

Québec, le 1^{er} mai 2008

Objet : Cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre
N/Réf. : 08-001511-001

*****,

Nous donnons suite aux questions acheminées par courriel à l'attention de ***** concernant le sujet mentionné ci-dessus et plus particulièrement concernant la notion de **masse salariale** (que vous appelez « total de la paie » dans votre demande) pour le calcul de la cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (FDRCMO).

La législation

Selon l'article 3 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (L.R.Q., c. D-7.1), ci-après désignée « LFDRCMO », tout employeur, dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède le montant fixé par règlement du gouvernement¹, est tenu de participer pour cette année au développement des compétences de la main-d'oeuvre en consacrant à des dépenses de formation admissibles un montant représentant au moins 1 % de sa masse salariale.

Lorsque le total des dépenses de formation admissibles applicable à une année est inférieur au montant de la participation minimale fixée en application de l'article 3 pour la même année, l'article 14 de la LFDRCMO prévoit que l'employeur assujéti est alors tenu de verser au FDRCMO une cotisation égale à la différence entre ces montants.

¹ Selon l'article 1 du Règlement sur la détermination de la masse salariale (L.R.Q., c. D-7.1, r. 2.01), ce montant est de 1 000 000 \$.

La masse salariale d'un employeur permettant de déterminer l'assujettissement d'un employeur à la LFDRCMO se calcule conformément à l'annexe de cette loi et elle correspond au total des salaires versés à ses employés.

Quant à la notion d'employé, elle est définie à l'article 2 de l'annexe de la LFDRCMO et elle signifie un employé au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts (L.R.Q., c. I-3), ci-après désignée « LI », qui se présente au travail à un établissement de son employeur au Québec ou à qui le salaire, s'il n'est pas requis de se présenter à un établissement de son employeur, est versé d'un tel établissement situé au Québec².

Nos réponses

En premier lieu, nous désirons souligner qu'il y a une distinction entre l'**assujettissement** d'un employeur à la LFDRCMO et le versement d'une **cotisation** au FDRCMO, car l'**assujettissement** à la LFDRCMO n'entraîne pas nécessairement le versement d'une **cotisation** au FDRCMO. L'**assujettissement** d'un employeur à la LFDRCMO repose sur la notion de **masse salariale**.

Ainsi, compte tenu de la définition de la notion d'employé, pour établir la composition de la **masse salariale** servant à déterminer l'**assujettissement** d'un employeur à la LFDRCMO, il faut tenir compte à la fois des salaires versés aux employés qui se présentent à un établissement de l'employeur au Québec de même que des salaires versés d'un établissement de l'employeur au Québec, mais, dans ce dernier cas, il ne faut tenir compte que des salaires versés à des employés qui ne sont pas requis de se présenter à l'un des établissements de l'employeur.

Par conséquent, lorsque, dans une année, la **masse salariale** d'un employeur (c'est-à-dire le total des salaires versés à des employés qui se présentent à un établissement de l'employeur au Québec et des salaires versés d'un établissement de l'employeur au Québec à des employés qui ne sont pas requis de se présenter à l'un de ses établissements) dépasse 1 million de dollars, cet employeur est assujetti à la LFDRCMO pour cette année, c'est-à-dire qu'il est tenu de participer au développement des compétences de la main-d'œuvre en consacrant une somme représentant au moins 1% de sa masse salariale à des dépenses de formation admissibles.

² Le terme « établissement » a le sens que lui donne la LI, ainsi que le prévoit l'article 2 de l'annexe.

- 3 -

Cependant, cet employeur ne versera une **cotisation** au FDRCMO que si ses dépenses de formation admissibles n'atteignent pas le montant de sa participation minimale représentée par 1% de sa masse salariale de l'année. Si tel est le cas, sa cotisation au FDRCMO pour l'année sera égale à la différence entre 1% de sa masse salariale de l'année et les dépenses de formation admissibles effectuées.

Par ailleurs, en ce qui concerne le cas soumis d'un employeur qui opère dans d'autres provinces, qui possède plusieurs succursales à travers le Canada et dont la paie est produite en Ontario, cet employeur ne serait pas assujéti à la LFDRCMO et ne serait donc pas tenu de participer au développement des compétences de la main-d'œuvre considérant que la masse salariale servant à déterminer l'assujettissement de cet employeur à la LFDRCMO ne serait que de 100 000 \$.

En effet, selon notre compréhension de la situation soumise, les salaires versés à des employés requis de se présenter au travail à un établissement de l'employeur au Québec ne s'élèveraient qu'à 100 000 \$ et aucun salaire ne serait versé d'un établissement de l'employeur situé au Québec.

Veillez agréer, *****, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Service de l'interprétation relative
aux mandataires et aux fiduciaires

c. c. *****