



DESTINATAIRE : *****

EXPÉDITEUR : *****
DIRECTION DE L'INTERPRÉTATION RELATIVE AUX MANDATAIRES ET
AUX FIDUCIES

DATE : LE 28 AOÛT 2020

OBJET : **CRÉDIT D'IMPÔT REMBOURSABLE POUR LA FORMATION DE
TRAVAILLEURS À L'EMPLOI DE PETITES ET MOYENNES
ENTREPRISES – PÉRIODE DE FORMATION ADMISSIBLE
N/RÉF. : 19-045605-001**

La présente demande fait suite à la demande d'interprétation soumise à la Direction de l'interprétation relative aux mandataires et aux fiducies relativement à la notion de « période de formation admissible » dans le cadre du crédit d'impôt remboursable pour la formation de travailleurs à l'emploi de petites et moyennes entreprises prévu à l'article 1029.8.33.11.22 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après « LI ».

Plus particulièrement, dans la situation exposée ci-après, vous souhaitez savoir si des heures de formation effectuées les samedis et les dimanches, soit en dehors de l'horaire de travail régulier d'un « employé admissible », peuvent être considérées comme une « période de formation admissible » lorsque les autres conditions pour avoir droit au crédit d'impôt sont remplies.

FAITS

- L'horaire de travail régulier de l'employé admissible est du lundi au vendredi, soit cinq jours par semaine.
- Un employé admissible doit suivre une formation qui se qualifie de « formation admissible » dans un établissement d'enseignement reconnu.

-
- La « formation admissible » est dispensée les samedis et les dimanches.
 - L'« employeur admissible » modifie l'horaire de travail régulier de l'« employé admissible » durant deux semaines pour permettre à l'employé de suivre la « formation admissible ».
 - Durant ces deux semaines, l'« employé admissible » sera en congé deux jours par semaine, lesquels sont compris à l'intérieur de son horaire de travail régulier, et ce, afin de compenser les deux jours de fin de semaine durant lesquels il doit assister à la « formation admissible ».
 - Ainsi, l'« employé admissible » sera rémunéré pour le même nombre de jours qu'avant la modification de son horaire de travail régulier, soit cinq jours par semaine.

ANALYSE

Les expressions « employé admissible », « période de formation admissible » et « traitement ou salaire » sont définies à l'article 1029.8.33.11.21 de la LI.

Un « traitement ou un salaire » signifie le revenu calculé en vertu des chapitres I et II du titre II du livre III de la partie I de la LI. Ne sont pas considérés comme du traitement ou du salaire les jetons de présence d'un administrateur, un boni, une prime au rendement, une rémunération (autre qu'une rémunération reliée à une formation admissible) pour des heures effectuées en sus des heures habituelles de travail, une commission et un avantage visé à la section II du chapitre II du titre II du livre III de la partie I de la LI.

Pour être considéré comme un « employé admissible », l'employé doit notamment occuper un emploi à temps plein exigeant au moins 26 heures de travail par semaine pour une période d'une durée minimale prévue de 40 semaines au cours de l'année d'imposition ou de l'exercice financier d'un « employeur admissible ».

Une « période de formation admissible » d'un employé admissible signifie l'ensemble des heures comprises dans une semaine normale de travail de l'employé admissible pendant lesquelles il est libéré de ses fonctions habituelles pour assister à une formation admissible. À titre de précision, voyez la note à la fin de la présente.

~~~~~

Puisque l'expression « semaine normale de travail » n'est pas définie dans la LI, nous nous référons à la définition de cette expression prévue à l'article 52 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), ci-après « LNT ». Cet article prévoit qu'aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement. De plus, en vertu du paragraphe 11 de l'article 1 de la LNT, le terme « semaine » signifie une période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin de la septième journée.

L'article 52 de la LNT n'a pas pour but d'établir une semaine normale de travail, mais plutôt de permettre le calcul de la rémunération payable pour toutes heures travaillées par le salarié dans une semaine, soit sur une période de sept jours consécutifs, lorsque le total dépasse 40 heures. La semaine normale de travail peut varier d'une entreprise à l'autre.

## **OPINION**

Dans le cas soumis, l'employé admissible assiste à une formation admissible les samedis et les dimanches qui ne sont normalement pas ses jours habituels de travail. Aussi, le nombre d'heures durant lesquelles il a suivi la formation admissible sont compensées par un congé correspondant au nombre d'heures équivalent comprises dans son horaire régulier qui s'étend du lundi au vendredi. Dans un tel cas, il devrait être considéré avoir été libéré de ses fonctions habituelles en vue d'assister à une formation admissible.

Ainsi, dans la mesure où le total des heures réellement travaillées et des heures attribuables à la formation admissible n'excède pas 40 heures (soit l'équivalent d'une semaine normale de travail au sens de l'article 52 de la LNT), nous considérons que les heures attribuables à la formation admissible (effectuées le samedi et le dimanche) sont comprises dans une semaine normale de travail de l'employé admissible et, par conséquent, constituent une « période de formation admissible » au sens de la définition de cette expression prévue à l'article 1029.8.33.11.21 de la LI.

Nous sommes d'avis qu'une telle position est en parfait accord avec la politique fiscale telle qu'elle a été énoncée lors de l'instauration de ce crédit d'impôt remboursable, et ce, dans la mesure où les autres conditions exigées par ailleurs pour donner droit au crédit d'impôt sont satisfaites.

~~~~~

Note : Le paragraphe *a* du troisième alinéa de l'article 1029.8.33.21 de la LI prévoit que pour l'application de la définition de l'expression « période de formation admissible », le nombre d'heures pendant lesquelles un employé est libéré de ses fonctions habituelles pour assister à une formation admissible qui sont comprises dans une semaine normale de travail de l'employé est réputé égal au moindre de ce nombre d'heures déterminé par ailleurs et de 40.

Si vous avez des questions additionnelles, n'hésitez pas à nous contacter.