



**DESTINATAIRE** : \*\*\*\*\*

**EXPÉDITEUR** : \*\*\*\*\*  
SERVICE DE L'INTERPRÉTATION RELATIVE AUX ENTREPRISES

**DATE** : LE 3 MAI 2007

**OBJET** : **Crédit d'impôt pour la création d'emplois dans les régions ressources - Boni ou prime au rendement**  
N/📁 : 07-0100706

---

La présente est pour donner suite à la demande que vous nous avez transmise en date du \*\*\*\*\* et dans laquelle vous nous faites part de votre questionnement à l'égard de la différence entre un boni et une prime au rendement dans le contexte de la définition de « traitement ou salaire » que l'on retrouve au premier alinéa de l'article 1029.8.36.72.70 de la *Loi sur les impôts* (L.R.Q., c. I-3), ci-après désignée « LI », et qui est à la base de la réclamation du crédit pour la création d'emplois dans les régions ressources, ci-après désigné « *crédit régions ressources* ».

Vous nous soumettez la situation suivante. \*\*\*\*\* demande le *crédit régions ressources* à partir de l'année d'imposition se terminant le 31 décembre 2001. Lors de la demande initiale du *crédit régions ressources* pour les années d'imposition 2001 et 2002, les bonis versés n'ont pas été inclus dans le montant des traitements ou salaires versés par la société. Par la suite, la société a présenté au ministre du Revenu des formulaires modifiés en considérant les bonis versés aux actionnaires et au vendeur comme devant être inclus dans les traitements ou salaires versés par la société à ses employés admissibles puisque selon elle, ces paiements représentaient des primes au rendement à l'égard de la commercialisation des biens de la société. Les bonis considérés sont ceux qui ont été versés à \*\*\*\*\* et à \*\*\*\*\*. Par ailleurs, en \*\*\*\*\* , un boni de \*\*\*\*\* \$ qui est équivalent à celui versé à \*\*\*\*\* , a été versé à \*\*\*\*\* qui lui est un \*\*\*\*\* . Dans le cadre de la vérification préalable à la cotisation de la déclaration de la société, Revenu Québec a demandé des informations au représentant de la société afin d'obtenir le mode de calcul de la prime au rendement versé au vendeur et une copie du contrat d'embauche. Le représentant a confirmé qu'il n'y avait aucun contrat d'embauche et que la prime au rendement était toujours calculée de la même façon, soit un montant représentant \*\*\*\*\* du bénéfice net après impôts de l'exercice financier antérieur. Cependant, suite à l'analyse des informations transmises par le représentant, le vérificateur a pu constater que la prime au rendement versée à l'égard des années \*\*\*\*\* ne correspondait pas à

\*\*\*\*\* du bénéfice net après impôts sauf à l'égard de l'année \*\*\*\*\* où l'affirmation peut être constatée.

## Opinion

La définition de « traitement ou salaire » que l'on retrouve à l'article 1029.8.36.72.70 LI se lit ainsi :

« « traitement ou salaire » signifie le revenu calculé en vertu des chapitres I et II du titre II du livre III mais ne comprend pas:

a) pour un employé dont les activités se rapportent à la commercialisation des activités ou produits d'une entreprise visée à l'un des paragraphes *a* à *h* de la définition de l'expression « entreprise reconnue », les jetons de présence d'un administrateur, un boni, une rémunération pour du travail exécuté en sus des heures habituelles de travail ni un avantage visé à la section II du chapitre II du titre II du livre III ;

b) pour les autres employés, les jetons de présence d'un administrateur, un boni, une prime au rendement, une rémunération pour du travail exécuté en sus des heures habituelles de travail, une commission ni un avantage visé à la section II du chapitre II du titre II du livre III. » (Notre souligné)

Tel que nous l'avons déjà mentionné antérieurement<sup>1</sup>, cette définition vise, d'une part, à assurer que le crédit soit accordé sur une augmentation normale de la masse salariale de la société créée principalement par l'embauche de nouveaux employés et, d'autre part, à prévenir que cette croissance de la masse salariale provienne d'une manipulation possible de celle-ci par l'utilisation, par exemple, d'une prime au rendement ou d'un boni.

La qualification d'une rémunération sous forme de « boni ou prime au rendement » doit donc s'apprécier selon les faits propres à chaque situation. Puisque la LI ne contient aucune définition du terme « boni », il faut s'en remettre à son sens usuel. Ainsi, un boni est un supplément à ce qui est normalement dû aux employés et qui s'assimile à un montant à l'égard duquel les employés n'avaient aucune expectative d'obtenir de la part de l'employeur. Il ne s'agit donc pas d'un montant qui est dû à l'employé mais plutôt

---

<sup>1</sup> Voir docu 04-010610 du 25 avril 2005.

d'un montant supplémentaire que l'employeur accorde à un salarié soit spontanément, soit en vertu d'un usage ou d'un engagement, sans nécessairement qu'il y ait un rapport direct avec la productivité personnelle.

Une prime au rendement est une somme d'argent payée en plus du salaire normal d'un employé pour un rendement supérieur à la norme, à titre de récompense ou d'encouragement. Il s'agit donc essentiellement d'une rémunération additionnelle basée sur la production du salarié, visant à stimuler son rendement. Elle est en rapport direct avec la productivité personnelle.

Dans le contexte de la commercialisation des produits ou services fournis par une société, lorsqu'une prime au rendement ou une commission est prévue dans le contrat de travail d'un employé qui remplit des conditions particulières, par exemple le fait de conclure une vente ou d'atteindre un niveau de ventes particulier, nous pouvons considérer que ce supplément de rémunération fait partie de la rémunération habituelle versée par l'employeur pour l'exécution de ce type de travail et qu'ainsi elle n'est pas exclue de la notion de « traitement ou salaire » aux fins du calcul du *crédit régions ressources*. Il doit y avoir une relation directe entre les montants versés à l'employé à titre de commissions ou d'autres montants semblables et les ventes effectuées ou les contrats négociés. En ce qui a trait à la prime au rendement, la relation entre les montants versés et l'atteinte d'un résultat donné ou d'une norme préétablie est essentielle.

Dans le contexte que vous nous avez décrit, l'exigence d'une relation directe entre les montants versés aux employés à titre de prime au rendement et l'atteinte d'un résultat déterminé ou d'une norme préétablie en lien avec la productivité personnelle de l'employé n'est pas rencontrée et par conséquent les montants versés correspondent davantage à des bonis, puisqu'ils sont basés sur la profitabilité globale de l'entreprise, et ne peuvent ainsi être pris en considération dans le montant des traitements ou salaires aux fins du calcul du *crédit régions ressources*.