



DESTINATAIRE : *****

EXPÉDITEUR : *****
DIRECTION DE L'INTERPRÉTATION RELATIVE AUX PARTICULIERS

DATE : LE 13 SEPTEMBRE 2013

OBJET : **MODIFICATION À UN CYCLE DE PAIE**
N/RÉF. : 13-018568-001

Nous donnons suite à votre demande d'opinion sur l'approche fiscale à privilégier au regard de la modification du cycle de paie de l'employeur.

Brièvement, le salaire aux employés est présentement versé aux deux semaines et il correspond à une prestation de travail qui se termine la journée qui précède le versement. L'employeur désire changer la période de référence de la prestation de travail payée de sorte que le salaire versé est en contrepartie d'une prestation de travail qui est terminée depuis deux semaines.

Ce changement comporte toutefois une conséquence pour l'employé, il ne reçoit aucune paie de son employeur pendant 4 semaines. Cette éventualité n'est pas souhaitable et afin de pallier à cet inconvénient, l'employeur à l'intention de verser une paie de transition, un trop payé à être remboursé par l'employé sur une période de 24 mois soit à chacune des paies subséquentes.

La modification du cycle de paie s'effectuera au début de l'année civile 2014 et la paie de transition sera versée le 15 janvier 2014.

Lors de l'émission des relevés 1 pour les années d'imposition 2014 et 2015, l'employeur inscrira le résultat du revenu d'emploi brut de l'année moins le remboursement brut. Les déductions à la source et les cotisations de l'employeur auront été effectuées sur cette base.

Par exemple, un employé a un salaire annuel de 52 000 \$ réparti sur 26 périodes de paie. Pour arriver à modifier son cycle de paie, la paie manquante du 15 janvier 2014 de 2 000 \$ est remplacée par une paie de transition de 2 000 \$. Cette paie de transition est par la suite remboursée jusqu'à concurrence de 1 000 \$ par année à même les paies subséquentes au cours des années 2014 et 2015. Ainsi, l'employé, pour chacune de ces années d'imposition 2014 et 2015, a reçu au net 51 000 \$. En supposant qu'il cesse de travailler lors d'une journée de paie en 2016, il aura droit à une dernière paie, deux semaines après avoir quitté son emploi, de 2 000 \$.

QUESTIONS

- 1- Est-ce que cette méthode de récupération et d'inscription sur le relevé 1 est conforme à la législation fiscale en matière d'impôt, de retenues à la source et de cotisations d'employeur?
- 2- Est-ce que la somme versée au titre d'une paie de transition le 15 janvier 2014 constitue un salaire en vertu des articles 32 et 34 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », ou, le cas échéant, un prêt sans intérêt de l'employeur à son employé, un avantage réputé selon les articles 37.1 et 487.1 de la LI?
- 3- Est-ce que la position de Revenu Québec dans la lettre d'interprétation ***** reste valable de sorte que la paie de transition, le trop versé, constitue un salaire pour l'employé?

OPINION

Au préalable, il importe de qualifier le paiement de transition. Ce paiement constitue-t-il un prêt à l'employé ou s'agit-il plutôt d'une avance de salaire? Un montant versé à titre d'avance de salaire doit être inclus dans le calcul du revenu de l'employé dans l'année de sa réception conformément à l'article 32 de la LI. Essentiellement, cet article prévoit que le revenu d'un particulier provenant pour une année d'imposition d'une charge ou d'un emploi est le traitement, le salaire et toute autre rémunération qu'il a reçus pendant cette année, y compris les gratifications.

Un prêt de l'employeur à son employé n'a pas à être inclus dans le calcul du revenu de ce dernier. Cependant, lorsque le prêt ne porte pas intérêt, l'employé doit inclure, conformément à l'article 37.1 de la LI, le montant réputé être un avantage reçu au cours de l'année d'imposition en vertu de l'article 487.1 de la LI.

La question de savoir si le versement de transition constitue une avance de salaire ou un prêt est une question de droit et de fait.

Il convient de mentionner dans un premier temps que l'article 34 de la LI prévoit notamment que tout montant qu'un particulier reçoit d'une autre personne alors qu'il est un employé de cette dernière est présumé reçu à titre de rémunération pour services rendus.

Selon votre mise en situation, l'absence de document pour constater l'existence d'un prêt, la récupération du versement de transition par une diminution de salaire versé sur chaque période de paie subséquente pendant 24 mois et enfin un relevé 1 où l'employeur inscrit le revenu d'emploi de l'année net du remboursement sont des signes que le versement de transition n'est pas un prêt. Les principes énoncés dans la lettre d'interprétation ***** demeurent toujours valides dans une situation similaire.

Cette paie de transition constitue un traitement, un salaire ou toute rémunération qu'il a reçus pendant cette année et elle devra être incluse dans le calcul du revenu en provenance d'un emploi de l'employé conformément à l'article 32 de la LI.

En ce qui concerne l'inscription à la case A du relevé 1, l'employeur doit tenir compte dans chacune des années d'imposition 2014 et 2015 du salaire versé net du remboursement, l'employé n'a aucun droit de recevoir deux fois le même salaire. Nous sommes d'avis que c'est le montant réduit qui sera reçu aux fins de l'article 32 de la LI.

En ce qui concerne les obligations fiscales habituelles de l'employeur, cette paie de transition versée par l'employeur devra faire l'objet de déductions à la source de l'impôt sur le revenu en conformité avec la LI ainsi que des cotisations de l'employé prévues à la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) et à la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, chapitre R-9). De plus, en vertu de ces deux dernières lois, des cotisations d'employeur devront être effectuées. Des cotisations d'employeur devront également être effectuées en vertu de la Loi sur la Régie de l'assurance maladie du Québec (RLRQ, chapitre R-5) et en vertu de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). Ces versements devront aussi être considérés dans le calcul de la masse salariale servant à établir, le cas échéant, la participation exigée en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-7.1).