



MASSE SALARIALE COTISABLE

Chaque année, l'employeur déclare les salaires payés à ses travailleurs, permettant ainsi de calculer la cotisation à verser au régime de garantie de la Workers Compensation Board (WCB) du Manitoba.

La masse salariale de l'employeur comprend la rémunération des employés permanents, la rémunération de la main-d'œuvre temporaire et la portion des paiements de la main-d'œuvre contractuelle correspondant à la rémunération. (Pour obtenir de plus amples renseignements à propos des employés contractuels, consultez le document *Assessment Schedule for Contract Labour FAQ* sur le site Web de la WCB). L'employeur doit déclarer à la fois la masse salariale brute et la masse salariale cotisable, lesquelles sont les mêmes pour la plupart des entreprises.

Différence entre rémunération et masse salariale

Chaque travailleur bénéficie d'une rémunération en échange de son travail. Par masse salariale, on entend le total des rémunérations combinées de tous les travailleurs couverts (à l'exclusion des personnes possédant une couverture personnelle); cela pourrait inclure les rémunérations des personnes pour lesquelles une entreprise n'a pas remis de feuillet T4.

Différence entre masse salariale brute et masse salariale cotisable

Le montant que l'employeur déclare par travailleur est assujéti à un plafond (rémunération cotisable maximale). L'employeur n'est pas cotisé sur la part de rémunération qui excède le maximum. Par exemple, si la rémunération cotisable maximale pour 2020 est de 127 000 \$ et que le salaire des travailleurs est inférieur à ce montant, la masse salariale brute et la masse salariale cotisable seront les mêmes.

Si certains travailleurs gagnent plus de 127 000 \$ en 2020, l'employeur devrait déclarer leur rémunération jusqu'à concurrence de la rémunération cotisable maximale.

Le montant total des rémunérations est la masse salariale brute et le montant des rémunérations assujétiées au plafond est la masse salariale cotisable.

Exemple :

Supposons qu'une entreprise rémunère deux travailleurs en 2020 et qu'il est prévu qu'un d'entre eux gagnera 130 000 \$ et l'autre, 105 000 \$. La rémunération cotisable maximale pour 2020 est de 127 000 \$ par travailleur.

Masse salariale brute : 235 000 \$
(130 000 \$ + 105 000 \$ = 235 000 \$).



Masse salariale cotisable : 232 000 \$
(127 000 \$ + 105 000 \$ = 232 000 \$).

La WCB déterminera la cotisation de l'employeur en se basant sur 232 000 \$.

Quelle est la rémunération cotisable maximale?

Pour 2020, la rémunération cotisable maximale est de 127 000 \$.

Les travailleurs obtenant des rémunérations de plusieurs provinces et dont le total des rémunérations dépasse le maximum de la rémunération maximale peuvent faire répartir leurs rémunérations au prorata parmi toutes les provinces.

La rémunération cotisable maximale s'applique-t-elle à tous les types de garanties?

Le niveau de rémunérations cotisables ne s'applique pas à la couverture personnelle disponible à l'achat par les propriétaires uniques, les partenaires ou les directeurs. Ces personnes sont assujetties à un niveau de couverture facultative maximum qui, en 2020, s'établit à 513 990 \$.

Consultez la section intitulée *Prestations pour entrepreneurs souscrivant une garantie personnelle* sur le site Web de la WCB.

Si la cotisation est basée sur la rémunération cotisable maximale, les prestations d'assurance-salaire sont-elles limitées au maximum?

La rémunération cotisable maximale n'a pas l'effet de limiter les prestations d'assurance-salaire. Les prestations des individus ayant souscrit une garantie personnelle verront leurs prestations d'assurance-salaire limitées au montant de la garantie souscrite jusqu'au niveau maximal (optionnel) de la garantie.

Y a-t-il une rémunération cotisable minimale pour les travailleurs?

Non.

Quelles rémunérations sont cotisables, lesquelles ne le sont pas?

La masse salariale cotisable comprend la rémunération des employés permanents, la rémunération de la main-d'œuvre temporaire et la rémunération de la main-d'œuvre contractuelle. En général, si la rémunération est imposable par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et si elle est déclarée dans le feuillet T4, elle devrait être déclarée à la WCB. S'il n'est pas nécessaire de déclarer la rémunération à l'ARC, elle n'est pas considérée comme cotisable et n'est pas intégrée au calcul des cotisations à verser à la WCB.



Des exemples de rémunérations cotisables et de rémunérations non cotisables figurent à l'appendice A.

Remarque : les exemples pourraient faire l'objet de modifications d'un moment à l'autre, selon les politiques de l'ARC sur l'imposition de la rémunération ou selon la cotisation applicable par la WCB à d'autres rémunérations.



Appendice A

Rémunérations cotisables

Toute rémunération figurant ou ne figurant pas sur le feuillet T4 déclarée à l'ARC (Agence du revenu du Canada). En outre, les éléments suivants doivent également être cotisables :

Échange de main-d'œuvre pour des services
Rémunération de membres de la famille (si la rémunération n'est pas payée, mais qu'elle est déclarée dans les dossiers d'entreprise)
Bénévoles des services d'urgence (cotisation fondée sur le dénombrement des effectifs plutôt que sur la rémunération)

Rémunérations non cotisables

Allocation pour tâches d'inspection et pour réunions de conseils d'administration (activités locales ne figurant pas sur les T4)
Prestation de décès
Dividendes (versés aux actionnaires et figurant sur un feuillet T5)
Gains exceptionnels (gains dépassant le maximum annuel des revenus cotisables)
Allocation versée à un bénévole pour frais
Honoraires
Rémunération de conseiller municipal (sans décret)
Rémunération d'un travail fait hors province et déclarée à une autre WCB
Rémunération de travailleur indépendant
Prestations de régimes de retraite
Remboursement de frais (non imposables)
Indemnités de retraite versées à l'occasion de la cessation d'emploi/compensation pour long service ou pour perte de poste
Indemnité de départ fondée sur la longueur du service
Emprunts d'actionnaire remboursés
Prestations pour crédit de congé maladie versées par l'employeur
Rémunérations des directeurs d'une société
Rémunérations d'un partenaire d'une société en nom collectif enregistrée
Rémunérations de propriétaires uniques
Bourses ou honoraires d'études pourvu qu'ils ne soient pas une condition d'emploi
Prestations de la WCB



La présente publication est fournie à titre d'information générale. Elle ne devrait pas être invoquée en tant que conseil juridique. Pour des renseignements plus précis, veuillez consulter la *Loi sur les accidents du travail et les Règlements et les Politiques de la WCB*. Ces documents sont disponibles en ligne, à l'adresse Web de la WCB : www.wcb.mb.ca.