



Québec, le 8 janvier 2019

Objet : Application du critère d'admissibilité basé sur
les heures rémunérées – Déduction pour petite
entreprise
N/Réf. : 18-042638-001

*****,

La présente donne suite à *****, dans lequel vous nous soumettiez des questions concernant l'application du critère d'admissibilité à la déduction pour petite entreprise, ci-après désignée « DPE », basé sur les heures rémunérées aux employés. Vous sollicitiez plus particulièrement nos commentaires à l'égard de deux situations spécifiques.

Parallèlement à votre demande, nous avons eu à examiner ces mêmes questions en vue de la participation de Revenu Québec à la table ronde provinciale du Congrès 2018 de l'Association de planification fiscale et financière, qui s'est déroulé au mois d'octobre dernier à Gatineau.

Nous reproduisons ici la question 14 de la table ronde, qui fait état de deux situations soumises à notre attention et des questionnements afférents, ainsi que des réponses livrées par Revenu Québec à cette occasion, à l'égard de ces situations :

QUESTION 14 – DÉDUCTION POUR PETITES ENTREPRISES

La présente question vise à connaître la position de Revenu Québec quant au critère basé sur les heures rémunérées, pour les fins de l'admissibilité d'une société à la DPE, dans certaines situations spécifiques.

Situation I

Les faits sont les suivants :

- Une société de personnes (SENC) est formée par deux associés qui sont des particuliers.
- Ces particuliers sont également actionnaires d'une personne morale (OPCO).
- OPCO n'est pas membre de SENC.
- Les employés de SENC travaillent autant pour SENC que pour OPCO.

Pour des considérations administratives, l'intégralité des salaires est payée par SENC et celle-ci refacture OPCO pour la portion des salaires attribuable à cette dernière.

Aux fins du calcul de la DPE, OPCO n'a pas, à proprement dit, d'employés et ne peut considérer les heures travaillées dans SENC étant donné qu'elle n'est pas membre de la SENC.

Situation II

Les faits sont les suivants :

- Une société de personnes (SENC) est formée par deux associés qui sont des particuliers.
- Ces particuliers sont également actionnaires d'une personne morale (OPCO).
- OPCO n'est pas membre de SENC.
- Les employés de SENC travaillent autant pour SENC que pour OPCO.
- Les contrats d'emploi mentionnent SENC et OPCO conjointement à titre d'employeur. SENC et OPCO ont convenu, selon une entente, de partager les salaires dans une proportion établie en fonction des heures travaillées par les employés pour leur entité respective.
- OPCO, en tant que mandant, a convenu d'une entente avec SENC, qui agit à titre de mandataire responsable de la remise des retenues à la source relatives à l'intégralité des salaires versés.

Questions

Situation I

- a) Quelle est la position de Revenu Québec à savoir si les heures refacturées à OPCO peuvent être prises en considération aux fins du calcul de la DPE?

Situation II

- b) Dans la mesure où l'entente se qualifie de mandat en vertu du Code civil du Québec (CCQ), est-il possible pour OPCO de considérer sa portion des salaires versés selon l'entente et par conséquent, de considérer les heures rémunérées y afférentes aux fins du calcul de la DPE?
- c) La réponse à la situation II serait-elle la même si deux sociétés par actions qui ne sont pas associées avaient conclu une telle entente de mandat entre elles?

Réponses

- a) Aux fins de la DPE, l'article 771.2.1.2.1 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », prévoit qu'une société peut considérer le nombre d'heures rémunérées déterminé à l'égard de ses employés pour une année d'imposition donnée. Il faut donc établir si la société qui souhaite considérer les heures rémunérées d'un employé constitue bel et bien l'employeur de ce dernier.

Ce sont les critères élaborés en vertu du droit civil qui permettent de déterminer si un contrat de travail est intervenu entre les parties. L'article 2085 du CCQ prévoit que le contrat de travail est celui par lequel une personne, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction et le contrôle d'une autre personne, l'employeur. L'existence d'un lien de subordination entre les parties est un élément essentiel à la nature du contrat de travail. La notion de subordination juridique contient l'idée d'une dépendance hiérarchique, ce qui inclut le pouvoir de donner des ordres et des directives, de contrôler l'exécution du travail et de sanctionner les manquements¹.

¹ *Dicom Express inc. c. Paiement*, 2009 QCCA 611 (CanLII).

Nous comprenons des faits soumis dans la situation I que ce sont les employés de SENC qui rendent des services à OPCO, et que SENC facture OPCO pour les services rendus. Les rapports juridiques entre OPCO et les employés ne se qualifient pas de contrat de travail. Il s'agit plutôt d'un contrat de services qui intervient entre SENC et OPCO, conformément à l'article 2098 du CCQ, selon lequel SENC constitue le prestataire de services et OPCO, le client. Dans ces circonstances, SENC, en tant qu'employeur, est le seul responsable des retenues à la source à faire sur les salaires des employés.

Comme les employés dont il est question ne sont pas des employés d'OPCO, OPCO ne peut les considérer pour l'application du critère de la DPE basé sur les heures rémunérées.

- b) Selon les faits présentés dans la situation II, SENC et OPCO emploient conjointement les employés et ils ont convenu d'une entente afin de partager le coût des salaires de ceux-ci². Le partage des salaires s'effectue en proportion des heures travaillées pour chacune des entités.

Nous comprenons que OPCO a confié le mandat³ à SENC de verser sa part des salaires aux employés et d'effectuer les retenues à la source afférentes, en son nom, et que OPCO devra rembourser ces montants à SENC. Dans ces circonstances, les retenues à la source que SENC fait au nom d'OPCO doivent être effectuées par SENC à l'aide du numéro de compte de retenues à la source d'OPCO⁴.

Tel que précédemment mentionné, aux fins du critère basé sur les heures rémunérées, une société peut seulement prendre en compte le nombre d'heures rémunérées déterminé à l'égard de ses employés. Pour établir si un lien d'emploi existe réellement, l'un des principaux critères utilisés est celui du lien de subordination qui unit l'employeur et son employé. Le fait que le salaire soit versé aux employés par SENC, dans le cadre du mandat donné par OPCO, ne vient pas modifier la relation employeur-employé qui peut exister entre OPCO et les employés.

² Une entente de partage des coûts peut aussi être qualifiée de « société nominale » ou de « société de moyens ». Il ne s'agit pas d'un véhicule dont l'existence est reconnue par le CCQ, mais plutôt d'une entente contractuelle, écrite ou verbale, qui intervient habituellement entre des professionnels qui utilisent collectivement, pour des questions pratiques, les services de certains employés, des locaux ou des équipements, tout en conservant individuellement leur entreprise. La présente réponse vient préciser, en fonction des faits soumis, la réponse plus générale donnée par Revenu Québec lors de la table ronde sur la fiscalité provinciale du Congrès de 2016, à la question 1 (9).

³ Au sens de l'article 2130 du CCQ.

⁴ Revenu Québec, Lettre d'interprétation 10-010199-001 « ***** – Contrat d'agent-payeur » (21 décembre 2010).

- 5 -

En conséquence, si la société OPCO constitue un véritable employeur à l'égard des employés et qu'elle est en mesure d'identifier précisément les heures de travail que les employés lui ont consacrées, par rapport aux heures de travail consacrées à SENC, nous sommes d'avis qu'OPCO pourrait considérer ces heures aux fins du critère de la DPE basé sur les heures rémunérées.

- c) La réponse serait la même dans le cas où une société, qui n'est pas associée à OPCO, agirait conjointement avec OPCO à titre d'employeur à l'égard des employés, et serait mandataire d'OPCO pour le versement de sa part des salaires aux employés et pour effectuer les retenues à la source afférentes à ces salaires.

J'espère que ces commentaires sauront répondre à vos questionnements. N'hésitez pas à communiquer avec nous si des renseignements supplémentaires vous sont nécessaires.

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

Direction de l'interprétation relative
aux entreprises