

Sainte-Foy, le 28 février 2005

Objet : Régime de congés à traitement différé
N/Réf. : 05-010096

Je donne suite par la présente à votre courriel du ** **** dernier ainsi qu'à notre conversation téléphonique le ** de ce mois. Essentiellement, vous aimeriez connaître notre position en relation avec la démarche d'un employé de la fonction publique qui prétend, dans le contexte d'un grief, que le mécanisme du régime de congés à traitement différé prévu à sa convention collective lui cause préjudice. Dans l'éventualité où cet employé aurait gain de cause devant l'arbitre, vous vous interrogez sur les conséquences fiscales pour le régime ainsi que pour l'employé.

Sommairement, vous expliquez qu'un employé s'est prévalu des dispositions de sa convention collective lui permettant de bénéficier d'un congé à traitement différé. L'employé a choisi l'option d'une durée de cinq ans soit du 1^{er} janvier année 1 au 31 décembre année 5. Il a, d'autre part, opté pour un congé effectif du 1^{er} mars au 31 août de l'année 1. Les arguments de l'employé, pour l'essentiel, sont qu'étant donné que le congé a été pris au début de sa période d'échelonnement de traitement, en l'occurrence durant l'année civile 1, il a subi un préjudice pécuniaire notamment en raison de la progression salariale qui a suivi la prise de congé. Il réclame le remboursement du trop-perçu par l'employeur sur les salaires majorés prétextant qu'il y a enrichissement sans cause de la part de ce dernier.

Vous nous précisez que la convention collective a été respectée et que les prélèvements sur les salaires des différentes années touchées par l'option ont également été faits correctement. Enfin vous nous soulignez que le régime de congé à traitement différé a déjà fait l'objet d'une reconnaissance auprès de l'Agence du revenu du Canada. Nous comprenons de cette dernière information que ce régime est, selon la législation québécoise, un régime ou un arrangement prescrit visé au paragraphe *a* de l'article 47.16R1 du *Règlement sur les impôts* (R.R.Q., 1981, c. 1-3, r.1), ci-après désigné « RI ». Il n'est pas, par conséquent, une entente d'échelonnement de traitement au sens de l'article 47.15 de la *Loi sur les impôts* (L.R.Q., c. I-3), ci-après désignée « LI ».

Opinion

D'entrée de jeu, le fait que l'employé ait pris son congé avant la fin de la première année civile de sa période d'échelonnement prévue par l'option fait en sorte qu'aucun montant en provenance de son salaire n'a été différé dans une année subséquente. Il ressort de ce qui précède que les montants reçus par l'employé durant son congé du 1^{er} mars 1999 au 31 août de l'année 1, outre ceux reportés et encaissés pendant ce congé et qui proviennent de sa prestation de travail en début d'année, sont principalement des avances de traitement à valoir sur sa rémunération future. Les règles prévues aux articles 47.10 à 47.17 de la LI ainsi que les règles visant les régimes prescrits prévues à l'article 47.16R1 du RI ne s'appliquent pas dans cette situation puisque la façon de procéder de l'employé n'a pas pour but de différer une partie ou la totalité de son salaire.

Ce choix de l'employé de prendre son congé la première année n'a aucune incidence à l'égard du régime en soi et sur la possibilité pour un autre employé de profiter, le cas échéant, de l'application des règles prévues à l'article 47.16R1 du RI.

L'expression « congé à traitement différé » n'est pas définie dans la LI. Les attributs fiscaux d'une entente, d'un régime ou d'un arrangement définis à ce titre par l'employeur dépendent de ses caractéristiques et de son application pratique. Nous joignons d'ailleurs, tel que demandé, le Bulletin d'interprétation IMP. 36-1/R1 et le IMP. 47.16-1/R1 qui vous aideront à circonscrire cette expression.

Par ailleurs, dans l'éventualité où l'employé aurait gain de cause et que ce « trop-perçu » devait lui être remis avec intérêt, nous sommes d'opinion que ce montant devra être inclus dans le calcul de son revenu à titre de revenu d'emploi dans l'année de sa réception par l'employé. Ce versement sera de plus soumis aux obligations fiscales usuelles de l'employeur.

Enfin, pour l'employé, ce « trop perçu » et les intérêts reçus à la suite d'une sentence arbitrale pourraient, le cas échéant, faire l'objet, sous réserve de certaines conditions, des règles d'étalement d'un paiement rétroactif tel que le prévoit l'article 725.1.2 de la LI.