

POLICY / POLITIQUE		No. 23-200
Title: Assessable Earnings Titre : Salaires cotisables	Effective / En vigueur: 31/01/2013	Release / Diffusion No. 003 Page 1 of / de 18

PURPOSE

The purpose of this policy is to communicate WorkSafeNB's guidelines for determining and reporting assessable earnings.

SCOPE

This policy applies to every employer who pays or is required to pay assessments.

GLOSSARY

Appeals Tribunal – means the Workers' Compensation Appeals Tribunal established under the *WHSCC & WCAT Act*.

Assessable earnings – the gross earnings before any deductions, up to the maximum annual earnings set by WorkSafeNB, for each worker on an employer's payroll.

MAAP (Monthly Assessment on Actual Payroll) – a program allowing an employer to pay assessments on a monthly basis, based on actual payroll.

Maximum annual earnings – an amount equal to 1.5 times the NBIAE, which is set by the Commission as of the first day of January of each year. (Adapted from *WC Act*)

Principal – any person or employer providing work on a contract or sub-contract basis to another person(s) or employer(s).

OBJECTIF

Cette politique a pour objectif de donner des lignes directrices quant à la détermination et à la déclaration des salaires cotisables.

APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les employeurs qui doivent payer une cotisation.

GLOSSAIRE

Cotisation mensuelle selon les salaires réels (CMSR) – Un programme qui permet à un employeur de payer sa cotisation chaque mois en fonction de ses salaires réels.

Maître de l'ouvrage – Toute personne ou employeur qui fournit un travail à contrat ou en sous-traitance à une personne ou à un employeur.

Salair annuel maximum – Un montant qui est une fois et demie le salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick et qui est fixé par la Commission au premier janvier de chaque année. (Adaptation de la *Loi sur les accidents du travail*)

Salaires cotisables – Les salaires bruts avant les déductions, jusqu'à concurrence du montant cotisable maximum établi par Travail sécuritaire NB, pour chaque travailleur figurant sur la feuille de paie.

Travail sécuritaire NB – La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail ou la « Commission », telle qu'elle est définie dans la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le*

Tribunal d'appel des accidents au travail.

WorkSafeNB – means the Workplace Health, Safety and Compensation Commission or "the Commission" as defined by the *WHSCC & WCAT Act*.

Tribunal d'appel – Désigne le Tribunal d'appel des accidents au travail établi en vertu de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail*.

POLICY STATEMENTS

ÉNONCÉS DE LA POLITIQUE

1.0 General

1.0 Généralités

WorkSafeNB administers the *Workers' Compensation Act*, providing no-fault insurance to employers and compensation benefits to injured workers. The *WC Act* requires that WorkSafeNB fund these obligations primarily by collecting assessment premiums, and penalties or surcharges as applicable, from employers covered under Part 1 of the *WC Act*. For more information, see Policy No. 23-100 Employer Registration.

Travail sécuritaire NB est responsable de l'application de la *Loi sur les accidents du travail* et offre une assurance sans égard à la responsabilité aux employeurs et des prestations d'indemnisation aux travailleurs blessés. En vertu de la *Loi*, Travail sécuritaire NB doit financer ces obligations principalement en prélevant des cotisations et en imposant des pénalités et des surcharges des employeurs protégés en vertu de la Partie I de la *Loi*. Pour obtenir tous les détails, voir la Politique n° 23-100 – Inscription des employeurs.

Assessments are based on the individual employer's payroll (to a maximum amount per worker) and a rate set by WorkSafeNB annually for each employer. An employer's annual assessment equals the total amount of assessable earnings on the employer's payroll, multiplied by the annual assessment rate for that employer.

La cotisation d'un employeur est calculée d'après sa feuille de paie, jusqu'à concurrence d'un montant maximum par travailleur, et le taux que Travail sécuritaire NB établit chaque année pour cet employeur. La cotisation annuelle est égale au total des salaires cotisables, multiplié par le taux de cotisation annuel de l'employeur.

For more information on how employers' rates are set, see:

Pour obtenir tous les détails sur l'établissement des taux de cotisation, voir les documents qui suivent :

- Policy No. 23-600 Setting Basic Assessment Rates; and
- Policy No. 23-605 Experience Rating System.

- Politique n° 23-600 – Établissement des taux de cotisation de base
- Politique n° 23-605 – Système d'évaluation de l'expérience

All employers covered under the *WC Act* are required to report to WorkSafeNB the assessable earnings of their full-time, part-time, casual, and contract workers.

Tous les employeurs protégés en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* sont tenus de déclarer à Travail sécuritaire NB les salaires cotisables de leurs employés à temps plein et à temps partiel ainsi que ceux travaillant à contrat.

Employers who participate in WorkSafeNB's Monthly Assessment on Actual Payroll (MAAP) program report the actual assessable earnings on a monthly basis.

Les employés qui participent à la Cotisation mensuelle selon les salaires réels (CMSR) déclarent leurs salaires cotisables réels chaque mois.

Employers who do not participate in WorkSafeNB's Monthly Assessment on Actual Payroll (MAAP) program must report the assessable earnings on an annual basis. The statutory deadline for reporting a calendar year's assessable earnings is February 28th of the following year.

Les employeurs qui ne participent pas à la CMSR doivent déclarer leurs salaires cotisables chaque année. La date limite prévue par la loi pour présenter une déclaration des salaires cotisables pour une année civile est le 28 février de l'année suivante.

Failure to report assessable earnings as required by WorkSafeNB may result in penalties or other charges on an employer's account. For more information, see section 3.1 and 3.2 of this policy.

Tout employeur qui ne déclare pas ses salaires cotisables à Travail sécuritaire NB peut être tenu de payer une amende ou voir une charge imposée à son compte. Pour obtenir tous les détails, voir les sections 3.1 et 3.2 de la présente politique.

2.0 Assessable Earnings

2.0 Salaires cotisables

Assessable earnings may include:

- Wages;
- Salary;
- Commissions;
- Bonuses;
- Vacation pay;
- Statutory holiday pay;
- Overtime;

- Sick leave benefits;
- Honorariums;
- Directors fees;
- Distribution of profits employees report on a T4 or T4A (taxation forms);

- Tips and gratuities reported to the government department responsible for taxation;
- Call in / call back pay;
- Shift differentials or premiums;
- Value of the labour portion of a contract;

- Municipal councillor allowances reported on a T4 or T4A (taxation forms);
- Employer's portion of RRSP contribution if available to the recipient prior to age 65;

Les salaires cotisables comprennent :

- les gains
- les salaires
- les commissions
- les primes
- les paies de vacances
- la rémunération de jours fériés
- la rémunération des heures supplémentaires
- la rémunération de congé de maladie
- les honoraires
- les jetons de présence
- la répartition des bénéfices que les employés déclarent sur le feuillet d'impôt T4 ou T4A
- les gratifications et pourboires déclarés à l'agence gouvernementale responsable de l'impôt
- les indemnités de rappel
- les primes de poste
- la portion d'un contrat qui s'applique à la main-d'œuvre
- les allocations aux conseillers municipaux déclarées sur le feuillet d'impôt T4 ou T4A
- la portion de la cotisation de l'employeur à un RÉER si le travailleur y a droit avant l'âge de 65 ans

- Retroactive pay changes; and
- Any other financial remuneration reported as income and paid by the employer.

2.1 Non-Assessable Earnings

Employers are not required to report earnings and benefits that WorkSafeNB excludes from assessments. Examples of non-assessable earnings include:

- WorkSafeNB benefits;
- Taxable allowances for employment-related supplies or activities (for example, allowances for travel, use of vehicle, tools, clothing, and dry cleaning);
- Dividends reported on a T-5;
- Retirement allowances;
- Severance pay;
- Any other taxable benefits which are not monetary;
- Employer's portion of RRSP contribution if locked in until age 65;
- Earnings from a proprietorship or partnership, and proprietors' or partners' spouses and/or children under the age of 16 residing at home, if employed by the proprietor or partner; and
- Amounts in excess of the maximum annual earnings per worker.

3.0 Reporting Assessable Earnings

Employers must report all earnings (payrolls) for each worker, up to the maximum assessable amount for the year being reported. Earnings may not be pro-rated or averaged for any period of the year, regardless of the period which the work was done.

No minimum applies to assessable earnings, except where WorkSafeNB has granted Personal Coverage. For more information on this exception, see Policy No. 23-100 Employer Registration.

- les augmentations de salaire rétroactives
- toute autre rémunération que l'employeur verse et déclare comme revenu

2.1 Salaires qui ne sont pas cotisables

Les employeurs ne sont pas tenus de déclarer les salaires et les avantages que Travail sécuritaire NB ne considère pas comme cotisables, par exemple :

- les prestations versées par Travail sécuritaire NB;
- les allocations imposables pour du matériel ou des activités liées au travail (déplacements, usage d'un véhicule, outils, vêtements et nettoyage à sec);
- les dividendes déclarés sur un feuillet T5;
- les indemnités de retraite
- les indemnités de départ
- toute autre avantage imposable qui n'est pas pécuniaire
- la portion de la cotisation de l'employeur à un RÉER si ce dernier est immobilisé jusqu'à ce que le travailleur ait 65 ans
- les salaires des propriétaires, des associés, de leur conjoint et de leurs enfants de moins de seize ans qui résident avec eux s'ils au service du propriétaire ou de l'associé;
- tout montant qui dépasse le salaire annuel maximum par travailleur.

3.0 Déclaration des salaires cotisables

Les employeurs doivent déclarer le salaire (masse salariale) de chaque travailleur, jusqu'à concurrence du montant cotisable maximum, pour l'année visée. On ne peut pas faire la moyenne des salaires ou les répartir sur aucune période pendant l'année, sans égard à la période pendant laquelle le travail a été effectué.

Il n'y a aucun minimum qui s'applique aux salaires cotisables, sauf s'il s'agit d'une protection personnelle. Pour obtenir tous les détails, voir la Politique n° 23-100 – Inscription des employeurs.

As outlined in the following subsections, both MAAP and annually assessed employers must report earnings within a specified reporting period. Employers who report earnings after these dates may be charged a late filing penalty.

WorkSafeNB requires that payroll estimates and reports are accurate. Employers who underreport or underestimate their payrolls by more than 25% over the calendar year may be charged an additional 12% of assessments (surcharge) on the underreported or underestimated portion of the actual assessment. WorkSafeNB collects the additional percentage of assessment as part of the employer's regular assessment.

3.1 Monthly Assessment on Actual Payroll (MAAP) Program

For MAAP employers, assessable earnings are calculated based on actual monthly earnings. These employers are required to report the preceding month's actual earnings no later than the 15th day of each month.

MAAP employers who report their actual earnings late are charged a late filing penalty. Payment of the penalty is due immediately and is equal to:

- 5% of the monthly assessment levied if reported after the 15th day of the month; and
- 10% of the monthly assessment levied if reported after the last business day of the month.

MAAP employers who continuously report late may be switched to the annual assessment program.

Tel qu'il est décrit dans les sections suivantes, les employeurs qui participent à la Cotisation mensuelle selon les salaires réels (CMSR) et ceux cotisés chaque année doivent déclarer les salaires dans une période précise. On pourrait imposer une amende pour production d'un formulaire en retard aux employeurs qui déclarent les salaires après ces dates.

Travail sécuritaire NB exige que les prévisions et les déclarations de salaire soient précises. Dans les cas d'un employeur qui sous-déclare ou sous-estime ses salaires de plus de 25 % au cours de l'année civile, on pourrait imposer une surcharge de 12 % sur la portion sous-déclarée ou sous-estimée de la cotisation réelle. Travail sécuritaire NB perçoit le pourcentage supplémentaire avec la cotisation ordinaire de l'employeur.

3.1 Cotisation mensuelle selon les salaires réels

Pour les employeurs qui participent à la CMSR, les salaires cotisables sont calculés selon les salaires réels mensuels. Ces employeurs doivent déclarer leurs salaires réels pour le mois précédent au plus tard le 15^e jour de chaque mois.

On impose une amende pour production d'un formulaire en retard aux employeurs participant à la CMSR qui déclarent leurs salaires réels en retard. Le pourcentage supplémentaire est payable immédiatement et est égal à :

- 5 % de la cotisation mensuelle perçue si les salaires sont déclarés après le 15^e jour du mois;
- 10 % de la cotisation mensuelle perçue si les salaires sont déclarés après le dernier jour ouvrable du mois.

Les employeurs prenant part à la CMSR qui déclarent leurs salaires en retard de façon continue pourraient se voir affectés au programme de cotisation annuelle.

3.2 Annually Assessed Employers

For annually assessed employers, assessable earnings are calculated using annual earnings. These employers are required to report for every separate business activity (operation) assigned by WorkSafeNB using a Form 100 – Employer Payroll Report. The reports must be submitted to WorkSafeNB on or before February 28th of each year and include:

- The actual earnings for the previous year that they paid to their workers; and
- A reasonable estimate of the current year's earnings that they expect to pay their workers.

WorkSafeNB considers the estimate reasonable when actual payrolls are within 25% of the estimate.

Annually assessed employers who report their earnings late are charged a late filing penalty of:

- 5% of the previous year's actual assessment if reported after the first business day following March 15th; or
- 10% of the previous year's actual assessment if reported after the first business day following April 15th.

The penalty cannot exceed \$500 per year.

Revised Estimates

An employer may submit a revised payroll estimate (representing an increase or decrease) during the year if unexpected changes in activity occur.

Any revised estimate showing an increase in assessable earnings must be:

- Received by WorkSafeNB no later than November 30th of the year to which the estimate applies; and

3.2 Employeurs cotisés chaque année

Pour les employeurs cotisés chaque année, les salaires cotisables sont calculés selon les salaires annuels. Ces employeurs doivent déclarer leurs salaires pour chaque activité de l'entreprise que Travail sécuritaire NB leur attribue à l'aide du Formulaire 100 – *Rapport de la feuille de paie de l'employeur*. Ces rapports doivent être présentés à Travail sécuritaire NB au plus tard le 28 février de chaque année et doivent préciser :

- les salaires réels versés aux travailleurs au cours de l'année précédente;
- une estimation raisonnable des salaires que l'employeur prévoit verser à ses employés pendant l'année en cours.

Travail sécuritaire NB considère l'estimation raisonnable lorsque les salaires réels ne dépassent pas 25 % de l'estimation.

On impose aux employeurs cotisés chaque année qui déclarent leurs salaires en retard une amende pour production d'un formulaire en retard de :

- 5 % de la cotisation réelle de l'année précédente si les salaires sont déclarés après le premier jour ouvrable qui suit le 15 mars;
- 10 % de la cotisation réelle de l'année précédente si les salaires sont déclarés après le premier jour ouvrable qui suit le 15 avril.

L'amende ne peut pas dépasser 500 \$ par année.

Révision des salaires prévus

Un employeur peut faire parvenir une révision des salaires prévus (pour augmenter ou diminuer sa prévision) au cours de l'année si des changements imprévus surviennent en ce qui a trait aux activités.

Cependant, toute augmentation des salaires cotisables prévus doit être :

- reçue au plus tard le 30 novembre de l'année visée par la prévision;

- Accompanied by full payment of the additional assessment, along with justification for the payroll increase (monthly payroll breakdown with explanations).
- accompagnée du plein paiement de la cotisation supplémentaire et d'une justification de l'augmentation (répartition mensuelle de la masse salariale avec des explications).

Revised estimates received after November 30th will be subject to an additional 12% of assessment.

Toute révision des salaires reçue après le 30 novembre sera passible d'un pourcentage supplémentaire de 12 % de la cotisation.

If an employer submits a revised estimate showing a decrease in assessable earnings, WorkSafeNB may credit the employer's account if the employer provides acceptable justification for the decreased estimate.

Travail sécuritaire NB peut créditer une diminution des salaires prévus au compte d'un employeur sur réception d'une justification acceptable de l'employeur en question.

If an employer provides a payroll estimate that WorkSafeNB determines to be insufficient based on previous years' assessable earnings, the employer may be required to submit:

Si un employeur dépose une prévision que Travail sécuritaire NB juge insuffisante comparativement aux salaires réels des années précédentes, on peut lui demander :

- Information confirming the estimate's reasonableness; or
- A revised payroll estimate.

- des renseignements justifiant la prévision.

- une révision des salaires prévus.

3.3 Cancelling the Late Filing Penalty

3.3 Annulation de l'amende pour production d'un formulaire en retard

WorkSafeNB may cancel the late filing penalty where:

Travail sécuritaire NB peut annuler l'amende pour production d'un formulaire en retard dans le cas :

- A new employer was unaware of the filing deadline; or
- An extension was given by the Manager of Assessment Services due to special circumstances.

- d'un nouvel employeur qui n'était pas au courant de la date limite s'appliquant à la déclaration des salaires;
- d'une prolongation qu'a donnée le responsable des Services des cotisations en raison de circonstances particulières.

3.4 Waiving the Additional Assessment

3.4 Renonciation au pourcentage supplémentaire

WorkSafeNB may waive the additional percentage of assessment related to underestimated or underreported payroll when:

Travail sécuritaire NB peut renoncer au droit de percevoir un pourcentage de cotisation supplémentaire dans les cas d'une sous-estimation ou d'une sous-déclaration des salaires dans les situation suivantes :

- The employer is newly assessed and has no previous operational experience with WorkSafeNB;
- The employer has an unusually large

- l'employeur est un nouvel employeur cotisé et n'a pas d'expérience opérationnelle vis-à-vis de Travail sécuritaire NB;
- la feuille de paie de l'employeur est

payroll compared to its payroll history (payroll breakdown required from the employer);

- The employer provides a revised estimate as outlined in section 3.2;
- The employer is in financial hardship, as determined by WorkSafeNB using evidence such as relevant financial statements and documents;
- The employer is out-of-business; or
- An exceptional situation occurs, which WorkSafeNB examines on a case-by-case basis.

3.5 Fraudulent Reporting of Assessable Earnings

If WorkSafeNB suspects an employer has fraudulently submitted an assessable earnings (payroll) statement, the case may be referred to the General Counsel's Office for appropriate action. For more information, see Policy No. 46-300 Fraud and Abuse.

4.0 Assessment of Volunteers

Employers may apply for coverage of certain volunteer workers, and therefore be required to pay assessments on them. This provision applies to the following types of volunteer workers:

- Learners;
- Volunteer municipal firefighters;
- Volunteer ambulance drivers/attendants;
- Volunteer and auxiliary police; and
- Volunteer executive members of a labour union.

In the case of learners, the employer is the person, agency, or association controlling and monitoring the employment placement or training program. For more information on who may be considered volunteer workers, see Policy No. 21-010 Definition of Worker.

exceptionnellement élevée par rapport à ses antécédents (l'employeur doit présenter une répartition des salaires);

- l'employeur présente une révision des salaires prévus tel qu'il est décrit dans la section 3.2;
- Travail sécuritaire NB détermine, au moyen de preuves comme des relevés ou des états financiers pertinents, que l'employeur connaît des difficultés financières;
- l'employeur a cessé ses activités;
- en cas de situations exceptionnelles, Travail sécuritaire NB considère chaque cas individuellement.

3.5 Déclaration frauduleuse de salaires cotisables

Si Travail sécuritaire NB soupçonne qu'un employeur a présenté une déclaration des salaires frauduleuse, il peut adresser le cas au Bureau de l'avocat général pour qu'on prenne les mesures qui s'imposent. Pour obtenir de plus amples renseignements, voir la Politique n° 46-300 – Fraude et abus.

4.0 Cotisation des volontaires

Les employeurs peuvent faire une demande de protection pour certains volontaires et par conséquent, sont tenus de payer une cotisation pour ces volontaires. Cette protection est offerte aux volontaires qui suivent :

- les stagiaires;
- les membres d'un corps municipal de pompiers volontaires;
- les conducteurs d'ambulance / ambulanciers volontaires;
- les policiers auxiliaires et volontaires;
- les dirigeants volontaires d'un syndicat.

Dans le cas des stagiaires, l'employeur est la personne, l'organisme ou l'association qui dirige et surveille le placement ou le programme de formation. Pour obtenir tous les détails sur les travailleurs qu'on pourrait considérer comme des volontaires, voir la

Politique n° 21-010 – Définition de travailleur.

In order for WorkSafeNB to provide coverage, the employer must submit to Assessment Services, on or before the statutory deadline of February 28th, a list containing the names and social insurance numbers (SIN) of all individuals who will volunteer their services during the calendar year.

Pour que Travail sécuritaire NB puisse offrir une protection, l'employeur doit présenter aux Services des cotisations une liste sur laquelle figurent le nom et le numéro d'assurance sociale de toute personne qui travaillera comme volontaire pendant l'année civile, et ce, avant la date limite prévue par la loi du 28 février.

WorkSafeNB levies an initial assessment for every individual on the list. Employers must notify WorkSafeNB of any personnel changes during the year. The lists are cumulative, which means that:

Travail sécuritaire NB prélève une cotisation initiale pour chaque personne figurant sur la liste. L'employeur doit aviser Travail sécuritaire NB de tout changement au niveau du personnel ayant lieu pendant l'année. Les listes sont cumulatives, c'est-à-dire :

- Any addition to the list will result in an additional assessment; and
- No credit adjustments are made for individuals deleted from the list.

- que tout ajout à la liste entraînera une cotisation supplémentaire;
- qu'on n'effectue aucun rajustement de crédit pour tout nom retiré de la liste.

4.1 Rates / Fees

4.1 Taux / Frais

WorkSafeNB assesses individual levies for every name on an employer's list as follows:

Travail sécuritaire NB cotise un employeur en fonction de chaque nom qui figure sur sa liste, selon les taux suivants :

- \$20.00 per individual for the first 10 reported on the list; and
- \$15.00 per individual for each additional name on the list (i.e., 11 and above).

- 20 \$ par personne pour les dix premiers noms qui figurent sur la liste;
- 15 \$ par personne par la suite (onze et plus).

Additional names may be added to the list during the year. All additions will become part of the original list and will be assessed at the same rates as indicated above.

D'autres noms peuvent être ajoutés à la liste au cours de l'année. Tout nom ajouté sera considéré comme faisant partie de la liste initiale et sera cotisé selon les taux susmentionnés.

4.2 Special Cases

4.2 Cas exceptionnels

WorkSafeNB does not levy assessments on employers for coverage in the following special cases:

Travail sécuritaire NB ne prélève pas de cotisation des employeurs pour la protection des personnes suivantes :

- Individuals asked by a fire chief or deputy to assist at a fire or accident site;
- Individuals assisting a peace officer; and
- Emergency service workers.

- une personne à qui le chef ou le chef adjoint du service d'incendie demande de prêter main-forte sur les lieux d'un incendie ou d'un accident;
- une personne prêtant main-forte à un agent de la paix;
- les travailleurs des services d'urgence.

Off-duty policy officers are considered workers when performing work-related duties, whether on or off duty. No additional assessment is levied.

Lorsqu'ils effectuent des tâches liées au travail, les policiers en dehors de leurs fonctions sont considérés comme des travailleurs, même pendant leurs heures libres. Aucune cotisation supplémentaire n'est prélevée.

If an individual in any of these circumstances is injured while performing necessary duties, an official representative of the employer or public service organization (i.e., fire chief or deputy; police chief or deputy or municipal official; Emergency services coordinator or EMO official) must submit to WorkSafeNB a sworn statement confirming the status of this individual. For more information, see Policy No. 21-010 Definition of Worker.

Si une personne dans l'une de ces circonstances subit une blessure en effectuant ses tâches nécessaires, un représentant officiel de l'employeur ou de l'organisme de service public (chef ou chef adjoint du service d'incendie; chef de police; chef de police adjoint ou agent municipal; coordonnateur des services d'urgence ou agent de l'organisation des mesures d'urgence) doit présenter à Travail sécuritaire NB une déclaration faite sous serment qui confirme la situation de la personne. Pour obtenir tous les détails, voir la Politique n° 21-010 – Définition de travailleur.

5.0 Assessment of Contractors and Sub-Contractors

5.0 Cotisation des entrepreneurs et des sous-traitants

In addition to reporting the assessable earnings of workers on their payrolls, employers are required to report to WorkSafeNB all contracts that they award to individuals and companies. For purposes of this policy, a contract must contain a labour component in order to draw an assessment. Contracts involving a straight purchase of equipment or products without installation or service are not considered assessable, since there is no labour content. The labour portion of every contract is normally assessed at the principal employer's industry rate.

En plus des salaires cotisables des employés figurant sur leur feuille de paie, les employeurs doivent déclarer à Travail sécuritaire NB tout contrat passé avec une personne ou une entreprise. Aux fins de la présente politique, un contrat doit contenir un élément de main-d'œuvre pour justifier une cotisation. Lorsqu'il s'agit d'un simple achat d'équipement ou de produits sans installation ou service, le contrat n'est pas considéré comme cotisable puisqu'il n'y a aucune portion qui s'applique à la main-d'œuvre. On accorde à la portion de tout contrat qui s'applique à la main-d'œuvre le taux d'industrie du maître de l'ouvrage.

If an employer hires a contractor or subcontractor who is not registered or required to be registered under Part 1 of the *WC Act*, that employer is:

Lorsqu'un employeur embauche un entrepreneur ou un sous-traitant qui n'est pas inscrit ou n'est pas tenu de s'inscrire en vertu de la Partie I de la *Loi sur les accidents du travail*, l'employeur :

- Considered to be the "principal"; and
- Will be assessed for the coverage of contractors/subcontractors.

- est considéré comme le maître de l'ouvrage;
- sera cotisé pour la protection des entrepreneurs / des sous-traitants.

It is important to note that any employer, whether registered with WorkSafeNB or not, may be considered a principal. Unregistered employers (i.e., those usually employing fewer than 3 workers) who hire unregistered contractors or subcontractors may themselves be required to register with WorkSafeNB and pay assessments on those workers. For more information, see Policy No. 21-010 Definition of Worker.

Il est important de prendre note que tout employeur, qu'il soit inscrit ou non auprès de Travail sécuritaire NB, peut être considéré comme un maître de l'ouvrage. Les employeurs qui ne sont pas inscrits, c'est-à-dire ceux qui emploient habituellement moins de trois travailleurs et qui embauchent des entrepreneurs ou des sous-traitants qui ne sont pas inscrits, peuvent être tenus de s'inscrire et de payer une cotisation pour ces travailleurs. Plus obtenir tous les détails, voir la Politique n° 21-010 – Définition de travailleur.

Principal employers who maintain or are required to maintain an assessment account with WorkSafeNB may withhold from unregistered contractors or subcontractors the amount of their contract's assessment liability, in accordance with the percentages listed in section 5.1 of this policy.

Un maître de l'ouvrage qui a un compte à Travail sécuritaire NB ou qui est tenu d'en avoir un peut retenir d'un entrepreneur ou d'un sous-traitant qui n'est pas inscrit le montant de la cotisation pour laquelle il est responsable, et ce, conformément aux pourcentages indiqués à la section 5.1 de la présente politique.

However, principals are liable for the assessment amounts, regardless of whether they have withheld monies from a contractor or subcontractor, unless they have obtained a clearance certificate from WorkSafeNB.

Cependant, un maître de l'ouvrage est responsable de la cotisation même s'il n'a pas retenu d'argent de l'entrepreneur ou du sous-traitant, à moins qu'il n'ait obtenu un certificat d'employeur en règle de Travail sécuritaire NB.

WorkSafeNB will not assess a principal for out-of-province contractors who provide a letter or certificate from the Workers' Compensation Board or Commission of their home province, indicating their registration with that Board or Commission and showing that coverage has been extended for the work performed in this or any other province.

Travail sécuritaire NB ne prélève pas de cotisation du maître de l'ouvrage pour un entrepreneur de l'extérieur de la province qui présente une lettre ou un certificat de la commission des accidents du travail de sa province de résidence indiquant que la protection a été élargie pour s'appliquer au travail effectué dans cette province ou toute autre province.

5.1 Assessment Percentages for Contracts

5.1 Pourcentage de la cotisation en fonction du contrat

WorkSafeNB bases its assessment of a principal's contracts and subcontracts on the following percentages, which represent the labour content of the contract:

Travail sécuritaire NB prélève une cotisation pour les contrats passés avec les entrepreneurs et les sous-traitants en fonction des pourcentages qui suivent, lesquels représentent la portion du contrat qui s'applique à la main-d'œuvre :

- Labour Only 100%
- Janitorial Service 80%

- main-d'œuvre seulement 100 %
- services de conciergerie 80 %

POLICY / POLITIQUE

No. 23-200

Title: Assessable Earnings
Titre : Salaires cotisables

Page 12 of / de 18

- Labour & Material 50%
- Courier Service 40%
- Hired Equipment 25%

- main-d'œuvre et matériaux 50 %
- services de messagerie 40 %
- équipement loué 25 %

The principal may deduct from a contractor or subcontractor only the portion of assessment related to "Labour & Material," "Courier Service," and "Hired Equipment" contracts.

Le maître de l'ouvrage ne peut déduire d'un entrepreneur ou d'un sous-traitant que la portion de la cotisation qui s'applique aux contrats de « main-d'œuvre et matériaux », de « services de messagerie » et d'« équipement loué ».

No deductions are permitted in "labour only" contracts because the workers are considered workers of the principal, and no premiums or deductions from a worker's earnings are permitted for assessment purposes under the *WC Act*.

Les déductions pour les contrats de « main-d'œuvre seulement » sont interdites puisque ces travailleurs sont considérés comme des travailleurs du maître de l'ouvrage et en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, on ne peut faire aucune déduction du salaire des travailleurs à des fins de cotisations.

Special Labour & Material Contracts

At an employer's request, WorkSafeNB may assess actual labour costs rather than take the above-noted percentage (50%) of Labour and Material contracts.

Contrats exceptionnels de « main-d'œuvre et matériaux »

Lorsque l'employeur le demande, Travail sécuritaire NB peut prélever une cotisation en fonction des coûts réels de main-d'œuvre plutôt qu'à partir du pourcentage indiqué pour main-d'œuvre et matériaux, c'est-à-dire 50 %.

This provision applies to Labour and Material contracts involving the installation of expensive equipment, with minimal amounts of labour. In cases like this, the employer must provide WorkSafeNB with evidence substantiating the request, such as:

Cette disposition s'applique aux contrats de « main-d'œuvre et matériaux » qui comprennent l'installation d'une pièce coûteuse avec peu de main-d'œuvre. Dans ces cas, l'employeur doit présenter des pièces justificatives à Travail sécuritaire NB, par exemple :

- Copy of invoices;
- Confirmation from other suppliers;
- Confirmation by principal contractor; and
- Any other relevant information deemed necessary by WorkSafeNB.

- une copie de la facture;
- une confirmation d'autres fournisseurs;
- une confirmation de l'entrepreneur principal;
- tout autre renseignement pertinent que Travail sécuritaire NB juge nécessaire.

LEGAL AUTHORITY

Legislation

Workplace Health, Safety and Compensation Commission and Workers' Compensation Appeals Tribunal Act

FONDEMENT JURIDIQUE

Législation

Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail

21(9) In an appeal, the Appeals Tribunal shall
(b) apply a policy approved by the Commission that is applicable in the case, to the extent that the policy is not inconsistent with this Act, the *Workers' Compensation Act*, the *Firefighters' Compensation Act* or the *Occupational Health and Safety Act*.

Worker's Compensation Act (WC Act)

14 It is not lawful for an employer, either directly or indirectly, to deduct from the wages of a worker any part of a sum that the employer is or may become liable to pay into the Accident Fund or otherwise under this Part, or to require or to permit any of his workers to contribute in any manner towards indemnifying the employer against any liability that he has incurred or may incur under this part.

38.1(2) For the purposes of subsection (1), where the employer was accustomed to paying the worker a sum of money to cover any special expenses imposed on him by the nature of his employment, that sum shall not be included as part of his earnings.

38.1(3) The maximum annual earnings shall be set by the Commission as of the first day of January of each year and shall be an amount equal to one and one-half times the New Brunswick Industrial Aggregate Earnings.

53(1) Every employer shall yearly, on or before such date as shall be prescribed by regulation and at such other time or times as may by order of the Commission be required, file with the Commission a statement of the amount of the wages earned by all his employees during the year then last past, or any part thereof specified by the Commission, and of the amount which he estimates he will expend for wages during the then current year, or any part thereof specified by the Commission, and such additional information as the Commission may require, both verified by the statutory declaration of the employer or the manager of

21(9) Dans le cadre d'un appel, le Tribunal d'appel :
b) est lié par les politiques qu'a approuvées la Commission et qui sont applicables en l'espèce, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec la présente loi, la *Loi sur les accidents du travail*, la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* et la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

Loi sur les accidents du travail

14 Un employeur ne peut légalement, soit directement, soit indirectement, déduire du salaire d'un travailleur une partie d'une somme que l'employeur est ou pourrait être tenu de verser à la caisse des accidents ou autres en application de la présente Partie, ni exiger ou permettre que l'un quelconque de ses travailleurs contribue de quelque manière pour dédommager l'employeur de toute obligation à laquelle il est tenu ou pourrait être tenu en application de la présente Partie.

38.1(2) Pour l'application du paragraphe (1), ne sont pas incluses dans les gains du travailleur les sommes qui lui étaient versées habituellement par l'employeur pour couvrir les dépenses particulières liées à la nature même de son emploi.

38.1(3) La Commission établit le salaire annuel maximum au 1^{er} janvier de chaque année et il correspond à une fois et demie le salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick.

53(1) Chaque employeur doit, annuellement, au plus tard à la date prescrite par règlement et, le cas échéant, à l'époque ou aux époques que la Commission peut prescrire par ordonnance, déposer auprès de celle-ci un état du montant des salaires gagnés par tous ses employés durant la dernière année écoulée ou toute partie de cette année qu'elle spécifie et un état du montant qu'il estime devoir consacrer aux salaires durant l'année en cours, ou toute partie de cette année qu'elle spécifie et, le cas échéant, les renseignements supplémentaires qu'elle exige, les deux états étant attestés par une déclaration solennelle

the business or, where the employer is a corporation, by an officer of the corporation having personal knowledge of the matters to which the declaration relates.

53(4) If any employer does not file with the Commission the prescribed statement within the prescribed time, the Commission may base any assessment or supplementary assessment thereafter made upon him on such sum as in its opinion is the probable amount of the payroll of the employer, and the employer shall be bound thereby, but if it is afterwards ascertained that such amount is less than the actual amount of the payroll, the employer shall be liable to pay to the Commission the difference between the amount for which he was assessed and the amount for which he would have been assessed on the basis of his payroll.

53(5) If an employer does not comply with the provisions of subsection (1), (2) or (3), or if any statement made in pursuance of their provisions is not a true and accurate statement of any of the matters required to be set forth in it, the employer for every such non-compliance and for every such statement shall incur a penalty not exceeding five hundred dollars, and default or delay in furnishing any such statement or insufficiency of estimate of expenditure for wages shall also render the employer liable to pay an additional percentage of assessment or to pay interest, as fixed by the Commission.

54(1) The Commission shall every year assess and levy upon and collect from the employers in each class, by an assessment rated upon the payroll, or otherwise as the Commission may deem proper

- (a) sufficient funds to meet all claims for compensation incurred during that year;
- (b) the estimated cost of those claims in paragraph (a) payable during subsequent years; and

de l'employeur ou du directeur de l'entreprise ou, lorsque l'employeur est une corporation, par un dirigeant de la corporation ayant une connaissance personnelle des questions auxquelles se rapporte la déclaration.

53(4) Si un employeur ne dépose pas à la Commission le relevé prescrit dans le délai prescrit, la Commission peut fonder toute cotisation ou cotisation supplémentaire imposée à l'employeur par la suite sur le montant qui, de l'avis de la Commission, est le montant probable de la feuille de paie de l'employeur, et l'employeur est lié par cette décision, mais si par la suite il est établi que ce montant est inférieur au montant réel de la feuille de paie, l'employeur est tenu de payer à la Commission la différence entre le montant pour lequel il a été cotisé et le montant pour lequel il aurait été cotisé sur la base de sa feuille de paie.

53(5) Si un employeur ne se conforme pas aux dispositions du paragraphe (1), (2) ou (3), ou si un état fait conformément à leurs dispositions n'est pas un état conforme et exact de chacun des sujets qui devaient y être indiqués, l'employeur pour chacun de ces manquements et chacun de ces états est passible d'une amende n'excédant pas cinq cents dollars et le défaut ou retard de présentation d'un tel état ou l'insuffisance de l'estimé des dépenses pour les salaires rend également l'employeur passible de payer un pourcentage supplémentaire de cotisation ou de payer des intérêts, comme les fixe la Commission.

54(1) La Commission doit chaque année établir pour les employeurs de chaque catégorie, prélever et percevoir de ces employeurs, par un calcul basé sur la feuille de paie ou, le cas échéant, d'une autre manière que la Commission peut juger appropriée

- a) une cotisation suffisante pour satisfaire toutes les réclamations encourues durant l'année;
- b) le coût estimé des réclamations mentionnées à l'alinéa a) payables au cours des années subséquentes; et

(c) such sum as the Commission considers appropriate for the administrative expenses of the Commission.

67 Notwithstanding any other Act, any assessment due under this Act shall bear interest on the amount unpaid at the rate prescribed by regulation from the day on which such amount became due until payment, notwithstanding the taking of judgment, and such interest may be collected and enforced as part of such assessment.

70(1) Where work within the scope of this Part is undertaken for any person by a contractor, both the contractor and the person for whom such work is undertaken shall be liable for the amount of any assessment in respect thereof, and the assessment may be levied upon and collected from either of them or partly from one and partly from the other, but in the absence of any term in the contract to the contrary the contractor, as between himself and the person for whom such work is performed, primarily liable for the amount of such assessment.

70(2) Where work within the scope of this Part is performed under sub-contract, both the contractor and the sub-contractor are liable for the amount of any assessments in respect of the work, and such assessments may be levied upon and collected from either, or partly from one and partly from the other, but in the absence of any term in the sub-contract to the contrary the sub-contractor is as between himself and the contractor primarily liable for such assessments.

70(3) Where a contractor or sub-contractor is not assessed with respect to the work carried on by him as contractor or sub-contractor, the Commission may consider the workers of the contractor or sub-contractor, if any, and the contractor or sub-contractor to be workers of the principal with respect an industry within the

c) toute somme que la Commission juge appropriée pour les dépenses administratives de la Commission.

67 Nonobstant toute autre loi, toute cotisation due en vertu de la présente loi porte intérêt sur le montant impayé au taux prescrit par règlement à partir de la date d'échéance jusqu'à parfait paiement nonobstant l'obtention d'un jugement, cet intérêt pouvant être perçu et mis à exécution forcée comme une partie intégrante de l'évaluation.

70(1) Lorsqu'un travail entrant dans le champ d'application de la présente Partie est entrepris pour une personne par un entrepreneur, l'entrepreneur et la personne pour laquelle ce travail est entrepris sont tous les deux responsables du paiement de toute cotisation pour ce travail, et la cotisation peut être prélevée et perçue de l'un ou l'autre ou en partie de l'un et en partie de l'autre mais, en l'absence de toute clause contraire contenue dans le contrat, c'est l'entrepreneur qui est en premier lieu responsable du paiement de cette cotisation, la responsabilité de la personne pour laquelle le travail est accompli ne venant qu'au second rang.

70(2) Lorsqu'un travail entrant dans le champ d'application de la présente Partie est accompli en exécution d'un sous-traité, l'entrepreneur et le sous-traitant sont tous les deux responsables du paiement des cotisations pour ce travail, et ces cotisations peuvent être prélevées et perçues de l'un ou l'autre, ou en partie de l'un et en partie de l'autre mais, en l'absence de toute clause contraire contenue dans le sous-traité, c'est le sous-traitant qui est en premier lieu responsable du paiement de ces cotisations, la responsabilité de l'entrepreneur ne venant qu'au second rang.

70(3) Lorsqu'un entrepreneur ou un sous-traitant n'est pas cotisé pour le travail fait par lui en tant qu'entrepreneur ou sous-traitant, la Commission peut considérer que les travailleurs de l'entrepreneur ou du sous-traitant, le cas échéant et que l'entrepreneur ou le sous-traitant sont des

scope of this Part, but in the absence of any term in the contract or sub-contract to the contrary, the principal is entitled to recover from the contractor the amount or apportionate amount of any assessment paid by the principal with respect to the contractor or sub-contractor or their workers, and the contractor is entitled to recover from the sub-contractor the amount or apportionate amount of any assessment paid by the contractor with respect to the sub-contractor or his workers.

73(1) When the employer defaults in the payment of an assessment or any part thereof, or when it is provided by any other section of this Part that an amount or payment may be recovered or enforced in the same manner as an assessment, the Commission may issue a certificate stating that the assessment was made or the matter with respect to which the amount is due or payable, the amount remaining unpaid on account thereof and the person by whom it was payable and such certificate or a copy of it, certified by the President and Chief Executive Officer of the Commission to be a true copy thereof, may be filed in The Court of Queen's Bench of New Brunswick and when so filed and sealed with the seal of such court shall become an order of that court upon which judgment may be entered against such person for the amount mentioned in the certificate, together with the fees of the clerk or agent allowable in the case of a default judgment and such judgment may be enforced by execution or otherwise as any other judgment of the court.

Regulation 82-13 – Notice of Assessment

Regulation 84-66 General

15 For the purposes of section 67 of the Act, the rate of interest per year on the amount unpaid of an assessment is the Bank of Canada rate at the time such amount became due plus three percent, to a maximum of eighteen percent.

travailleurs du commettant en ce qui concerne une industrie dans le champ d'application de la présente partie, mais en l'absence de toute clause contraire contenue dans le contrat ou le sous-traité, le commettant a le droit de recouvrer de l'entrepreneur et l'entrepreneur a le droit de recouvrer du sous-traitant le montant ou la quote-part de toute cotisation payée, dans le premier cas, par le commettant pour l'entrepreneur ou le sous-traitant ou leurs travailleurs ou, dans le second cas, par l'entrepreneur pour le sous-traitant ou ses travailleurs.

73(1) Lorsque l'employeur fait défaut de payer une cotisation ou partie de cotisation, ou lorsqu'il est prévu par un autre article de la présente Partie qu'une somme ou un paiement peuvent être recouverts ou imposés de la même manière qu'une cotisation, la Commission peut délivrer un certificat attestant que la cotisation a été établie ou exposant l'affaire pour laquelle la somme qui reste impayée à cet égard et la personne par qui elle était payable, et ce certificat, ou une copie de ce certificat certifiée conforme par le président et administrateur en chef de la Commission, peuvent être déposés à la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick et après avoir été déposé et revêtu du sceau de cette cour, le certificat ou la copie devient une ordonnance de cette cour sur laquelle un jugement peut être rendu contre cette personne pour la somme mentionnée dans le certificat, plus les honoraires du greffier ou de son agent, et ce jugement peut être exécuté par voie d'exécution forcée ou d'une autre manière comme tout autre jugement de la Cour.

Règlement 82-13 – Avis de cotisation

Règlement général 84-66

15 Pour l'application de l'article 67 de la loi, le taux d'intérêt annuel dû sur le montant impayé d'une cotisation est égal au taux de la Banque du Canada au moment où ce montant est dû, majoré de trois pour cent, jusqu'à concurrence de dix-huit pour cent.

Regulation 82-79 – Exclusion of Workers**Règlement 82-79 – Exclusion de travailleurs****REFERENCES****RÉFÉRENCES****Policy-related documents**

Policy No. 21-010 Definition of Worker
Policy No. 21-040 Interest on Claim-related Benefits and Employer Accounts

Policy No. 23-100 Employer Registration

Policy No. 23-500 Payment of Employer Assessments
Policy No. 23-600 Setting Basic Assessment Rates
Policy No. 23-605 Experience Rating System

Policy No. 46-300 Fraud and Abuse

Documents liés aux politiques

Politique n° 21-010 – Définition de travailleur
Politique n° 21-040 – Intérêts sur les prestations liées aux réclamations et les comptes d'employeurs
Politique n° 23-100 – Inscription des employeurs
Politique n° 23-500 – Paiement de la cotisation des employeurs
Politique n° 23-600 – Établissement des taux de cotisation de base
Politique n° 23-605 – Système d'évaluation de l'expérience
Politique n° 46-300 – Fraude et abus

Directive No. 37-110.01 - New Brunswick Industrial Aggregate Earnings

Directive n° 37-110.01 – Salaire pour l'ensemble des activités économiques au Nouveau-Brunswick

RESCIND**RÉVOCACTION**

- Policy No. 23-200 Assessable Earnings, Release 002, approved 02/12/2004
- Policy No. 23-703 Underestimated or Underreported Payroll Assessment Release 003, approved 25/08/2005
- Policy No. 23-704 Penalties and Fines – Late Filing Penalty.
- Fee Schedule No. 29-301 Assessment of Volunteers Release 002, approved 30/08/2001

- Politique n° 23-200 – Salaires cotisables, diffusion n° 002, approuvée le 2 décembre 2004.
- Politique n° 23-703 – Cotisation fondée sur une sous-estimation ou une sous-déclaration des salaires, diffusion n° 003, approuvée le 25 août 2005.
- Politique n° 23-704 – Penalties and Fines – Late Filing Penalty.
- Barème des frais n° 29-301 – Cotisation des volontaires, diffusion n° 002, approuvée le 30 août 2001.

HISTORY**HISTORIQUE**

1. This document is release 003 and replaces release 002. It has been updated to combine Policy No. 23-703 Underestimated or Underreported Payroll Assessment release 003, approved 25/08/2005, Policy No. 23-704 Penalties and Fines – Late Filing Penalty, and Fee Schedule No. 29-301 Assessment of Volunteers release 002, approved 30/08/2001.

1. Ce document est la diffusion n° 003 et remplace la diffusion n° 002. Il a été mis à jour pour combiner la Politique n° 23-703 – Cotisation fondée sur une sous-estimation ou une sous-déclaration des salaires, diffusion n° 003, approuvée le 25 août 2005; la Politique n° 23-704 – Penalties and Fines – Late Filing Penalty; et le Barème des frais n° 29-301 – Cotisation des volontaires, diffusion n° 002, approuvé le

POLICY / POLITIQUE

No. 23-200

Title: Assessable Earnings
Titre : Salaires cotisables

Page 18 of / de 18

30 août 2001.

2. Release 002, approved and effective 02/12/2004 replaced release 001 and made minor substantive changes to sections on volunteers and contractors/subcontractors.

2. La diffusion n° 002, approuvée et en vigueur le 2 décembre 2004, remplaçait la diffusion n° 001. On avait apporté des changements de fond mineurs aux sections traitant des volontaires, ainsi que celles traitant des entrepreneurs / sous-traitants.

3. Release 001, approved and effective 09/02/1999 was the original issue. It replaced Policies No. 23-110, 23-120 (A204), 23-702 (A203), 23-705 (A202), 23-711 (A201), provided clearer legislative references and clarified and consolidated various issues related to determining assessable earnings.

3. La diffusion n° 001, approuvée et en vigueur le 9 février 1999, était la version initiale du présent document. Elle remplaçait les Politiques n°s 23-110, 23-120 (A204), 23-702 (A203), 23-705 (A202), 23-711 (A201), contenait des références législatives plus précises, et mettait au clair et regroupait diverses questions relativement à la détermination des salaires cotisables.

RELEASE CRITERIA

Available for public release.

CRITÈRES DE DIFFUSION

Il s'agit d'un document public.

REVISION

60 Months

RÉVISION

60 mois

BOARD APPROVAL DATE

31/01/2013

DATE D'APPROBATION PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le 31 janvier 2013