



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

**EXPÉDITEUR** : \*\*\*\*\*

**DATE** : LE 21 JUILLET 2008

**OBJET** : **Crédit d'impôt pour la création d'emplois dans une région désignée**  
N/📁 : 08-002091

---

La présente donne suite à votre demande d'interprétation du \*\*\*\*\* dernier, dans laquelle vous nous soumettez diverses situations à l'égard desquelles vous désirez connaître l'interprétation que l'on doit donner à l'expression « traitement ou salaire » que l'on retrouve à l'article 1029.8.36.72.82.1 de la Loi sur les impôts (L.R.Q., c. I-3), ci-après désignée « LI », au regard du crédit d'impôt remboursable mentionné en objet.

### Mise en contexte

Les situations présentées concernent des grandes entreprises \*\*\*\*\*, ayant plusieurs employés. Des conventions collectives de travail régissent, notamment, la rémunération et les horaires de travail des employés.

La définition de « traitement ou salaire » que l'on retrouve à l'article 1029.8.36.72.82.1 LI se lit comme suit :

« « traitement ou salaire » signifie le revenu calculé en vertu des chapitres I et II du titre II du livre III mais ne comprend pas :

a) pour un employé dont les activités se rapportent à la commercialisation des activités ou des produits d'une entreprise reconnue, les jetons de présence d'un administrateur, un boni, une rémunération pour du travail exécuté en sus des heures habituelles de travail ni un avantage visé à la section II du chapitre II du titre II du livre III ;

b) pour les autres employés, les jetons de présence d'un administrateur, un boni, une prime au rendement, une rémunération pour du travail exécuté en sus des heures habituelles de travail, une commission ni un avantage visé à la section II du chapitre II du titre II du livre III. »

---

Cette définition vise, d'une part, à assurer que le crédit soit accordé sur une augmentation normale de la masse salariale de la société créée principalement par l'embauche de nouveaux employés et, d'autre part, à prévenir que cette croissance de la masse salariale provienne d'une manipulation possible de celle-ci par l'utilisation, par exemple, d'une prime au rendement, d'un boni ou d'une rémunération pour du travail exécuté en sus des heures habituelles de travail.

### **Situations présentées**

#### Situation # 1

Les employés de la société travaillent habituellement une semaine de 36 heures (soit 3 fois 12 heures) et une autre semaine de 48 heures (soit 4 fois 12 heures). La moyenne de travail hebdomadaire est donc de 42 heures. Chaque semaine, les employés sont payés à temps et demi pour les 2 heures excédentaires (donc leur taux horaire régulier est bonifié de 50 %).

Étant donné que ces 2 heures sont des heures habituelles de travail, le montant correspondant à ces 2 heures payées en temps et demi doit-il être considéré dans le traitement ou salaire ouvrant droit au crédit d'impôt remboursable pour la création d'emplois dans une région désignée, ci-après désignée « crédit régions », ou devrait-on plutôt se limiter au montant qui correspondrait aux 2 heures, si elles étaient payées au taux horaire régulier?

#### Situation # 2 :

Lorsque des employés travaillent le dimanche, ils sont rémunérés à temps et demi. Ainsi, leur taux horaire est bonifié de 50 %. La journée du dimanche fait partie de l'horaire normal de travail (les employés travaillent obligatoirement un dimanche sur deux).

Le montant correspondant à la rémunération versée pour la journée du dimanche, payé à temps et demi, doit-il être considéré dans le traitement ou salaire ouvrant droit au crédit régions ou devrait-on plutôt se limiter au montant qui correspondrait à la rémunération versée pour la journée du dimanche, si elle était payée au taux horaire régulier?

#### Situation # 3 :

Les jours fériés sont payés au taux régulier, mais le nombre d'heures est bonifié. Par exemple, le congé de Noël, pour un employé vérifié, a été payé au taux horaire régulier

---

pour \*\*\*\*\* heures, en plus du salaire normal de la semaine. Ainsi, pour la semaine en question, l'employé a été rémunéré pour \*\*\*\*\* heures, ce qui dépasse largement la moyenne hebdomadaire de 42 heures.

Devrait-on inclure la rémunération versée pour les heures additionnelles relatives aux jours fériés dans le traitement ou salaire ouvrant droit au crédit régions même si, pour une semaine donnée, la rémunération totale dépasse largement la rémunération habituelle?

### Réponses aux situations # 1, # 2 et # 3

Nous sommes d'avis que les heures habituelles de travail sont celles définies dans la convention comme étant les heures normales où l'employeur bénéficiera des services de l'employé au cours d'une période fixée à l'avance. Le *Dictionnaire des relations du travail*<sup>1</sup> définit l'expression « heures normales » comme étant :

« Nombre convenu d'heures de travail que doivent habituellement effectuer les travailleurs au cours d'une période donnée durant laquelle les taux ordinaires<sup>2</sup> de salaire sont payés [...] ».

La Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)<sup>3</sup>, ci-après désignée « LNT », sert d'indicateur à l'établissement des heures habituelles de travail d'une semaine normale de travail<sup>4</sup>. De plus, cette loi prévoit une durée maximale de travail faisant en sorte qu'un employé puisse refuser de travailler plus de 50 heures par semaine<sup>5</sup>.

La rémunération correspond normalement à ce qui est dû aux employés et s'assimile ainsi à un montant à l'égard duquel les employés ont une expectative d'obtenir de la part de l'employeur. De plus, lorsqu'une prime<sup>6</sup> est prévue dans le contrat de travail d'un

---

<sup>1</sup> Dion, Gérard, *Dictionnaire des relations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, première édition, 1976, 662 pages

<sup>2</sup> Le *Dictionnaire des relations du travail* définit le « taux ordinaire » comme étant : « Taux de salaire versé par un employeur pour un travail sans suppléments ou primes d'aucune sorte. »

<sup>3</sup> La Loi sur les normes du travail étant une loi d'ordre public qui fixe des normes minimales, il s'ensuit que ces normes du travail doivent être prises en considération dans le cadre de l'administration et de la négociation des conventions collectives.

<sup>4</sup> Article 52 de la LNT.

<sup>5</sup> Premier alinéa de l'article 59.0.1 de la LNT.

<sup>6</sup> Le *Dictionnaire des relations du travail* définit la « prime » comme étant notamment : « Somme d'argent accordée à un travailleur, en bloc ou selon ses unités de travail, en sus de son salaire régulier, [...] c) pour

---

employé qui remplit des conditions particulières, par exemple le fait de travailler pendant les heures de la nuit, nous pouvons considérer que cette prime fait partie de la rémunération normale versée par l'employeur pour l'exécution de ce type de travail et qu'elle n'est pas exclue de la notion de « traitement ou salaire » aux fins du calcul de ce crédit<sup>7</sup>. Dans ce contexte, nous sommes d'avis que le taux horaire bonifié pour les deux heures excédant 40 heures par semaine et pour le travail exécuté le dimanche est versé pour compenser les inconvénients rattachés, dans le premier cas, à la durée et, dans le deuxième cas, au moment où le travail est effectué.

En ce qui regarde les heures payées à l'égard des jours fériés, il appert qu'un jour férié travaillé doit être rémunéré en plus de la rémunération normale à l'égard de ce jour. Ainsi, dans le contexte où il n'y a pas de convention collective, la LNT prévoit, à l'article 62<sup>8</sup>, la façon de calculer l'indemnité qui doit être payée à l'égard d'un jour férié, alors que l'article 63 de la LNT prévoit les modalités applicables lorsque l'employé a travaillé un tel jour, par l'addition de la rémunération normale pour ce jour et de l'indemnité prévue à l'article 62 de la LNT ou encore en accordant un congé compensatoire d'une journée qui doit être pris dans un délai préétabli.

À l'égard de la situation # 3, il devient difficile de prétendre que les heures payées en plus de la rémunération normale se qualifient de « rémunération pour du travail exécuté en sus des heures habituelles de travail ». Étant donné que l'usine est toujours en fonction et qu'il devient normal que les jours fériés soient des journées normales de travail, on peut ainsi assimiler les heures bonifiées à une prime prévue dans le contrat de travail d'un employé qui remplit des conditions particulières, comme par exemple le fait de travailler pendant une journée fériée. Cependant, dans le contexte où à l'égard d'un jour férié, l'employé qui obtiendrait en plus de sa rémunération normale et de l'indemnité correspondant à tel jour, une rémunération en temps supplémentaire, compte tenu qu'il serait dans une situation de surtemps, ne devrait pas être prise en considération dans le traitement ou salaire de cet employé aux fins du calcul du crédit.

---

compenser des inconvénients rattachés à la durée et au moment du travail : d'amplitude, de chevauchement, de nuit, de pré-quart, de quart, de quart brisé, du dimanche, de disponibilité ; [...]. »

<sup>7</sup> Voir interprétation 04-0106106 datée du 25 avril 2005.

<sup>8</sup> « 62. Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé. »

---

Situation # 4 :

Lorsqu'un employé admissible, soit un employé attesté par Investissement Québec pour toute l'année, prend ses vacances annuelles, il est rémunéré à un taux bonifié qui diffère du taux horaire régulier.

Devrait-on inclure cette rémunération pour les vacances annuelles dans le traitement ou salaire ouvrant droit au crédit régions, au taux horaire bonifié ou au taux horaire régulier?

Situation # 5 :

Certains employés admissibles, attestés par Investissement Québec pour toute l'année, ne prennent pas de vacances au cours de l'année. Par contre, leurs vacances sont payées, même si l'employé ne s'absente pas. Ces vacances sont payées à un taux horaire bonifié, qui tient compte du salaire de l'année où elles ont été gagnées. Ainsi, pour une semaine donnée, l'employé reçoit, en plus de sa rémunération habituelle, une rémunération pour ses vacances non prises. Le total de sa rémunération, pour cette semaine donnée, excède largement la moyenne hebdomadaire de 42 heures.

Devrait-on inclure cette rémunération pour les vacances payées mais non prises dans le traitement ou salaire ouvrant droit au crédit régions même si, pour une semaine donnée, la rémunération totale dépasse largement la rémunération habituelle?

Situation # 6 :

Certains employés admissibles, attestés par Investissement Québec pour toute l'année, obtiennent des avances au net sur vacances. Ces avances sont payées dans une semaine donnée. Ainsi, pour la semaine en question, le total de la rémunération excède la moyenne hebdomadaire de 42 heures.

Devrait-on inclure cette rémunération pour les avances au net sur vacances dans le traitement ou salaire ouvrant droit au crédit régions même si, pour une semaine donnée, la rémunération totale dépasse largement la rémunération habituelle?

---

### Réponses aux situations # 4, # 5 et # 6

Il est acquis que la rémunération versée à l'égard des périodes de vacances fait partie du traitement ou salaire pour les fins du calcul du crédit régions<sup>9</sup>. Il convient de noter qu'il s'agit de reconnaître le coût relatif à une période d'absence de l'employé qui se matérialise, lorsque ce dernier prend du temps qu'il a accumulé par le fait de sa présence au travail. Dans le cas où l'employé ne prend pas les vacances accumulées et reçoit un paiement à cet égard ou encore lorsqu'il demande des avances sur des vacances accumulées, il n'y a pas lieu de considérer ce paiement dans la définition de traitement ou salaire pour les fins du calcul de ce crédit. Si l'employé prend des vacances non rémunérées, compte tenu qu'il a déjà reçu un paiement d'avance, dans ce contexte, il serait possible de considérer les avances reçues au cours de la même année civile dans le traitement ou salaire versé à l'employé pour les fins du calcul du crédit.

Sur l'aspect du taux horaire bonifié, la durée de la période de vacances est établie en fonction de la période accumulée à cet égard dans l'année précédente. Le salaire versé pour une période de vacances est établi en fonction du taux horaire qui prévaut au moment de la prise des vacances. Ainsi, le fait de prévoir soit un taux bonifié à l'égard du taux horaire de l'année précédente, soit celui prévalant au moment de la prise des vacances, selon le plus avantageux des deux, nous semble raisonnable et ne modifie pas les positions prises antérieurement.

#### Situation # 7 :

Un employé est libéré pour cause d'activités syndicales. Il est payé par son employeur, mais ce dernier est remboursé par le syndicat. Cet employé est cependant attesté par Investissement Québec. Par contre, durant l'année, il n'a consacré aucune heure à des activités de fabrication ou de transformation.

Doit-on inclure cette rémunération dans le traitement ou salaire ouvrant droit au crédit régions?

---

<sup>9</sup> Voir l'interprétation 02-0111183 datée du 25 février 2003. De plus, dans le budget du 12 juin 2003 (page 134), le MFQ a précisé que les absences temporaires permettront que l'aide fiscale soit disponible dans le cas où un employé s'absente temporairement de son travail pour des motifs jugés raisonnables.

---

### Situation # 8 :

Un employé \*\*\*\*\* a été un formateur tout au long de l'année. Cet employé est cependant attesté par Investissement Québec. La raison qui nous est donnée c'est que, dans le département de l'employé \*\*\*\*\*, tous les employés se doivent d'avoir leur carte de mécanicien \*\*\*\*\*. Certains employés n'ayant pas le niveau de qualification requis, alors l'employé \*\*\*\*\* a été libéré toute l'année pour leur donner de la formation.

Les autres codes de formation sont pour la libération et le paiement d'un employé, afin qu'il prépare la formation (notes, livre, etc.) devant être donnée, ainsi que pour l'employé qui dispense de la formation sur le lieu de travail, par accompagnement.

Devrait-on inclure cette rémunération pour de la formation dans le traitement ou salaire ouvrant droit au crédit régions?

### Réponses aux situations # 7 et # 8

La définition d'« employé admissible » que l'on retrouve à l'article 1029.8.36.72.82.1 de la LI<sup>10</sup> prévoit notamment qu'il doit s'agir d'un employé à l'égard duquel une attestation d'admissibilité, relativement à une période, est délivrée à la société par Investissement Québec. En conséquence, il n'est pas de la responsabilité de Revenu Québec de s'assurer de la pertinence ou non de l'émission de telle attestation d'admissibilité en regard des tâches effectuées par les employés.

À la suite de discussions avec Investissement Québec, notre compréhension est à l'effet qu'il considère que lorsque la production est débutée, la formation qui s'y rattache est une activité servant à supporter la fabrication et la transformation<sup>11</sup>. En ce qui regarde les activités syndicales, Investissement Québec considère qu'elles ne servent en aucun temps à supporter, à superviser ou à entreprendre la fabrication ou la transformation.

---

<sup>10</sup> Cette expression est définie comme suit :

« « employé admissible » d'une société, pour une période de paie comprise dans une année civile, désigne un employé qui, au cours de cette période, se présente au travail à un établissement de son employeur situé dans une région désignée et à l'égard duquel une attestation d'admissibilité, relativement à cette période, est délivrée à la société par Investissement Québec pour l'application de la présente section. »

<sup>11</sup> Dans la situation où un employé a pour fonction la formation des employés, et qu'ainsi il donne de la formation toute l'année, il sera considéré comme étant un employé relié à l'administration et non à la fabrication ou la transformation.

\*\*\*\*\*

- 8 -

---

Situation # 9 :

Certains employés se font rembourser le coût de leurs certificats ou de leurs cartes qu'ils doivent nécessairement obtenir et maintenir, et qui attestent de leur qualification (par exemple, \*\*\*\*\*).

Le montant de ce remboursement doit-il être inclus dans le traitement ou salaire ouvrant droit au crédit régions?

Réponse à la situation # 9

La définition de l'expression « traitement ou salaire » exclut les avantages visés à la section II du chapitre II du titre II du livre III. Ainsi, le remboursement, comme vous l'avez décrit, des coûts relatifs au maintien d'un statut assurant la qualification d'un employé semble être visé par l'article 37 de la LI et devrait donc être exclu des traitements ou salaires donnant ouverture au crédit régions.

N'hésitez pas à communiquer avec \*\*\*\*\*, si vous désirez obtenir des informations supplémentaires.

\*\*\*\*\*