



Québec, le 15 mars 2017

Objet : Abondement versé par un employeur pour
l'acquisition d'actions – Assujettissement
aux cotisations au RQAP
N/Réf. : 16-034507-001

*****,

Nous donnons suite à votre demande concernant le sujet mentionné
ci-dessus.

EXPOSÉ DE LA SITUATION

- Un employeur offre à ses employés de devenir actionnaires de la société pour laquelle ils travaillent via un fonds commun de placement au sein duquel les actions seront détenues pendant cinq (5) ans.
- L'employeur offre de doubler l'investissement de l'employé jusqu'à un montant maximal. Le montant versé par l'employeur est appelé « **abondement** ».
- Chaque employé est assuré de recevoir à l'échéance dans cinq (5) ans, ou en cas de « débloqué anticipé », son investissement initial composé de son apport personnel augmenté de l'« abondement ».
- Les circonstances donnant lieu à un « débloqué anticipé » à l'intérieur de la période de cinq (5) ans sont les suivantes :
 - Mariage ou pacte civil de solidarité¹ du salarié;
 - Naissance ou adoption d'un troisième enfant (ou plus);
 - Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité du salarié avec au moins un enfant à charge;

¹ Notion présente en droit français.

- Création ou reprise d'une entreprise par le salarié, le conjoint ou un de ses enfants;
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale du salarié;
- Cessation du contrat de travail du salarié;
- Invalidité du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants;
- Décès du salarié ou de son conjoint;
- Situation de surendettement du salarié.

VOTRE QUESTION

Est-ce que le montant investi par l'employeur à l'acquit de l'employé (c'est-à-dire la mise de fonds doublée, appelée « abondement ») constitue un salaire admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) à l'égard duquel des cotisations à ce régime doivent être retenues et payées?

NOS COMMENTAIRES

En vertu de l'article 43 de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), ci-après désignée « LAP », le « salaire admissible » d'une personne pour une année, à l'égard d'un emploi, correspond au montant de la rémunération assurable déterminée pour l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23), ci-après désignée « LAE ».

L'alinéa 2(1)a) du Règlement sur la rémunération assurable et la perception des cotisations (DORS 97/33), ci-après désigné « RRAPC », prévoit que, pour l'application de la définition de « rémunération assurable » au paragraphe 2(1) de la LAE et pour l'application du RRAPC, le total de la rémunération d'un assuré provenant de tout emploi assurable comprend le montant total, entièrement ou partiellement versé en espèces, que l'assuré reçoit ou dont il bénéficie et qui lui est versé par l'employeur à l'égard de cet emploi.

Toutefois, selon l'alinéa 2(3)a) du RRAPC, les avantages autres qu'en espèces sont exclus de la rémunération assurable.

Après consultation auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC) concernant la situation soumise, il apparaît que la valeur de l'avantage constitue une rémunération assurable pour l'application de la LAE au moment où l'employeur verse l'« abondement » dans le fonds d'investissement, et ce, conformément au paragraphe 2(1) du RRAPC. Il s'ensuit donc qu'il s'agit également d'un salaire admissible pour l'application du RQAP.

Dans le contexte de l'assujettissement aux cotisations au régime de l'assurance-emploi, l'ARC est d'avis qu'il n'est pas possible de faire un parallèle avec les cotisations qu'un employeur verse au nom des employés à un REER collectif. Selon la position de l'ARC mentionnée aux pages 35 et 36 du *Guide de l'employeur – Avantages et allocations imposables* (T4130) de l'ARC, lorsque les employés ne peuvent pas retirer de montants d'un REER collectif, sauf les retraits dans le cadre du Régime d'accession à la propriété (le RAP) ou du Régime d'encouragement à l'éducation permanente (le REEP), les cotisations de l'employeur sont alors considérées comme un avantage autre qu'en espèces et elles ne sont pas assurables².

En d'autres termes, selon la position de l'ARC, les cotisations à un REER collectif constituent un avantage autre qu'en espèces uniquement lorsque les sommes ne sont pas accessibles avant la retraite ou la fin de l'emploi (sous réserve de la possibilité de retrait dans le cadre de programmes statutaires, tels le RAP ou le REEP).

Dans la situation soumise, on en vient à la conclusion qu'il s'agit d'un avantage en espèces, car les employés peuvent encaisser lesdites sommes à l'échéance dans cinq (5) ans ou avant dans certaines circonstances. Ainsi, la plus grande facilité d'effectuer des retraits anticipés avec le programme sous étude, en comparaison à un REER collectif, et la durée qui est plus courte que celle qui prévaut ordinairement pour un REER collectif, sont des éléments qui permettent de conclure qu'il s'agit d'un avantage en espèces.

Considérant ce qui précède, des cotisations au RQAP doivent être retenues à la source par l'employeur sur le montant de l'« abondement » qu'il verse à l'acquit de l'employé en vertu des articles 58 et 60 de la LAP, de même que des cotisations d'employeur au RQAP doivent être payées en vertu de l'article 59 de la LAP.

Espérant que ces commentaires vous seront utiles, n'hésitez pas à nous joindre pour en discuter.

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

Direction de l'interprétation relative
aux mandataires et aux fiducies

² À ce sujet, on peut également référer au site Internet de l'ARC à la page suivante : <http://www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrill/bnfts/fnncl/trsp-reer-fra.html>