

Québec, le 2 décembre 2014

**Objet : Interprétation relative à la TVQ
Nouveau régime privé d'assurance maladie
N/Réf. : 14-020478-001**

,

Nous donnons suite à votre demande d'interprétation concernant l'application de la Loi sur la taxe de vente du Québec (RLRQ, c. T-0.1) [ci-après LTVQ] à un éventuel régime privé d'assurance maladie pour employés. Plus précisément, votre demande porte sur l'application de la taxe sur les primes d'assurance (TPA), prévue au titre III de la LTVQ.

Exposé des faits

D'après le contenu de votre demande, notre compréhension des faits est la suivante :

1. La création d'un nouveau type de régime privé d'assurance maladie pour employés est envisagée (Régime).
2. Ce Régime serait un régime privé d'assurance maladie pour l'application de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C. (1985), c. 1, 5^e suppl.) et de la Loi sur les impôts (RLRQ, c. I-3) [ci-après LI].
3. Le Régime permettrait aux employés de se faire rembourser le coût de certains de leurs soins de santé (médical et dentaire) et de leurs médicaments.
4. L'idée maîtresse derrière ce Régime est à l'effet qu'un régime d'assurance maladie doit couvrir les employés seulement pour les déboursés qu'ils ne pourraient assumer à même leur budget normal.
5. En vertu du Régime, les employés assumeraient une « franchise » élevée. Autrement dit, les employés paieraient intégralement leurs frais médicaux qui sont en deçà d'un certain seuil annuel.

6. Pour les fins de la présente, vous posez l'hypothèse que, pour un employé ayant un conjoint, les premiers ***** \$ de frais médicaux annuels seront entièrement à la charge de l'employé. Les montants excédant ce seuil seront assumés par l'employeur.
7. Afin de pouvoir financer la franchise à assumer par les employés et éviter que ces derniers ne puissent faire face à ces déboursés le temps venu, des prélèvements à la source seront effectués sur leur paie. Ainsi, les employés débourseront le coût de la franchise à l'avance, et ce, via des prélèvements égaux répartis sur toute l'année (Prélèvements).
8. Les Prélèvements seront transmis à un tiers, administrateur du Régime (Administrateur), et affectés à un « compte » distinct pour chaque employé.
9. L'employé demeurera propriétaire des Prélèvements, mais il s'engagera à ne les utiliser que conformément aux « dispositions du Régime ».
10. Bien que nous n'ayons pas obtenu les modalités détaillées du Régime, nous supposons que l'utilisation des Prélèvements sera limitée au remboursement de frais médicaux admissibles engagés par l'employé.
11. Aucun intérêt ni revenu de placement ne sera octroyé à l'employé sur les montants accumulés dans son compte chez l'Administrateur.
12. L'Administrateur ne sera ni un assureur ni une société d'assurance.
13. Le temps venu, l'employé paiera pour ses frais médicaux et transmettra ensuite ses réclamations à l'Administrateur afin que ce dernier détermine l'admissibilité des montants réclamés, fasse le suivi des réclamations cumulatives annuelles pour chaque employé et procède aux versements dus à l'employé en vertu du Régime.
14. Le montant versé à l'employé suite à une réclamation pourra ou non faire partie du ***** \$ qu'il doit assumer annuellement (tout dépendant des réclamations présentées antérieurement).
15. Advenant qu'un employé encoure, sur une base annuelle, moins de frais médicaux admissibles que les Prélèvements effectués (***** \$ dans notre exemple), cet excédent lui appartiendra. Il pourra lui être remis à la fin de l'année ou encore utilisé afin de contribuer à son Régime enregistré d'épargne-retraite.
16. Dans le cas où un employé quitte son emploi en cours d'année alors que ses réclamations cumulatives au Régime sont inférieures à ses Prélèvements effectués, la différence lui sera remboursée. Dans le cas contraire, cette différence ne lui sera pas exigée, mais représentera, à votre avis, un avantage imposable pour l'application de la LI.
17. L'employeur versera également à l'Administrateur des montants afin que ce dernier puisse couvrir la portion des réclamations des employés qui ne sera pas assumée et financée par ces derniers via les Prélèvements. Ces montants seront affectés au « compte » de l'employeur.

18. Lorsqu'une réclamation sera présentée à l'Administrateur par un employé, elle sera réglée à même les sommes figurant au compte de l'employeur, et ce, peu importe les sommes apparaissant au compte de l'employé. L'Administrateur verra ensuite à transférer du compte de l'employé au compte de l'employeur les montants versés à l'employé faisant partie de la franchise à assumer par lui. Ce transfert sera retardé advenant que l'employé n'ait pas la somme requise dans son compte.
19. Afin de limiter sa responsabilité en vertu du Régime, l'employeur contractera une assurance auprès d'un assureur (communément appelée « stop-loss »).
20. Tous les frais relatifs à l'administration du Régime (par exemple, les frais exigés par l'Administrateur) seront à la charge de l'employeur.

Interprétation demandée

Vous désirez savoir si les sommes qui seront versées au compte de l'employé via les Prélèvements, les sommes qui seront transférées du compte de l'employé au compte de l'employeur suite à une réclamation et les sommes versées à même le compte de l'employeur, en règlement des premiers ***** \$ de réclamations de l'employé, seront assujetties à la TPA.

Interprétation donnée

Franchise à assumer

Les régimes d'assurance collective typiques (incluant les régimes d'avantages sociaux non assurés) comportent normalement diverses franchises ou proportions des coûts que les employés doivent assumer (en plus de devoir habituellement verser des primes ou contributions taxables pour l'application de la TPA). Ces franchises ou proportions des coûts demandées aux employés peuvent, par exemple, prendre la forme de coassurance (frais remboursés selon un certain pourcentage et non à 100 %) ou encore de limite annuelle (ou par réclamation) pour certains frais médicaux (par exemple, un montant maximal admissible par visite ou par année pour certains types de frais).

La franchise à assumer en vertu du Régime ne représente donc pas une distinction particulière à cet égard. Cependant, le Régime se distingue par le fait d'obliger les employés à financer à l'avance la franchise à assumer et également par le fait que l'adhésion au Régime ne comporte aucune prime ou contribution habituellement payable par l'employé.

En résumé, le Régime prévoit prélever sur la paie des employés une franchise à assumer par ces derniers plutôt qu'une prime d'assurance ou contribution à un régime d'avantages sociaux non assurés (RASNA) conventionnelle. De plus, les employés pourraient se voir rembourser une portion des sommes versées en vertu du Régime si leurs frais médicaux annuels sont inférieurs à ***** \$.

Adhésion au Régime

À première vue, nous sommes d'avis que les employés adhéreront au Régime comme à n'importe quel autre régime privé d'assurance maladie. En vertu du Régime, les employés seront couverts pour divers frais médicaux qu'ils pourraient avoir à encourir et ils devront assumer une part de ces coûts, tout comme l'employeur. Les employés seront assurés de ne pas avoir, dans notre exemple, plus de ***** \$ par année à assumer pour leurs frais médicaux. Leur risque est donc limité, comme il le serait s'ils souscrivaient à une assurance ou contribuaient à un RASNA, moyennant une prime ou une contribution annuelle de ***** \$.

Les Prélèvements à effectuer, de même que, par exemple, les frais médicaux admissibles à un remboursement, seront tous prévus en vertu du Régime. Les Prélèvements font donc partie du Régime et ne peuvent en être dissociés.

La notion de « compte »

À notre avis, le compte que détiendra l'employé ou l'employeur auprès de l'Administrateur s'apparente davantage à un numéro de dossier permettant de colliger diverses informations, plutôt qu'à un compte bancaire « traditionnel ». Ce numéro permet de faire le suivi, par exemple, des Prélèvements effectués, des réclamations présentées par l'employé ou encore des sommes versées par l'employeur en vertu du Régime.

Avec respect pour les motifs que vous faites valoir, nous sommes d'avis qu'il y a des différences entre un compte bancaire appartenant à un employé et le compte que ce dernier détiendra en vertu du Régime.

Premièrement, l'employé ne peut pas utiliser les sommes apparaissant dans son compte à sa guise. L'utilisation devra respecter les dispositions du Régime. L'employé n'a donc pas pleine jouissance de ces sommes.

Deuxièmement, le dépôt des montants n'y est pas volontaire. L'employé n'a pas le choix de faire effectuer ou non les Prélèvements. De plus, vraisemblablement, ces Prélèvements ne pourront être augmentés, diminués ou même cessés à la demande de l'employé. Dans le cas d'un compte bancaire traditionnel, la personne peut effectuer les dépôts et les retraits qu'elle désire.

Finalement, aucun revenu de placement ne sera généré par le compte détenu dans le Régime. L'employé renonce donc aux revenus qu'il pourrait générer s'il mettait lui-même de côté des sommes dans un compte bancaire ou un autre véhicule de placement.

Le partage des risques

Contrairement à ce que vous mentionnez dans votre demande, nous considérons qu'il y aura un partage de risques entre l'employeur et l'employé en vertu du Régime. L'employé n'assumera que les premiers ***** \$ de frais médicaux annuels et l'employeur assumera le reste. Si

l'employé a, par exemple, seulement 100 \$ de frais médicaux pendant l'année, c'est lui seul qui assumera ses frais médicaux. Cependant, si ce même employé a plutôt 10 000 \$ de frais admissibles dans l'année, ce sera principalement l'employeur qui en assumera le fardeau.

La provenance des fonds

Nous ne partageons pas non plus votre avis à l'effet que l'employé assumera toujours ses frais médicaux à même ses propres fonds. L'employeur (via l'Administrateur) pourrait avoir à payer pour des frais médicaux que l'employé n'a pas encore financés (et peut-être même qu'il ne financera jamais) via les Prélèvements. Également, il est clair que les frais médicaux engagés par l'employé en excédant du seuil annuel de ***** \$ ne seront pas assumés par lui, mais plutôt par son employeur.

Législation applicable

L'article 512 de la LTVQ mentionne ce qui suit :

« Une personne assujettie doit, lors du paiement d'une prime d'assurance, payer une taxe égale à 9 % de la prime sauf s'il s'agit d'une prime d'assurance automobile auquel cas la taxe est égale à 5 % de la prime.

Toutefois, lorsque la prime est payée par versements, la taxe se calcule et se paie au prorata de la prime payée. ».

Selon l'article 508 de cette même loi, une « personne assujettie » inclut une personne qui réside au Québec. Pour les fins de la présente, nous poserons comme hypothèse que tous les employés qui adhéreront au Régime seront des résidents du Québec.

Quant à savoir ce que constitue une « prime d'assurance », l'article 507 de la LTVQ prévoit ceci :

« Le présent titre a pour objet d'imposer les primes d'assurance.

Est assimilé à une prime d'assurance :

1° le montant payable afin d'obtenir pour soi ou pour autrui, en cas de réalisation d'un risque, une prestation payable par un assureur ou une autre personne, y compris une contribution à un régime d'avantages sociaux non assurés, une cotisation, un dépôt-prime ou un droit d'entrée;

2° le montant qui, dans le cadre d'un régime d'avantages sociaux non assurés, est payé en raison de la réalisation d'un risque. ».

Le terme « payable » n'est pas défini dans la LTVQ, il faut donc s'en remettre à son sens commun. Selon le Petit Robert¹, le terme payable se définit ainsi :

« Qui doit être payé (dans certaines conditions de temps, de lieu, etc.). ».

Selon le Dictionnaire de la comptabilité², ce même terme se définit ainsi :

« Se dit d'une somme qui doit être payée ou qui peut être réclamée à une date donnée. ».

À notre avis, le ***** \$ que doit verser l'employé en vertu du Régime est un montant « payable » pour lui. En adhérant au Régime, l'employé n'a pas le choix de renoncer ou d'accepter que soient effectués les Prélèvements à même sa paie. En se voyant effectuer les Prélèvements, les employés se départissent de ces montants (à tout le moins temporairement). Ils n'en ont plus la pleine jouissance. Bien que ces montants puissent être remboursables (en tout ou en partie) si les frais médicaux annuels de l'employé sont inférieurs à ***** \$, nous croyons que les Prélèvements représentent des montants payables pour l'employé puisqu'il a l'obligation de payer ces montants.

Quant au terme « prestation », le Petit Robert³ le définit ainsi :

« Action de fournir. Objet d'une obligation; ce qui est dû par le débiteur. ».

De son côté, le Dictionnaire de la comptabilité⁴ prévoit la définition suivante :

« Versement ou série de versements à une personne en vertu d'un contrat d'assurance, d'un régime de retraite ou d'un régime de prévoyance, qui a pour objet l'indemnisation d'un risque social ou qui, d'une façon générale, est destiné à assurer la sécurité économique du bénéficiaire. ».

Ainsi, lorsque l'Administrateur du Régime verse un montant à l'employé suite à une réclamation (lequel montant peut être inclus ou non dans la portion de ***** \$ à assumer par lui), ce montant représente une « prestation payable par une autre personne ». L'Administrateur a l'obligation de verser ce montant qui est dû à l'employé en vertu du Régime, et ce, peu importe que l'employé ait accumulé ou non les sommes suffisantes dans son compte. Il en est de même pour un régime d'assurance collective typique où un employé est admissible à des prestations même s'il n'a payé que de faibles primes ou contributions au régime (voire même aucune).

¹ *Le nouveau Petit Robert de la langue française*, 2010.

² *Dictionnaire de la comptabilité et de la gestion financière*, 3^e édition, 2011, Louis Ménard, FCA et collaborateurs.

³ *Supra*, note 1.

⁴ *Supra*, note 2.

À la lecture de ces définitions, nous en venons à la conclusion que les Prélèvements sont assimilés à une prime d'assurance pour l'application de la TPA.

Également, les Prélèvements pourraient se qualifier à titre de contribution à un RASNA et, à nouveau, faire partie de la notion de prime d'assurance.

Afin de déterminer si le Régime constitue un RASNA, il faut s'en remettre à la définition prévue à l'article 511 de la LTVQ :

« Un régime d'avantages sociaux non assurés est un régime qui accorde à l'égard d'un risque une protection qui pourrait autrement être obtenue en souscrivant une assurance de personnes, que les avantages soient partiellement assurés ou non.

Ce régime est réputé être une assurance de personnes. ».

Selon cette définition, il appert que le Régime, dans son ensemble, représente un RASNA. Les employés bénéficient d'une protection à l'égard d'un risque (le risque d'avoir à assumer le coût élevé de frais médicaux) et cette protection pourrait être obtenue en souscrivant une assurance de personnes.

Quant à la définition du terme « contribution », le Petit Robert⁵ mentionne ceci :

« Part que chacun donne pour une charge, une dépense commune. ».

De son côté, le Dictionnaire de la comptabilité⁶ n'offre pas de définition de ce terme utile au présent contexte.

Le Régime est un tout qui prévoit à la fois la part des frais médicaux à assumer par les employés et par l'employeur, les employés et l'employeur contribuent donc collectivement au Régime. L'employeur demande aux employés de contribuer à ce Régime pour les premiers ***** \$ de frais médicaux annuels et il assume l'excédent. Ce que contribuent les employés, l'employeur n'a pas à le contribuer. Il s'agit par conséquent d'une dépense commune, partagée entre les employés et l'employeur.

Pour toutes ces raisons, nous en venons à la conclusion que les Prélèvements représentent une contribution à un RASNA et sont donc, à nouveau, assimilés à une prime d'assurance aux fins de la TPA.

⁵ *Supra*, note 1.

⁶ *Supra*, note 2.

Au surplus, il y aurait également lieu de considérer l'application possible de l'article 515 de la LTVQ. Cette disposition se lit ainsi :

« Le dépôt d'un montant dans un fonds créé afin d'obtenir pour soi ou pour autrui une prestation en cas de réalisation d'un risque, est assimilé au paiement d'une prime d'assurance. ».

Bien que nous n'ayons pas en notre possession toutes les informations relatives au Régime, il est raisonnable de penser que les Prélèvements versés par les employés et les contributions effectuées par l'employeur provoqueront la création d'un fonds détenu auprès de l'Administrateur. Ce fonds servira à verser des prestations aux employés, tel que nous l'avons conclu antérieurement. Lorsque les employés se verront effectuer les Prélèvements en vertu du Régime, nous croyons qu'ils déposeront des montants dans ce fonds. L'employeur fera de même lorsqu'il versera des sommes à l'Administrateur afin de couvrir une partie des réclamations effectuées par les employés.

Ainsi, la contribution de ***** \$ effectuée par les employés via les Prélèvements serait alors assimilée à une prime d'assurance pour l'application de la TPA.

En terminant, il n'y a pas d'exemption prévue à l'article 520 de la LTVQ qui pourrait trouver application dans le présent cas.

Conclusion

Pour tous ces motifs, nous concluons que les montants versés par les employés, via les Prélèvements effectués, représentent des primes taxables pour l'application de la TPA. Bien que votre demande n'inclue pas ce questionnement spécifique, nous tenons à mentionner que les contributions versées par l'employeur en vertu du Régime seront également assujetties à la TPA.

Par ailleurs, les montants transférés entre les comptes des employés et celui de l'employeur de même que les sommes versées, à même le compte de l'employeur, en règlement des premiers ***** \$ de réclamations des employés ne seront pas assujettis à cette taxe.

Pour tout renseignement complémentaire quant à la présente lettre, vous pouvez communiquer avec *****.

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

Direction de l'interprétation
relative à l'imposition des taxes