



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 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 travailleurs contractuels, consultez la FAQ : Annexe sur la cotisation relative à la main-d'œuvre contractuelle 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 garantie personnelle); cela pourrait inclure les rémunérations des personnes pour lesquelles une entreprise n'a pas remis de feuillet T4.

Différence et entre masse salariale brute et masse salariale cotisable

Le montant que l'employeur déclare par travailleur est assujéti à un plafond (rémunération cotisable maximale). Pour 2022, la rémunération cotisable maximale est de 150 000 \$. Pour 2023, la rémunération cotisable maximale est de 153 380 \$. L'employeur n'est pas cotisé sur la part de rémunération qui excède le maximum.

Par exemple, si le salaire de tous vos travailleurs est inférieur à la rémunération cotisable maximale de 150 000 \$ pour 2022, la masse salariale brute et la masse salariale cotisable seront les mêmes.

Si le salaire de certains travailleurs est supérieur à la rémunération cotisable maximale pour 2022, l'employeur devrait déclarer leur rémunération cotisable en tant que la rémunération maximale cotisable de 150 000 \$. Le montant total des rémunérations est la masse salariale brute et le montant des rémunérations assujétiées au plafond est la masse salariale cotisable.



Comment appliquer la rémunération cotisable maximale :

Supposons qu'une entreprise rémunère deux travailleurs en 2022. L'un d'entre eux a gagné 160 000 \$ et l'autre, 135 000 \$. La rémunération cotisable maximale pour 2022 est de 150 000 \$ par travailleur.

Masse salariale brute de l'employeur pour 2022 : 295 000 \$ (160 000 \$ + 135 000 \$ = 295 000 \$).

Masse salariale cotisable de l'employeur pour 2022 : 285 000 \$ (150 000 \$ + 135 000 \$ = 285 000 \$).

La WCB déterminera la cotisation de l'employeur pour 2022 en se basant sur 285 000 \$.

L'entreprise prévoit que pour 2023, l'un d'entre eux gagnera 168 000 \$ et l'autre, 142 000 \$. La rémunération cotisable maximale pour 2023 est de 153 380 \$ par travailleur.

La masse salariale cotisable estimée de l'employeur pour 2023 est de 295 380 \$ (153 380 \$ + 142 000 \$ = 295 380 \$). La masse salariale brute ne s'applique que pour l'année ou les années précédentes et n'est pas requise pour l'année en cours.

La WCB déterminera la cotisation de l'employeur pour 2023 en se basant sur 295 380 \$.

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

Le niveau de rémunération cotisable maximum ne s'applique pas à tous les types de couvertures, y compris la garantie personnelle disponible à l'achat par les propriétaires uniques, les partenaires ou les directeurs. Ces personnes sont assujetties à un niveau de protection facultative maximum qui, en 2023, s'établit à 153 380 \$.

Pour plus d'information concernant la garantie personnelle, 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?

Les indemnités d'assurance-salaire versables aux travailleurs blessés sont aussi limitées par la rémunération cotisable maximum établie à 153 380 \$ pour 2023. À noter que les individus ayant souscrit une garantie personnelle verront leurs indemnités d'assurance-salaire limitées au montant de la garantie souscrite (jusqu'au niveau maximal de la protection facultative de 153 380 \$ pour 2023).



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

Non, il n'y a pas de rémunération cotisable minimale pour les travailleurs. Cependant, si un individu souhaite souscrire une garantie personnelle (disponible aux propriétaires uniques, aux partenaires ou aux directeurs), il doit souscrire au moins le minimum annuel fixé pour 2023, soit 27 670 \$.

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'annexe A.

Remarque : Les exemples de rémunération cotisables et non cotisables 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.

Annexe A

Rémunérations cotisables

Toute rémunération figurant ou ne figurant pas sur le feuillet T4 (y compris T4A) déclarée à l'ARC (Agence du revenu du Canada) est cotisable. 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 commission des accidents du travail
Rémunération de travailleur indépendant comme le définit la <i>Loi sur les accidents du travail</i> du Manitoba
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
Fin/cessation d'emploi
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

Si vous avez des questions sur la masse salariale cotisable, veuillez appeler le Service des cotisations au 204-954-4505 ou, sans frais au Canada et aux États-Unis, au 1-855-954-4321, poste 4505, ou par courriel à assessmentervices@wcb.mb.ca.

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, au site Web de la WCB : www.wcb.mb.ca.