



DESTINATAIRE : *****

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

DATE : LE 6 JUIN 2016

OBJET : **PRESTATIONS D'ASSURANCE SALAIRE – TRAITEMENT FISCAL
APPLICABLE**
N/RÉF. : 16-033029-001

Nous donnons suite à votre demande ***** portant sur des prestations d'assurance salaire non imposables.

Vous vous demandez si le régime d'assurance salaire que vous nous soumettez représente véritablement un régime entièrement financé par les employés. Dans la négative, les prestations seraient alors imposables pour le bénéficiaire en vertu de l'article 43 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI ».

Faits

Voici les faits selon notre compréhension :

Après avoir effectué des vérifications auprès d'assureurs, vous avez constaté en matière d'assurances collectives que des courtiers semblaient organiser l'attribution des primes à payer de façon à ce que les employés paient 100 % des primes relatives à l'assurance salaire pour que les prestations qui en découlent soient non imposables pour les employés qui en bénéficient.

Si on prend l'exemple de deux employés ayant des salaires différents, mais bénéficiant des mêmes protections, la valeur de la protection d'assurance salaire est généralement établie en fonction d'un pourcentage du traitement. Pour ce qui est de l'assurance maladie, le calcul de la prime est généralement établi en fonction des garanties offertes et donc, sans égard au salaire. Dans l'hypothèse où l'employeur paie l'équivalent de 50 % de la prime totale pour l'ensemble des protections, en affectant la cotisation de

l'employé à la prime d'assurance salaire en premier, le montant de l'avantage imposable résultant de la protection d'assurance maladie, à titre d'exemple, peut varier d'un employé à l'autre. C'est d'ailleurs cet élément qui aurait attiré votre attention.

Dans la situation que vous nous avez soumise, il n'y a pas de contrat d'emploi ou de convention collective. Pour justifier le caractère non imposable des prestations du régime d'assurance salaire, l'assureur s'appuie sur un document fourni par le courtier qui comporte la mention suivante concernant la contribution de l'employeur :

« 50% de la prime, l'employé doit payer au minimum l'assurance salaire longue durée. ».

Votre demande comporte deux volets :

- 1) Selon le bulletin d'interprétation IMP. 43-1/R2 « Prestations d'assurance salaire », « la question de l'existence d'un régime entièrement financé par les employés est une question de fait. En règle générale, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de prouver l'existence d'un tel régime ». Vous voulez savoir ce qu'on entend par « question de fait » et si la mention au document fourni par le courtier selon laquelle l'employé doit payer au minimum l'assurance salaire, vient définir le statut fiscal du régime d'assurance salaire et cela, peu importe que la mention première de ce même document indique que la prime globale de l'ensemble des couvertures est assumée par l'employeur à 50 %. Vous vous demandez si le fait que la portion relative à l'assurance autre que l'assurance salaire (assurance maladie, assurance vie) représente plus de 50 % de la prime totale, est suffisant pour conclure que l'employeur ne contribue pas à l'assurance salaire même si le contrat fait mention qu'il contribue pour 50 % de la prime totale.
- 2) L'assureur s'appuie sur des ententes administratives transmises par les courtiers d'assurance pour justifier la non-imposition des prestations d'assurance salaire. Il n'y aurait aucun contrat d'assurance collective. Vous voulez savoir à qui incombe la responsabilité des prestations non imposables. Autrement dit, est-ce que l'entente administrative est suffisante pour exclure la responsabilité de l'assureur? Est-ce que la pratique proposée par les courtiers d'assurances collectives est légale et enfin, est-ce que l'employeur est responsable du statut fiscal de la couverture d'assurance salaire offerte à ses employés?

Opinion

Le bulletin d'interprétation IMP. 43-1/R2 indique aux paragraphes 24 à 26 :

« **24.** Si un employeur cotise à un régime qui est en partie un régime d'assurance et en partie un régime qui prévoit d'autres types de prestations, il doit être en mesure d'identifier la partie des primes qu'il paie, ou toute cotisation qu'il verse au régime, qui se rapporte aux autres types de prestations du régime et, de la même manière, le montant de la cotisation de l'employé, s'il y a lieu, qui se rapporte à la branche assurance du régime. Ces renseignements sont nécessaires pour déterminer si le régime d'assurance en est un auquel l'employeur a cotisé et pour établir le montant exact des cotisations de l'employé pour l'application du sous-paragraph *b* du paragraphe 2 de l'article 43 de la LI.

Régimes entièrement financés par les employés

25. Un régime entièrement financé par les employés est un régime dont toutes les primes sont payées par l'employé ou un groupe d'employés. Sous réserve du paragraphe 31 ci-dessous, les prestations provenant d'un tel régime ne constituent pas un revenu, même si elles sont versées par suite d'un événement, tel que défini au paragraphe 15 ci-dessus, survenu après 1973, étant donné qu'un régime entièrement financé par les employés n'est pas un régime d'assurance au sens de l'article 43 de la LI.

26. La question de l'existence d'un régime entièrement financé par les employés est une question de fait. En règle générale, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de prouver l'existence d'un tel régime. ».

La question consiste à déterminer si, dans le cas soumis, on peut considérer que l'assurance salaire est entièrement financée par les employés. Cette question ne peut être résolue qu'en constatant les obligations juridiques des parties concernées découlant des conventions applicables et non par la simple affectation des primes présentée par l'assureur si cette affectation ne correspond pas aux obligations des parties¹.

Lorsqu'en vertu d'un contrat d'emploi ou d'une convention collective, l'employeur est tenu de payer 50 % de la prime totale d'assurance collective pour chaque employé, en l'absence d'autres faits, nous considérons que l'employeur est tenu d'assumer pour chaque protection prise séparément, dont celle de l'assurance salaire, la même proportion donnée des primes ou des cotisations qu'il est tenu d'assumer globalement pour l'ensemble des protections, soit 50 %, tel que spécifié dans le contrat d'emploi ou la convention collective.

¹ Position de Revenu Québec exprimée notamment dans la lettre d'interprétation portant le numéro 02-010104-001 « Cotisations versées par un employeur simultanément à un régime d'assurance-salaire et à un autre régime d'assurance de personnes – Valeur de l'avantage imposable » (14 février 2002).

Dans le cas présent, nous n'avons aucun de ces documents. Par ailleurs, un document fourni par l'assureur indique que la contribution de l'employeur correspond à l'équivalent de 50 % de la prime et que l'employé doit payer au minimum l'assurance salaire longue durée.

En l'absence d'un contrat de travail ou d'une convention collective, il devient pertinent d'examiner comment ont été effectuées les retenues sur le salaire par l'employeur pour déterminer si la façon de procéder correspond à l'affectation des primes. En raison de l'application de l'article 49 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), ci-après désignée « LNT », l'employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il a la légitimité pour le faire.

L'article 49 de la LNT prévoit :

« **49.** Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues. ».

Vous nous avez indiqué avoir vérifié les relevés 1 des employés concernés et avoir constaté que l'employeur avait effectué les retenues sur le salaire des employés en considérant que les employés avaient entièrement payé les primes pour l'assurance salaire. De plus, vous avez également mentionné que, lors de l'embauche d'un nouvel employé, ce dernier était informé du régime d'assurance collective notamment par la présentation d'un logiciel lui permettant de calculer les montants à payer par l'employeur et l'employé, pour les différentes protections et qui tient compte du fait que l'employé est responsable du paiement des primes relatives à l'assurance salaire.

Ceci étant, dans la mesure où l'employeur effectue les retenues sur le salaire en tenant compte du fait que l'employé est le seul responsable du paiement des primes relatives à l'assurance salaire, il nous est permis de penser qu'il agit conformément à une entente qu'il a avec ses employés, ou à tout le moins dans le cadre d'une entente informelle, si on considère l'obligation à laquelle il est tenu en vertu de l'article 49 de la LNT. Il nous apparaît que l'information fournie à l'employé concernant le paiement des primes lors de son embauche milite en faveur de l'existence d'une telle entente.

En réponse au premier volet de votre demande :

Tel qu'indiqué dans le bulletin d'interprétation IMP. 43-1/R2, de façon générale, la responsabilité de prouver l'existence d'un régime entièrement financé par les employés incombe de façon générale à l'employeur. La mention sur le document fourni par le courtier selon laquelle l'employé doit payer au minimum l'assurance salaire ne peut définir à elle seule le statut fiscal du régime d'assurance salaire. Il faut déterminer qui a l'obligation juridique de payer les primes. Cette détermination s'effectue à partir de l'examen de tous les faits et documents en cause. Dans le cas présent, comme nous n'avons pas de contrat de travail ou de convention collective, nous avons examiné la façon dont l'employeur véhiculait à ses employés l'information relative au paiement des primes afférentes aux différentes protections du régime d'assurance collective et la façon dont il effectuait les retenues sur le salaire. Il s'est avéré que tout concordait avec la mention apparaissant sur le document que le courtier a remis à l'assureur.

Considérant l'obligation à laquelle est tenu l'employeur en vertu de l'article 49 de la LNT, nous ne pouvons présumer que l'employeur contrevient à l'application de cette disposition. En conséquence, nous n'avons pas de raison de croire que nous ne sommes pas en présence d'un régime entièrement financé par les employés.

Par ailleurs, en d'autres circonstances, le fait que la portion relative à l'assurance autre que l'assurance salaire (assurance maladie, assurance vie) représente plus de 50 % de la prime totale ne serait pas suffisant en soi pour conclure que l'employeur ne contribue pas à l'assurance salaire même si le document de l'assureur fait mention qu'il contribue pour 50 % de la prime. *****. La question d'identifier la partie des primes payées par l'employeur qui se rapporte à la partie d'assurance salaire du régime et d'identifier la partie de ces primes qui se rapporte aux autres genres de prestations du régime est une question de fait. La convention collective prévoyait que l'employeur était tenu d'assumer globalement, pour l'ensemble des protections, la proportion de 50 % des primes. En conséquence, nous avons considéré que l'employeur cotisait à l'assurance salaire dans une proportion de 50 %.

En réponse au deuxième volet de votre demande :

Tel qu'indiqué précédemment, il appartient généralement à l'employeur de démontrer la présence d'un régime entièrement financé par les employés. Il ne suffit pas de désigner le régime comme étant un régime entièrement financé par les employés et d'indiquer que les prestations sont non imposables pour qu'il en soit ainsi pour l'application de la LI. Seul l'examen des faits et des documents en cause peuvent nous permettre de faire cette détermination.

La pratique qui consiste à affecter la cotisation de l'employé à la prime d'assurance salaire en premier n'est pas illégale en soi si elle est effectuée conformément à ce qui est prévu dans le contrat d'emploi, la convention collective ou une entente entre l'employeur et les employés.

Nous comprenons que vous désirez savoir quelle serait la responsabilité de l'assureur dans l'hypothèse où il s'avérait que le régime ne soit pas un régime entièrement financé par les employés et que l'assureur aurait omis d'effectuer les retenues d'impôt en ayant suivi les recommandations de l'employeur. En vertu de l'article 1015 de la LI, le payeur, l'assureur dans le cas présent, a la responsabilité d'effectuer les retenues d'impôt en vertu de l'article 1015 de la LI. Il pourrait être tenu de payer une pénalité et des intérêts en raison de son omission de retenir l'impôt qu'il aurait dû retenir. Il a cependant des recours civils envers l'employeur en vertu du contrat de services qu'il a avec ce dernier.

En espérant que ces renseignements vous seront utiles.