



## FAIRE FACE À LA PAIE

L'embauche d'un premier employé par le propriétaire d'une petite entreprise marque une étape importante du développement de l'entreprise. Cette étape marque aussi une transition pour le propriétaire exploitant, qui doit s'adapter au passage d'une entreprise personnelle à la gestion d'une équipe d'employés, impliquant l'embauche, la gestion et la paie. Que l'entreprise compte cent employés ou un seul, le propriétaire exploitant doit respecter toutes les obligations administratives associées au statut d'employeur. Cet article présente en détail les obligations en matière de déduction, de remises et de déclarations associées au rôle de patron.



Wolters Kluwer

## Qu'est-ce qu'un employé?

La première étape dans la mise en place d'un système de paie consiste à vérifier que l'entreprise a bien un employé. Cela peut sembler évident, mais en fait, il peut être bien difficile de déterminer si le statut d'une personne est celui d'employé ou de sous-traitant. En général, un employé est une personne à qui l'on verse un salaire ou une paie sur une base horaire, contre services rendus, et dont l'entreprise peut contrôler et diriger l'activité. Autrement, il pourrait s'agir d'un sous-traitant. Par exemple, si vous engagez une personne pour nettoyer votre espace de travail chaque soir, si vous lui fournissez les outils et le matériel nécessaires, si vous lui dites quoi faire et comment, et si vous lui versez en échange une paie hebdomadaire fixe, vous avez probablement un employé. Mais si vous confiez le même travail à un service d'entretien qui fournit les outils, engage et supervise le personnel, ces personnes ne sont probablement pas vos employés.

Il faut garder à l'esprit que ce sont les conditions de la relation de travail qui déterminent si cette relation correspond à celle entre un employeur et un employé. Les entreprises sont parfois tentées d'accorder le statut de sous-traitant aux personnes qu'elles engagent pour éviter des charges administratives coûteuses et les autres frais associés au statut d'employeur. Malheureusement, le système ne fonctionne pas de cette façon. Même si un contrat (y compris un contrat écrit) indique qu'une personne agit à titre de sous-traitant, l'Agence du revenu du Canada (ARC) peut conférer à cette personne un statut d'employé, et le fera, s'il y a évidence d'une relation entre un employé et un employeur. Dans ces conditions, l'employeur peut être pénalisé s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour bien évaluer la nature de la relation d'emploi.

Si vous avez amené quelqu'un à travailler pour votre entreprise, et que vous ignorez vraiment si cette personne doit être considérée comme un employé, vous pouvez demander à l'ARC de trancher. On peut en faire la demande à l'aide du formulaire CPT1, *Demande pour une décision quant au statut d'un travailleur aux fins du régime de pensions du Canada ou de la Loi sur l'assurance-emploi*, disponible sur le site Web de l'ARC à l'adresse <http://www.craarc.gc.ca/F/pbg/tf/cpt1/README.html>.

## Devenir un employeur

Lorsque vous avez déterminé, par vous-même ou à la suite d'une décision de l'ARC, que vous avez un employé, vous devez ouvrir un compte de retenues sur la paie auprès de l'Agence. En général les entreprises ont alors déjà leur numéro d'entreprise de neuf chiffres qui les identifie auprès du gouvernement fédéral. (Si votre entreprise n'a pas encore son numéro d'entreprise, il est facile de vous en procurer un. Vous trouverez plus de renseignements sur le site Web de l'ARC, au <http://www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/bn-ne/menu-fra.html>).

Si vous avez déjà un numéro d'entreprise, l'ouverture d'un compte de retenues sur la paie se résume à l'ajout du compte au numéro d'entreprise existant. Tous les comptes de retenues sur la paie (une entreprise peut en avoir plus d'un) sont identifiés par les lettres RP. Si votre numéro d'entreprise est 12345 6789 et si vous n'ouvrez qu'un compte de retenues sur la paie, ce compte sera désigné sous le numéro 12345 6789RP 0001. Les comptes suivants, le cas échéant, porteront les numéros 0002, 0003, etc. Quel que soit le nombre de comptes ouverts pour différentes raisons (notamment l'impôt sur le revenu, la TPS, les retenues sur la paie, l'importation/exportation), le numéro d'entreprise demeure le même. En effet, tous les comptes demeurent subordonnés à ce numéro et s'identifient par les lettres qui suivent (c.-à-d. les lettres RP pour les comptes de retenues sur la paie).

L'ouverture du compte peut se faire de différentes façons. La méthode la plus simple est par Internet, sur le site Web de l'ARC. On peut aussi procéder par téléphone en s'adressant à la ligne de renseignements pour les entreprises de l'ARC, au 1-800-959-5525, ou par la poste, en postant une copie remplie du formulaire RC1 Demande de numéro d'entreprise (NE) au Bureau des services fiscaux de sa région. (Le formulaire RC1 sert à l'ouverture de comptes supplémentaires, même si vous avez déjà un numéro d'entreprise.) La liste des Bureaux de services fiscaux de l'ARC pour tout le pays est disponible sur la page <http://www.cra-arc.gc.ca/cntct/tso-bsf-fra.html> de l'ARC. Outre l'inscription fédérale, on peut s'inscrire aux différents comptes et programmes provinciaux indiqués à l'adresse <http://www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/menu-fra.html>.





# TAXES

À la création des comptes, l'ARC envoie un avis de confirmation du numéro d'entreprise, des comptes inscrits et des renseignements fournis pour ces comptes. Par la suite, tout changement peut être effectué à l'aide des mêmes méthodes de gestion utilisées pour la création d'un compte.

La plupart des entreprises ont une personne responsable de toutes les questions liées à la paie. Dans les petites entreprises, il s'agit souvent du propriétaire exploitant. Selon sa croissance, l'entreprise peut ensuite engager un responsable administratif ou un comptable, ou encore confier la gestion de la paie à un fournisseur externe. Dans tous les cas, le propriétaire de l'entreprise devra indiquer à l'ARC la personne autorisée à discuter avec ses agents des éventuelles questions liées à la paie. Si la personne autorisée est un employé de l'entreprise, celle-ci pourra être désignée comme personne-ressource à la création du compte de retenues sur la paie (ou lors de changements au compte). Cependant, si le propriétaire de l'entreprise désire autoriser un représentant externe, le formulaire RC59 (disponible à l'adresse <http://www.cra-arc.gc.ca/F/pbg/tf/rc59/>) doit être rempli et envoyé à l'Agence. Il va sans dire que pour le bien de l'entreprise, tout changement concernant l'identité des représentants autorisés doit être communiqué à l'ARC sans délai.

## Quand créer un compte de retenues sur la paie?

La réponse simple est évidemment : dès que vous avez un employé. Plus précisément, l'ARC exige qu'un employeur obtienne un compte de retenues sur la paie avant la date d'échéance de la première remise. La date d'échéance pour les remises est la date à laquelle les déductions sur la paie de l'employé doivent être reçues par l'ARC. Pour les nouveaux employeurs, cette date est le 15 du mois suivant celui durant lequel la déduction a été effectuée.

Par exemple, si un employé est embauché le 15 octobre et reçoit sa paie toutes les deux semaines, la date de versement de sa première paie (et donc la première date à laquelle les déductions à la source sont prélevées sur ce salaire) correspond au 29 octobre. La date d'échéance de la première remise sera donc le 15 du mois suivant, soit le 15 novembre.

Si, pour une raison quelconque, le compte de paie n'est pas créé à temps, l'employeur a tout de même l'obligation de prélever les déductions nécessaires sur la paie de l'employé et de verser ces montants à l'ARC à la date d'échéance. Cela dit, pour éviter le cauchemar administratif qui découlerait de l'envoi des fonds à l'ARC sans qu'il n'existe un compte approprié à créditer, il vaut mieux créer le compte à temps.

Certains facteurs, comme le montant des remises de l'employeur et son historique de paiement, peuvent influencer la fréquence de remise des déductions. Pour obtenir plus d'informations, voir la page <http://www.cra-arc.gc.ca/tax/bsnss/tpcs/pyrll/pymnts/dts-eng.html>.

## Quelles déductions doivent être effectuées?

Les trois principales catégories de déductions sur la paie des employés sont l'impôt sur le revenu, les contributions au Régime de pension du Canada et les cotisations d'assurance-emploi. Dans tous les cas, le montant de la déduction dépend du montant de la paie de l'employé (les contributions au Régime de pension du Canada et les cotisations à l'assurance-emploi sont plafonnées) et la fréquence de la paie. L'ARC publie un tableau détaillé permettant aux employeurs de calculer le montant des déductions.

## L'impôt sur le revenu

La plus importante déduction sur la paie de la plupart des employés est de loin l'impôt fédéral et provincial sur leur revenu. Dans l'ensemble, l'ARC calcule le montant d'impôt probable à payer pour l'année, selon le niveau de revenu de l'employé et les différents crédits et déductions disponibles. Un montant correspondant doit alors être déduit de la paie de l'employé et versé à l'Agence avant la fin de l'année d'imposition. Bonne nouvelle pour l'employeur : l'impôt sur le revenu est la seule déduction obligatoire à laquelle il n'a pas à contribuer.

Très peu de modes de rémunération échappent au filet de l'impôt canadien, ce qui fait qu'en général, toutes les sommes versées à un employé (incluant les avantages que l'ARC considère comme imposables) contribuent au calcul de la rémunération totale sur laquelle sont calculées les déductions.

Il n'y a pas d'âge limite minimal ou maximal pour ce qui est du paiement de l'impôt sur le revenu. Cela veut dire que tant les employés de moins de 18 ans que ceux de plus de 65 ans doivent payer l'impôt sur leurs revenus sous la forme de retenues à la source.

## Régime de pensions du Canada

Tous les employés canadiens de 18 ans ou plus et de moins de 70 ans, qui occupent un emploi donnant droit à la pension et qui ne reçoivent pas déjà une rente de retraite ou d'invalidité du Régime de pension du Canada (RPC), doivent payer des contributions au RPC sous la forme de déductions à la source régulières sur la paie.

Les contributions requises pour le RPC diffèrent des déductions de l'impôt sur le revenu sur deux aspects importants. D'abord, les contributions au RPC sont plafonnées. Le montant des contributions correspond à un pourcentage du revenu, jusqu'à concurrence d'un montant maximal. Pour 2011, chaque employé doit verser des contributions correspondant à 4,95 % de son revenu soumis à une retenue, après la déduction de base de 3 500 \$. Le revenu maximal (avant la déduction de 3 500 \$) soumis à une retenue pour le RPC est de 48 300 \$. Donc, pour un employé qui gagne un revenu soumis à une retenue pour le RPC de 20 000 \$, le calcul des contributions s'établit comme suit.

$$20\,000 \$ - 2\,350 \$ = 17\,650 \$ \times 4,95\% = 876,75 \$$$

Les contributions d'un employé augmentent avec son revenu, jusqu'au revenu maximal prévu de 48 300 \$. Pour les employés dont le revenu soumis aux contributions du RPC est égal ou supérieur à ce montant, le calcul des contributions à payer en 2011 s'établit comme suit.

$$47\,200 \$ - 2\,350 \$ = 44\,850 \$ \times 4,95\% = 2\,216,15 \$$$

Compte tenu du revenu maximal indiqué, tout employé dont le revenu soumis au calcul du RPC est supérieur ou égal à 48 300 \$ devra payer 2 217,60 \$ en contributions au RPC en 2011.

L'autre différence importante entre les déductions d'impôt sur le revenu et les contributions au RPC est qu'aux fins du RPC, l'employeur doit verser une contribution égale à celle de l'employé. Donc, dans le premier exemple, l'employeur devra verser une

contribution de 816,75 \$, pour une remise totale de 1 633,50 \$ au nom de cet employé. Pour un employé qui gagne 48 300 \$ ou plus, la remise totale correspond à 2 163,15 \$ 3 2, soit 4 326,30 \$.

### Assurance-emploi

Les cotisations d'assurance-emploi sont calculées d'une manière semblable aux contributions au Régime de pension du Canada. Ici aussi, les cotisations correspondent à un pourcentage du revenu. En 2011, ce pourcentage est fixé à 1,78 \$ par tranche de 100 \$ de revenu admissible, jusqu'au revenu maximal admissible. En 2011, le revenu maximal est fixé à 44 200 \$. Contrairement au RPC, il n'y a aucune déduction de base.

Pour reprendre l'exemple précédent, un employé qui gagne 20 000 \$ de revenu paiera une cotisation à l'assurance-emploi de 356 \$. Tout employé qui gagne 44 200 \$ ou plus paiera la cotisation maximale de 786,76 \$ pour l'année d'imposition 2011.

Comme pour le RPC, le programme d'assurance-emploi compte une cotisation de l'employeur. Toutefois, celle-ci est supérieure à la cotisation de l'employé : elle correspond précisément à 1,4 fois celle-ci. Pour un employé qui paye la cotisation maximale pour l'année (786,76 \$), la cotisation de l'employeur s'établit donc à 1 101,46 \$ (soit 786,76 \$ 3 1,4), ce qui porte la remise totale pour cet employé à 1 888,22 \$.

### La remise des déductions à l'ARC

Les nouveaux employeurs doivent remettre les sommes déduites à la source à l'ARC au plus tard le 15 du mois suivant celui au cours duquel les déductions sont prélevées. Donc, par exemple, les déductions prélevées au mois de janvier doivent être reçues à l'ARC au plus tard le 15 février.

L'ARC fournit aux employeurs des formules de remise personnalisées. Cependant, ceux-ci ne sont pas disponibles au moment de la première remise. Les nouveaux employeurs doivent donc suivre une procédure légèrement différente. Ils doivent envoyer un chèque ou un mandat-poste à l'un des centres fiscaux de l'ARC. (On peut trouver la liste de ces centres à l'adresse

<http://www.cra-arc.gc.ca/cntct/tso-bsf-fra.html>. Le chèque ou le mandat-poste doit être établi à l'ordre du Receveur général, et le numéro d'entreprise de l'employeur doit être inscrit au verso afin que les fonds soient crédités au compte approprié. Il faut joindre au chèque ou au mandat-poste une lettre indiquant que l'employeur commence à effectuer ses remises



et précisant la période de déduction couverte, le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du responsable, ainsi que le numéro d'entreprise. Après réception de la première remise, l'ARC envoie une formule de remise personnalisée chaque mois. Il ne sera plus nécessaire de joindre une lettre. Toutefois, même les employeurs qui utilisent une formule de remise personnalisée devraient continuer d'indiquer leur numéro d'entreprise au verso des chèques ou des mandats-poste afin d'éviter que les fonds ne soient crédités au mauvais compte.

Lorsque les remises deviennent régulières et sont produites à l'aide des formules personnalisées, le paiement peut se faire de différentes façons. La façon la plus simple de s'assurer que les remises parviennent à l'ARC à temps est de les effectuer auprès d'une institution financière ou à un bureau de services fiscaux de l'ARC. L'employé de l'ARC ou de l'institution financière estampillera la date de versement au bas de la formule de remise. Cette information sert de reçu et confirme à la fois le montant et la date de la remise. Les remises peuvent aussi être effectuées au guichet électronique, mais il

faut garder à l'esprit que la remise ne sera considérée reçue officiellement qu'au moment où elle aura été traitée par l'institution financière et reçue par l'ARC, ce qui peut prendre quelques jours. Cela signifie que le bordereau produit par le guichet électronique ne constitue pas une preuve de paiement valable pour l'ARC. Dans plusieurs institutions financières, il est possible d'effectuer un paiement électronique en utilisant les services bancaires téléphoniques ou en passant par Internet. Ici encore, il faut tenir compte du délai de traitement du paiement par l'institution financière. Enfin, on peut toujours faire parvenir son paiement à l'ARC par la poste. Les paiements envoyés par la poste doivent cependant être reçus à l'ARC (le cachet de la poste ne compte pas) avant la date d'échéance, pour éviter les pénalités et les intérêts.

Les plus grandes entreprises (en général, celles dont les remises mensuelles sont supérieures à 50 000 \$) sont soumises à des procédures de remise différentes, mais ces exigences ne s'appliquent généralement pas aux petites entreprises et/ou aux nouveaux employeurs.

### Pénalités et intérêts

Aucune discussion sur les remises à l'ARC ne serait complète sans une référence aux pénalités et aux intérêts qui peuvent s'appliquer aux paiements en retard ou insuffisants.

L'ARC peut imposer des pénalités et des intérêts dans certaines situations liées à la paie, mais les cas les plus fréquents sont ceux où l'employeur ne prélève pas les déductions et/ou l'employeur manque à son obligation de remettre les montants prélevés à l'ARC.

Tout employeur qui ne verse pas les déductions exigées sur la paie d'un employé s'expose à une pénalité de l'ARC de 10 % du montant exigible. Si l'employeur manque à son obligation plus d'une fois en une même année civile, les pénalités peuvent atteindre 20 % du montant exigible si l'ARC estime que ce manquement est délibéré ou découle d'une « faute lourde ».

Malheureusement, dans certains cas, les employeurs prélèvent les déductions nécessaires, mais ne les versent pas à l'ARC. On a déjà vu des entreprises en manque de liquidités « emprunter » les fonds déduits pour les utiliser dans le cadre de leurs opérations le temps que la crise de liquidités se règle. Quelle qu'en soit la raison, il n'est jamais bon pour un contribuable de manquer à son obligation de verser les déductions à l'ARC.

Les règles de calcul des pénalités dans ces circonstances ont été modifiées pour les remises exigibles après le 26 février 2008. Depuis ces changements, un régime de pénalités graduel a été mis en place comme suit :

- 3% si le montant est en retard de un à trois jours;
- 5% si le montant est en retard de quatre ou cinq jours;
- 7% si le montant est en retard de six ou sept jours;
- 10% si le montant est en retard de plus de sept jours.

L'ARC peut également exiger des pénalités de 10 à 20 % sur les montants versés en retard ou sur ceux qui ne sont pas versés du tout. L'ARC a pour politique de n'exiger de telles pénalités que sur la portion des remises en retard ou insuffisante supérieure à de 500 \$. Cependant, l'ARC exige les pénalités sur des montants moins élevés lorsqu'elle estime que le retard ou l'absence de paiement est délibéré ou résulte d'une « faute lourde » de la part du contribuable.

Si les sommes exigées ne sont pas versées à temps, ou si elles ne sont pas versées du tout, l'ARC calcule des intérêts, dont le taux est plus élevé que les taux commerciaux, sur tout montant à percevoir, à partir de la date d'échéance du paiement. Ces frais d'intérêt sont également appliqués aux pénalités tant que ces dernières ne sont pas payées.



## Utilisation d'un service de paie

De nombreux employeurs, incluant les petites entreprises, choisissent de retenir les services d'une entreprise externe de préparation et de gestion de la paie. Cette approche est tout à fait correcte. Elle a l'avantage de confier le travail à des professionnels habitués aux exigences de la paie et de libérer le propriétaire de l'entreprise, qui peut alors se concentrer sur les opérations essentielles. Mais il est important de garder à l'esprit que c'est le travail qui est délégué, et non la responsabilité. Tout employeur qui recourt à un service de paie externe conserve la responsabilité de la remise des déductions à l'ARC conformément au calendrier établi. Si ces obligations ne sont pas respectées, c'est l'employeur que l'ARC tiendra responsable de tout manquement.

## Conclusion

Si les exigences de l'administration d'un service de paie sont simples en théorie, de nombreux détails et exigences administratives doivent être respectés. Les pénalités prévues en cas de manquement peuvent être importantes.

Cet article a présenté les principes de base des systèmes de paie au Canada, mais il existe un nombre presque infini de « situations particulières », comme l'emploi de membres de la famille, l'imposition d'avantages liés à l'emploi ou les paiements ponctuels, auxquelles les règles générales ne s'appliquent peut-être pas. La page Web de l'ARC consacrée à la paie, à l'adresse <http://www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/menu-fra.html>, présente les renseignements qui s'appliquent à presque toutes les situations de paie pouvant survenir, qu'elles soient simples ou complexes. Pour obtenir plus de renseignements, ou pour toute question liée à un compte d'entreprise en particulier, le plus simple est de contacter la ligne d'information pour les entreprises de l'ARC au 1-800-959-5525.