



Québec, le 8 juillet 2015

Objet : Programme de congés autofinancés
N/Réf. : 15-025404-001

*****,

La présente est pour faire suite à votre lettre ***** concernant les obligations fiscales d'un employeur lorsqu'un employé demande de bénéficier du programme de congés autofinancés¹.

Vous mentionnez que différents ministères fédéraux accordent à leurs employés la possibilité de différer jusqu'à 33 1/3 % du salaire pour financer une absence de son emploi d'une durée de six à douze mois consécutifs. À la fin du congé, l'employé retourne à son emploi régulier.

Vos questions concernent les règles à respecter dans la préparation du relevé 1 de l'employé ainsi qu'à l'égard des différentes cotisations exigibles de l'employeur en vertu des lois fiscales.

OPINION

Sommairement, l'article 47.15 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », prévoit que tout régime ou arrangement, pourvu ou non d'un fonds, en vertu duquel une personne a, dans une année d'imposition, le droit de recevoir un montant après la fin de l'année, lorsqu'il est raisonnable de considérer que l'un des objets principaux de la création ou de l'existence de ce droit est de différer l'impôt à payer par le particulier à l'égard d'un montant qui représente un traitement ou salaire du particulier pour des services qu'il a rendus au cours de l'année ou d'une année d'imposition antérieure, se qualifie à titre d'entente d'échelonnement de traitement.

¹ Aussi appelé congé sabbatique à traitement différé, congé sabbatique autofinancé ou congé à traitement différé.

Dans un tel cas, à moins d'être en présence d'un « régime ou arrangement prescrit » en vertu du paragraphe 1 de l'article 47.16 de la LI notamment, la partie du traitement ou du salaire pour les services rendus par un employé au cours d'une année qui est différée devra être incluse dans le calcul du revenu de l'année où le montant est gagné.

Le paragraphe 1 de l'article 47.16 prévoit toutefois qu'aux fins de l'application de l'article 47.15 de la LI, une entente d'échelonnement de traitement ne comprend pas un arrangement prescrit.

Enfin, un régime de congé à traitement différé qui rencontre les conditions énumérées à l'article 47.16R1 du Règlement sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3, r. 1)², ci-après désigné « RI », est un arrangement prescrit.

Pour bénéficier d'un traitement fiscal préférentiel et ainsi pouvoir inclure dans le calcul du revenu ce montant différé dans l'année de sa réception, il faut respecter un certain nombre de critères prévus à l'article 47.16R1 du RI.

Le bulletin d'interprétation IMP. 47.16-1/R2 *Entente de congé à traitement différé* du 29 décembre 2005 fait état des règles et des critères applicables pour qu'une entente de congé à traitement différé établie après le 27 juillet 1986 soit un « arrangement prescrit » pour l'application du paragraphe 1 de l'article 47.16 de la LI. Ce bulletin est disponible sur le site Internet de Revenu Québec.

Le *Guide de l'employeur 2015* (TP-1015.G) à la section 11.2 ainsi que le *Guide du relevé 1* à la section 4.3.3 peuvent également être utiles.

À l'égard de vos questions, à l'aide de votre exemple et dans la mesure où le régime offert par l'employeur est un arrangement prescrit, nous pouvons faire les commentaires généraux suivants sur les retenues et les cotisations de l'employeur.

En mars 2014, un employé ayant un revenu annuel de 50 000 \$ a débuté l'application de son entente de congé à traitement différé qui prendra fin en février 2019. Son congé débutera en mars 2019. Pour l'année 2014, le montant différé pour financer son congé est de 10 000 \$.

La déclaration de renseignements (le relevé 1) pour l'année d'imposition 2014 doit se faire de la manière suivante :

- Case A- 40 000 \$, soit le montant versé à l'employé (article 1015 de la LI);

² L'article 47.16R1 du RI est une disposition d'harmonisation avec l'article 6801 du Règlement de l'impôt sur le revenu du Canada (C.R.C., ch. 945).

- 3 -

- Case B- le calcul de la cotisation au Régime de rentes du Québec (RRQ) se fait sur le montant versé à l'employé, soit 40 000 \$ (articles 50 et 59 de la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, chapitre R-9) (LRRQ) et article 1159.1 de la LI);
- Case G- le salaire admissible au RRQ est celui versé à l'employé, 40 000 \$ (articles 50 et 59 de la LRRQ et article 1159.1 de la LI);
- Case E- l'impôt à retenir s'effectue sur la base du salaire versé à l'employé, 40 000 \$ (article 1015 de la LI);
- Case H- le calcul de la cotisation au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) s'effectue sur la somme qui a été gagnée (et non celle qui est versée à l'employé) soit 50 000 \$ (articles 43, 58 et 60 de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) (LAP))³;
- Case I- le salaire admissible au RQAP est de 50 000 \$, c'est-à-dire le salaire gagné (articles 43, 58 et 60 de la LAP);
- Case Q- aucun montant.

Quant aux cotisations de l'employeur au RRQ et au RQAP, elles se calculent sur les mêmes montants que ceux indiqués ci-dessus pour la cotisation de l'employé, donc en fonction du montant « versé » à l'employé dans le cas du RRQ et en fonction du montant « gagné » dans le cas du RQAP.

Il convient de mentionner que les sommes que vous versez à un employé lors d'un congé sabbatique à traitement différé sont également assujetties, dans l'année du versement à l'employé, à la cotisation de l'employeur au Fonds des services de santé en vertu de l'article 34 de la Loi sur la Régie de l'assurance maladie du Québec (RLRQ, chapitre R-5).

Par ailleurs, **dans le cas d'un congé à traitement anticipé**, nous désirons porter à votre attention que les règles ci-dessus sont différentes. À ce sujet, nous vous référons à la partie 11.2 du *Guide de l'employeur* (TP-1015.G).

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

Direction de l'interprétation relative
aux particuliers

³ Selon l'article 43 de la LAP, le salaire admissible au RQAP pour une année, à l'égard d'un emploi, correspond à la rémunération assurable provenant de cet emploi qui est déterminée pour l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).