



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

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

**DATE** : LE 19 AVRIL 2018

**OBJET** : **CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**  
**N/RÉF. : 17-039690-001**

---

La présente est pour faire suite à la demande \*\*\*\*\* au sujet d'une entente de congé à traitement différé.

Vous nous soumettez les faits suivants :

- Un employé travaille à deux endroits : à \*\*\*\*\* (Société 1) et à \*\*\*\*\* (Société 2).
- L'employé prend une entente de congé à traitement différé avec Société 1.
- L'employé continue de travailler pour Société 2 durant son congé.

Puisque vous considérez que les deux employeurs ont entre eux un lien de dépendance, vous souhaitez savoir si l'entente de congé à traitement différé intervenue entre l'employé et Société 1 est un régime ou arrangement prescrit au sens du paragraphe *l* de l'article 47.16 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », de sorte qu'il ne soit pas soumis à l'application des règles sur les ententes d'échelonnement du traitement.

## Opinion

En vertu du paragraphe *l* de l'article 47.16 de la LI, un « régime ou arrangement prescrit » est exclu de l'application des règles sur les ententes d'échelonnement du traitement.

---

L'article 47.16R1 du Règlement sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3, r. 1), ci-après désigné « RI », prévoit les conditions requises pour qu'un arrangement écrit se qualifie comme un « régime ou arrangement prescrit ».

Au nombre de ces conditions, le sous-paragraphe iii du paragraphe *a* de l'article 47.16R1 du RI stipule que pour la durée du congé, l'employé ne doit pas recevoir de l'employeur ou de toute autre personne ou société de personnes avec laquelle l'employeur a un lien de dépendance, aucun autre traitement ou salaire que les suivants :

- soit le montant qui a été différé sur le traitement ou le salaire de l'employé ou le montant qui doit réduire ce traitement ou ce salaire, en vertu de l'arrangement, soit des montants fondés sur un pourcentage de l'échelle des traitements ou des salaires des employés de l'employeur, ce pourcentage étant établi à l'égard de l'employé pour la période d'échelonnement et la durée du congé;
- les avantages sociaux raisonnables que l'employeur paie habituellement aux employés ou pour leur compte;

La détermination de ce qui constitue le montant des avantages sociaux raisonnables que l'employeur paie habituellement à ses employés ou pour leur compte est essentiellement une question de fait. On entend par « avantages sociaux », les avantages normaux que l'employeur paie habituellement aux employés (tels que les montants payés afin de permettre aux employés de bénéficier de soins médicaux, de la protection d'une assurance ou d'un régime de pension), dans la mesure où la valeur de ces avantages est raisonnable<sup>1</sup>.

Dans le cas présent, Société 1 et Société 2 sont deux personnes morales constituées chacune par une loi.

À défaut de pouvoir conclure que les deux sociétés sont des personnes liées en vertu de l'article 19 de la LI auquel cas elles seraient réputées avoir entre elles un lien de dépendance en vertu du paragraphe *a* de l'article 18 de la LI, la question de savoir si elles ont effectivement entre elles un lien de dépendance en vertu du paragraphe *c* de l'article 18 de la LI est une question de fait.

L'examen des dispositions contenues dans la loi constitutive de Société 1 et de Société 2 nous amène à la conclusion que le gouvernement est l'ultime entité qui les contrôle.

---

<sup>1</sup> Voir le bulletin d'interprétation IMP. 47.16-1/R2, *Entente de congé à traitement différé*, du 29 décembre 2005, au paragraphe 7 b).

---

En conséquence, nous partageons votre opinion selon laquelle Société 1 et Société 2 ont entre elles un lien de dépendance.

Considérant ce qui précède, dans la situation où l'employé travaille pour Société 2 durant son congé à traitement différé dans le cadre de son emploi à Société 1, la condition prévue au sous-paragraphe iii du paragraphe *a* de l'article 47.16R1 du RI telle que décrite ci-dessus n'est pas satisfaite. L'entente de congé à traitement différé n'est donc pas un « régime ou arrangement prescrit » aux termes du paragraphe *l* de l'article 47.16 de la LI et elle est alors soumise à l'application des règles sur les ententes d'échelonnement du traitement.