

Québec, le 3 novembre 2014

Objet : Primes payées en tant qu'employeur pour
un programme d'aide aux employés
N/Réf. : 14-022402-001

*****,

La présente est pour faire suite à la demande de décision que vous nous avez adressée ***** concernant les primes payées en tant qu'employeur pour un programme d'aide aux employés.

Vous désirez savoir si le paiement de ces primes par l'employeur représente un avantage imposable pour les employés qui bénéficient du programme en question.

Nous comprenons que l'employeur désire mettre sur pied un programme d'aide aux employés. À cet égard, il s'engage à payer des primes auprès d'un assureur et ce dernier déterminera une firme externe pour offrir les services.

Le programme en question offrira du soutien dans diverses situations telles que :

- stress ou anxiété;
- difficultés au travail;
- dépression;
- problèmes conjugaux ou familiaux;
- dépendances;
- problèmes financiers ou juridiques;
- diabète, obésité ou autres problèmes physiques.

Nous pouvons difficilement répondre de façon précise à vos interrogations puisqu'il s'agit essentiellement d'une question de fait. Par ailleurs, voici des commentaires généraux qui devraient vous guider afin de déterminer si un avantage doit être inclus dans le calcul du revenu d'emploi des employés et pour en fixer la valeur, le cas échéant.

L'article 37 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », prévoit que les montants qu'un particulier doit inclure dans le calcul de son revenu, comprennent la valeur de la pension, du logement et des autres avantages que le particulier reçoit ou dont il bénéficie en raison ou à l'occasion de sa charge ou de son emploi ainsi que les allocations qu'il reçoit et dont il n'a pas à justifier l'utilisation.

Quelques exceptions à cette règle sont prévues dans la LI dont l'une au troisième alinéa de l'article 38 de la LI. Elle prévoit notamment qu'un employé n'est pas tenu d'inclure la valeur des avantages qui proviennent de services de consultation dont lui ou une personne à laquelle il est lié, bénéficie et qui concerne la gestion du stress ou l'usage ou la consommation de tabac, de drogues ou d'alcool pour autant qu'il ne s'agisse pas de services offerts dans le cadre d'une dépense encourue par l'employeur permettant à l'employé d'avoir accès à des installations récréatives. Le troisième alinéa de l'article 38 de la LI vise également les services de consultation concernant le réemploi ou la retraite d'un employé.

La LI ne définit pas la notion de « services de consultation » et selon le sens commun, il apparaît que cette notion réfère à l'action de prodiguer des conseils, d'assister une personne et la guider notamment dans la résolution de problématiques. L'aspect-conseil nous semble primordial de sorte que des services de cure de désintoxication, à titre d'exemple, ne représenteraient pas des services de consultation puisqu'ils relèvent davantage de la nature d'un traitement plutôt que du conseil. Il s'agit d'une question de fait, quant à savoir si les services visés par le programme sont des services de consultation.

Dans l'hypothèse où les services visés par le programme représentent des services de consultation au sens du troisième alinéa de l'article 38 de la LI, nous sommes d'avis que certains d'entre eux seulement seraient visés par l'exclusion de l'article 38 de la LI. Il s'agit des services de soutien pour contrer le stress, l'anxiété et les dépendances. Plus précisément, les services de soutien dans les situations de dépression, de problèmes conjugaux ou familiaux et de problèmes financiers ou juridiques ne sont pas prévus à l'article 38 de la LI de sorte que les avantages qui découlent de la prestation de ces services devraient être inclus dans le calcul du revenu d'emploi de l'employé.

- 3 -

Quant au service de soutien lié à des difficultés au travail, il ne serait pas visé à l'article 38 de la LI, mais, par contre, nous sommes d'avis que l'avantage découlant de ce service pourrait par ailleurs être exclu de l'application de l'article 37 de la LI puisqu'il est raisonnable de penser que l'employeur en est le principal bénéficiaire.

Comme la prime payée par l'employeur englobe tous les services, si un avantage découlant d'une partie de ceux-ci seulement doit être inclus dans le calcul du revenu d'emploi de l'employé, l'employeur doit en déterminer la valeur.

Encore là, est une question de fait la question d'identifier la partie des primes qui se rapporte aux différentes prestations du régime. Cette question ne peut être résolue qu'en constatant les obligations juridiques des parties concernées découlant des conventions applicables. Si les conventions en question ne permettent pas de faire cette détermination, l'employeur doit alors faire une estimation raisonnable de cette valeur.

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

Direction de l'interprétation relative
aux particuliers