

N° : **IT-529**

DATE : le 20 février 1998

OBJET : **LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU**
Programmes d'avantages sociaux adaptés aux besoins des employés

RENOI : L'alinéa 6(1)a) (aussi les paragraphes 6(3), 6(4) et 15(1); la définition donnée au paragraphe 248(1) des termes « entente d'échelonnement du traitement », « convention de retraite », « police d'assurance-vie collective temporaire » et « régime privé d'assurance-maladie »; les alinéas 6(1)f), 6(1)g), 6(1)h) et 6(1)i) et les sous-alinéas 56(1)a)(i) et (iii))

Les bulletins d'interprétation (IT) donnent l'interprétation technique que fait Revenu Canada de la législation fiscale. À cause de leur caractère technique, les bulletins sont surtout utilisés par le personnel du Ministère, les experts en fiscalité et d'autres personnes qui s'occupent de questions fiscales. Pour les lecteurs qui désirent des explications moins techniques de la loi, le Ministère offre d'autres publications, telles que des guides d'impôt et des brochures.

Bien que les bulletins n'aient pas force de loi, on peut habituellement s'y fier, étant donné qu'ils reflètent l'interprétation que le Ministère fait de la loi qui doit être appliquée de façon uniforme par son personnel. Lorsqu'un bulletin n'a pas encore été révisé pour tenir compte des modifications législatives, le lecteur devrait se reporter à la loi modifiée et à sa date d'entrée en vigueur. De la même façon, le lecteur devrait prendre en considération les décisions des tribunaux depuis la date de parution d'un bulletin pour juger de la pertinence des renseignements contenus dans le bulletin.

L'interprétation fournie dans un bulletin s'applique à compter de sa date de publication, à moins d'indication contraire. Quand un changement est apporté à une interprétation antérieure et que ce changement est à l'avantage des contribuables, il entre habituellement en vigueur à l'égard de toutes les mesures de cotisation et de nouvelle cotisation futures. Si le changement n'est pas à l'avantage des contribuables, la date d'entrée en vigueur s'applique habituellement à l'année d'imposition en cours et aux années suivantes ou aux opérations effectuées après la date de publication du bulletin.

Une modification à une interprétation du Ministère peut aussi être annoncée dans les *Nouvelles techniques de l'impôt*.

Si vous avez des observations à formuler sur les sujets traités dans ce bulletin, veuillez les faire parvenir à l'adresse suivante :

Direction des décisions de l'impôt
Direction générale de la politique et de la législation
Revenu Canada
Ottawa ON K1A 0L5

À l'attention du directeur, Division des entreprises et des publications

Vous pouvez avoir accès aux bulletins d'interprétation de Revenu Canada sur le réseau Internet, à l'adresse suivante : www.rc.gc.ca

Contenu

Application

Résumé

Discussion et interprétation

- Description d'un programme à la carte (1-3)
- Année du régime (4)
- Aspects fiscaux à considérer dans la conception globale du programme à la carte (5-9)
- Établissement d'un programme à la carte (10)
- Aspects juridiques (11-12)
- Imposition de chaque avantage (13)
- Soins médicaux (14-18)
- Avantages au profit du survivant (19-20)
- Assurance-invalidité de courte et de longue durée (21)
- Cession de congés annuels payés (22)
- Achat de congés annuels payés (23)
- Paielements en espèces, transferts et réaffectation (24)
- Conséquences fiscales pour l'employeur (25)
- Avantages accordés à des actionnaires (26)
- Avantages accordés à d'anciens employés (27)
- Bulletins et guides connexes (28)

Application

Ce bulletin traite des conséquences fiscales visant les programmes d'avantages sociaux adaptés aux besoins des employés.

Résumé

Ce bulletin précise le traitement fiscal des programmes d'avantages sociaux adaptés aux besoins des employés. La *Loi de l'impôt sur le revenu* ne prévoit aucune définition de ces programmes appelés « régimes d'avantages sociaux adaptés aux besoins des employés » ou encore « régimes à la carte ». Toutefois, il s'agit généralement de programmes de prévoyance collective d'entreprises où l'employé peut choisir le genre et le niveau de couverture qu'il désire parmi les avantages offerts. De façon générale, ces programmes permettent à l'employé de personnaliser son programme d'avantages pour qu'il réponde à ses besoins de couverture tout en respectant son budget. Avec le temps et selon les circonstances, l'employé peut modifier son choix d'avantages.

Les considérations fiscales font partie intégrante de la conception des programmes d'avantages sociaux adaptés aux besoins des employés. Elles sont également d'une grande importance pour l'employé lorsqu'il choisit des avantages. La conception de ces programmes comprendra, par exemple, diverses options dont des avantages imposables ou non imposables, des conditions visant chaque choix ainsi que le mode d'achat des avantages sélectionnés. Bien qu'aucune disposition de la Loi ne porte précisément sur l'ensemble de ces programmes, chaque programme doit être conçu de manière à satisfaire à certaines conditions. Ainsi, tous les avantages rattachés aux options du programme seront à l'abri de conséquences fiscales défavorables. Aussi, dans la mesure où ces conditions (qui sont exposées dans le bulletin) auront été remplies, les différents avantages prévus par le programme seront assujettis à des dispositions précises de la Loi comme s'ils étaient offerts indépendamment du programme. Par conséquent, selon le genre d'avantage et son mode d'acquisition, il peut en résulter pour l'employé un avantage imposable ou non imposable.

Ce bulletin traite donc des conséquences fiscales d'un programme type d'avantages adapté aux besoins des employés, appelé ci-après **programme à la carte**. Toutefois, puisque ce genre de programme est censé permettre une certaine souplesse quant aux options touchant les avantages dont peuvent bénéficier les employés, un programme donné d'avantages adapté à leurs besoins ne comportera pas nécessairement tous les éléments mentionnés ci-dessous et pourra même être structuré différemment.

Discussion et interprétation

Description d'un programme à la carte

1. Un programme à la carte peut prévoir que l'employeur attribuera à chaque employé admissible un montant nominal de référence (appelé communément « crédits variables »). Avant le début de l'année du régime (voir le numéro 4 ci-dessous), l'employé qui participe au programme à la carte affectera les crédits qui lui auront été alloués à différentes options touchant les avantages offerts dans le cadre du programme, certains de ces avantages pouvant être imposables et d'autres non imposables. L'employeur sera alors tenu, suivant les modalités du programme à la carte, d'offrir à l'employé les avantages ainsi choisis. De façon générale, l'employeur remettra à chaque employé une brochure expliquant en détail le programme à la carte ainsi qu'une feuille de travail qui l'aidera à faire plus aisément ses choix. Toutefois, quelle que soit la manière dont on communiquera aux employés les précisions concernant le programme, les conséquences fiscales décrites dans ce bulletin ne s'appliqueront que si les employés admissibles ont été informés de leurs droits selon les termes du programme.

2. Un autre exemple d'un programme à la carte est celui où les employés peuvent choisir un niveau de couverture pour chaque genre d'avantage offert, niveau allant de la

non-couverture jusqu'à une couverture plus étendue que la normale. Pour chaque avantage, l'employeur fixe le niveau standard de couverture et détermine ensuite la valeur en dollars des niveaux au-dessus et en-dessous du niveau standard. Lorsqu'un employé opte pour une couverture autre que la couverture standard fixée par l'employeur, la valeur de la couverture choisie est créditée au compte de l'employé ou en est débitée. Si le choix d'avantages de l'employé résulte en un déficit net, l'employeur retiendra sur sa paie la somme additionnelle requise pour payer les avantages choisis. Étant donné qu'on détermine séparément le traitement fiscal de chaque avantage, un programme à la carte permettra habituellement à l'employé de choisir l'avantage qui sera réputé avoir été acquis au moyen des retenues sur la paie. Si le choix résulte en un surplus, l'employeur peut verser la somme à titre de rémunération selon les modalités du programme.

3. Le montant des crédits variables que l'employeur attribue chaque année à ses employés représente la contribution patronale aux avantages sociaux des employés. Dans le deuxième exemple de programme à la carte ci-dessus, tous les avantages non attribuables à un montant venant de l'employé sont considérés avoir été capitalisés au moyen d'une contribution de l'employeur. Un programme à la carte peut également offrir à l'employé la possibilité d'augmenter le niveau des avantages prévus ou d'acquiescer un droit à des avantages additionnels, au moyen de retenues sur la paie ou de l'abandon d'un autre droit, par exemple le droit à des congés annuels. Comme pour les autres retenues à la source, l'employé qui recourt à cette méthode pour acquiescer le coût de la couverture additionnelle devra payer l'impôt sur le montant brut du salaire reçu et non sur le montant net de son chèque de paie.

Année du régime

4. L'année du régime correspond normalement à une période de douze mois. Toutefois, dans le cas de la première année d'un programme à la carte, l'année du régime peut avoir plus ou moins douze mois de manière à ce que la fin de l'année corresponde à la fin de l'exercice selon la documentation sur le programme. L'année du régime n'a pas à coïncider avec l'année civile et ne sera pas nécessairement la même pour tous les employés. Par exemple, afin de faciliter l'administration d'un programme à la carte, les employeurs peuvent exiger de leurs employés qu'ils fassent leur choix annuel avant le mois de leur naissance. Ainsi, le choix sera valide pour l'année du régime commençant avec le mois de naissance. Quoi qu'il en soit, nous recommandons aux employeurs d'expliquer dans la documentation portant sur le programme à la carte qui est remise à tous les employés ce qu'ils entendent par l'année du régime.

Aspects fiscaux à considérer dans la conception globale du programme à la carte

5. Le concept d'année du régime revêt une importance pour un programme à la carte qui offre aux employés la

possibilité de choisir parmi un certain nombre d'avantages qui peuvent ou non être imposables. En règle générale, lorsqu'une partie d'un programme à la carte pourrait être considérée comme une fiducie de santé et de bien-être ou une entente de même ordre et qu'une autre partie pourrait être considérée comme une entente d'échelonnement du traitement, une convention de retraite, un régime de prestations aux employés ou encore une fiducie d'employés, la totalité du programme à la carte doit être assujettie aux dispositions de la loi qui, selon le cas, visent les ententes d'échelonnement du traitement, les conventions de retraite, les régimes de prestations aux employés et les fiducies d'employés. Toutefois, si les employés qui bénéficient de la couverture offerte par le programme sont tenus de faire, avant le début de l'année du régime, le choix des avantages qui leur seront offerts dans le cadre du programme ainsi que la façon dont ceux-ci seront financés (et, sous réserve du numéro 6 ci-dessous, le choix est irrévocable), la division du programme à la carte en plusieurs parties est alors possible et l'imposition des avantages prévus par le programme ne sera pas modifiée du fait que cette option est offerte dans le cadre d'un régime à la carte de portée générale. Bien que dans ce bulletin les remarques formulées touchant les conséquences fiscales visant les avantages offerts dans le cadre d'un programme à la carte portent essentiellement sur la question de savoir si le programme est ou non un régime de prestations aux employés, certaines de ces remarques s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, lorsque le programme en question est une entente d'échelonnement du traitement, une convention de retraite ou encore une fiducie d'employés.

6. L'exigence (voir le numéro 5 ci-dessus) selon laquelle le choix d'avantages que fait l'employé demeure irrévocable pour la durée de l'année du régime comporte deux exceptions : un « événement de la vie » ou un changement dans la situation professionnelle. La documentation sur le régime devrait préciser ce qu'on entend par événement de la vie lorsque le programme à la carte permet, dans l'éventualité d'un tel événement, de modifier le choix des avantages qui avait été fait. Il s'agit en général d'événements tels que la naissance ou le décès d'une personne à charge, un changement dans l'état civil ou encore la perte de la couverture d'assurance que garantissait un régime de l'employeur du conjoint. On ne considérerait pas un changement tel celui du lieu de résidence d'un employé qui n'entraîne aucune modification du nombre de crédits variables qui lui sont attribués comme un événement de la vie susceptible de justifier la modification du nombre des crédits variables au cours de l'année du régime. Dans certaines circonstances, un programme à la carte peut permettre à un employé de faire certaines modifications afin de tenir compte d'un événement de la vie (p. ex. diminuer la couverture dans un domaine pour l'augmenter dans un autre) sans que cela n'entraîne une incidence défavorable sur le traitement fiscal des avantages offerts dans le cadre du programme. Cela est possible à condition que les modifications n'entraînent pas un retrait (qui serait non

conforme aux modalités de la police d'assurance ou du régime en question) des fonds crédités pour l'option retenue et que la définition d'événement de la vie prévue par le programme se limite aux événements décrits dans ce numéro. En outre, si le montant des crédits variables attribués à l'employé est modifié en raison d'un changement dans sa situation professionnelle (p. ex. un employé à temps partiel pourrait avoir droit à moins de crédits qu'un employé à temps plein), il est possible qu'on lui demande également de modifier son choix initial de manière à tenir compte de la diminution ou de l'augmentation des crédits variables disponibles. Par contre, une telle modification ne peut pas être rétroactive et toute modification de la couverture d'assurance choisi ne peut entrer en vigueur qu'à la date de l'événement de la vie ou du changement dans la situation professionnelle.

7. En supposant que les crédits variables n'aient aucune valeur de rachat et que l'employé n'ait cédé aucun élément important en vue d'acquiescer ces crédits, on comprendra alors que les crédits variables ne représentent qu'un montant nominal de référence. En ce sens, un crédit variable n'a en soi aucune valeur intrinsèque. On considérera qu'un programme à la carte n'est pas un régime de prestations aux employés lorsque, selon les modalités du programme, les crédits variables sont théoriques et que l'employé est tenu de faire, avant le début de l'année du régime (sous réserve des exceptions mentionnées au numéro 6 ci-dessus), un choix irrévocable quant au genre d'avantages que lui garantiront les crédits variables. Les crédits variables que l'employeur attribue à l'employé ne constituent habituellement pas un avantage imposable pour ce dernier.

8. L'employé est réputé avoir d'office reçu un revenu d'emploi égal à la valeur des crédits attribués (à moins que le programme à la carte ne soit considéré dans sa totalité comme un régime de prestations aux employés) lorsque, après le début de l'année du régime, un programme à la carte permet :

- l'échange contre espèces de crédits variables non attribués ou de crédits variables nouvellement attribués (bien que le versement effectif des espèces correspondant aux crédits variables attribués à l'employé avant le début de l'année du régime puisse avoir lieu après le début de cette année);
- le transfert des crédits d'une option à une autre;
- un choix parmi les différents avantages (autre que le nouveau choix d'avantages dont il est question au numéro 6 ci-dessus ou autre que le choix initial que fait un employé qui participe au programme à un moment quelconque durant l'année du régime);

Par le fait même, il en résulterait l'inclusion dans le revenu de l'employé du montant total des avantages reçus dans le cadre du programme même si certains avantages n'auraient pas été inclus s'ils avaient été offerts séparément. Cela s'explique par le fait que le crédit variable qui peut être mis en réserve et négocié contre espèces à tout moment a une valeur de rachat et que, par conséquent, il ne s'agit pas d'un crédit théorique comme au numéro précédent.

9. S'il est possible d'exprimer en pourcentage de la rémunération de l'employé une partie des crédits variables qui lui sont attribués, en revanche lorsqu'une partie quelconque de sa rémunération est convertie en crédits variables, l'employé devra inclure dans le calcul de son revenu le montant de rémunération ainsi convertie. Par conséquent, dans le cas où l'employé renonce à une somme à laquelle il a ou aura droit, par exemple une augmentation de traitement, des congés annuels payés ou des primes négociés dans le cadre d'un contrat de travail, il doit inclure le montant de la rémunération ainsi cédée dans le calcul de son revenu de l'année où a eu lieu la conversion en crédits variables, comme il est expliqué au numéro 22 ci-dessous. D'un autre côté, si à l'expiration d'un contrat de travail, un nouveau contrat est négocié de manière à tenir compte d'une diminution du niveau du traitement ou salaire à payer à l'employé pendant la durée de ce nouveau contrat et si ce dernier prévoit également l'attribution de crédits variables supplémentaires, l'employé n'est alors pas tenu d'inclure la valeur de ces crédits supplémentaires dans le calcul de son revenu au titre de la rémunération. Toutefois, si le contrat de travail fait l'objet, avant son expiration, d'une renégociation en vue de diminuer le traitement et d'augmenter les crédits variables, l'employé devra inclure dans le calcul de son revenu au titre de la rémunération la valeur des crédits supplémentaires ainsi attribués. En outre, les avantages acquis au moyen de crédits supplémentaires seront réputés l'avoir été au moyen de cotisations salariales.

Établissement d'un programme à la carte

10. Chaque employé couvert par un programme à la carte doit avoir légalement accès aux droits prévus par le programme. De façon générale, cela veut dire qu'on doit mettre à la disposition de l'employé un document où est précisé ce à quoi il a droit en vertu du programme. De même que pour les fiducies de santé et de bien-être, il n'existe, dans le cas d'un programme à la carte, aucune procédure officielle d'inscription ni aucune obligation de soumettre le libellé du régime à Revenu Canada pour qu'il soit approuvé avant sa mise en oeuvre. Par contre, il peut être nécessaire de demander au bureau local des services fiscaux de se prononcer sur la question de savoir si le programme à la carte peut être ou non considéré comme un régime de prestations aux employés, une fiducie d'employés, une convention de retraite ou une entente d'échelonnement du traitement. Par ailleurs, il est toujours possible, comme nous l'indiquons dans la dernière version de la circulaire d'information 70-6, *Décisions anticipées en matière d'impôt sur le revenu*, de demander une décision anticipée en matière d'impôt sur le revenu. On joindra à cette demande tous les renseignements concernant le programme à la carte ainsi qu'une copie de tous les documents pertinents.

Aspects juridiques

11. Pour déterminer les conséquences fiscales découlant d'un programme à la carte, on doit vérifier si la définition donnée au paragraphe 248(1) des termes « entente

d'échelonnement du traitement », « convention de retraite », « régime de prestations aux employés » ou « fiducie d'employés » s'applique au programme. Habituellement, un programme à la carte peut offrir à la fois des avantages imposables et non imposables. Toutefois, le fait de ne pas être soustrait à l'application des règles légales qui régissent les régimes de prestations aux employés, les fiducies d'employés, les conventions de retraite ou les ententes d'échelonnement du traitement peut entraîner des conséquences fiscales défavorables, alors que le but visé est d'offrir aux employés des avantages non imposables. Voici une brève explication de ces divers mécanismes.

12. **Fiducie d'employés** – On trouve la définition de ce terme dans la dernière version du bulletin IT-502, *Régimes de prestations aux employés et fiducies d'employés*.

Régime de prestations aux employés – On trouve la définition de ce terme dans la dernière version du bulletin IT-502. En principe, tout régime par capitalisation qui n'est pas une entente d'échelonnement du traitement ni une convention de retraite, mais qui offre des prestations aux employés (y compris des versements faits par l'employeur dans le cadre d'une police d'assurance) peut entrer dans la définition de « régime de prestations aux employés » à moins qu'il ne s'agisse d'un régime exclu par la loi. Voici quelles sont les exclusions statutaires communes aux programmes à la carte :

- les régimes privés d'assurance-maladie, y compris les comptes de frais médicaux dont il est question au numéro 14 ci-dessous;
- les polices d'assurance-vie collectives temporaires;
- les régimes collectifs d'assurance-maladie ou d'assurance contre les accidents.

Convention de retraite – On trouve la définition de ce terme dans le *Guide des conventions de retraite*. Les règles qui régissent les conventions de retraites visent à prévenir le report d'impôt à payer sur les fonds déposés dans des régimes non enregistrés d'épargne-retraite soustraits à l'application des règles régissant les ententes d'échelonnement du traitement. À noter qu'on peut considérer comme une convention de retraite le programme à la carte qui permet à un employé d'affecter des crédits variables à une option donnée d'avantages qui sont censés n'être offerts qu'après un important changement touchant les services rendus par l'employé concerné (p. ex. la retraite) ou encore la partie du régime qui se rapporte à une telle option.

Entente d'échelonnement du traitement – En résumé, une entente d'échelonnement du traitement est :

- un régime ou un arrangement (par capitalisation ou non);
- convenu entre un employeur et un employé, lequel a le droit de toucher une somme en vertu de l'arrangement;
- dont l'un des principaux motifs de sa création ou de son existence est de reporter l'impôt qu'en vertu de la Loi l'employé doit payer sur la rémunération reçue pour les services rendus durant l'année ou l'année précédente.

Il est important de noter que le « droit » mentionné dans la définition comprend tout droit assujéti à une ou plusieurs conditions, à moins qu'il n'y ait une forte probabilité que l'une de ces conditions ne soit pas remplie. Il s'ensuit qu'on ne peut pas échapper aux règles qui régissent les ententes d'échelonnement du traitement en subordonnant le droit de l'employé à recevoir certaines sommes à une condition quelconque qui sera probablement remplie de toute façon. Par exemple, en ce qui concerne la question de savoir si un programme à la carte est une entente d'échelonnement du traitement, le montant différé peut être reçu dans toutes les situations suivantes :

- l'employé demeure un employé pendant une période minimale;
- l'employé n'est pas congédié pour avoir commis un crime;
- l'employé évite de transférer le montant différé, ou sa participation dans le montant différé ne fait pas l'objet d'un engagement;
- l'employé s'abstient de se présenter à des concours ou d'offrir ses services à titre de consultant une fois à la retraite ou après la cessation de son emploi.

Lorsqu'un programme à la carte répond en totalité ou en partie à la définition d'une entente d'échelonnement du traitement, il faut vérifier si l'une des exceptions statutaires s'applique au régime. Les exceptions les plus fréquentes dans le cas d'un programme à la carte sont les suivantes :

- les régimes d'assurance-invalidité ou d'assurance de sécurité du revenu;
- les régimes collectifs d'assurance-maladie ou d'assurance contre les accidents;
- certains programmes d'indemnités d'études et de formation offerts par l'employeur.

Les montants différés aux termes d'une entente d'échelonnement du traitement doivent être inclus dans le revenu de l'employé dans l'année où ils ont été gagnés, et ce en vertu de l'alinéa 6(1)a) par suite du paragraphe 6(11). Un montant différé est une somme que, à la fin de l'année, l'employé a le droit de recevoir plus tard.

Imposition de chaque avantage

13. Sauf pour certains avantages non assujétiés à la loi, les employés doivent, aux termes de l'alinéa 6(1)a), payer un impôt sur la valeur de tout avantage reçu ou de tout avantage dont ils ont bénéficié au titre ou en vertu de leur charge ou de leur emploi. Les conséquences fiscales de certains avantages pouvant être offerts dans le cadre d'un programme à la carte sont décrits ci-dessous.

Soins médicaux

14. Une option que pourrait comporter un programme à la carte est celle d'un régime complémentaire d'assurance de soins médicaux (parfois appelé « compte de frais médicaux » ou autre nom semblable). Ces régimes sont constitués par l'ensemble des comptes des employés. Les fonds de ces

comptes servent à rembourser les frais de soins médicaux ou dentaires selon les modalités du régime. Un compte de frais médicaux peut être admis comme régime privé d'assurance-maladie pourvu qu'il satisfasse aux critères exposés dans la dernière version du bulletin IT-339, *Signification de « Régime privé d'assurance-maladie »*. Dans le cas où le compte n'est pas reconnu comme régime privé d'assurance-maladie, l'employé doit payer l'impôt sur la valeur des avantages reçus dans le cadre du régime.

15. Bien que pour certains comptes de frais médicaux la capitalisation se limite au montant des paiements d'indemnités portés au compte (imputation fondée sur les sorties de fonds), l'employeur est tenu de rembourser à l'employé les frais admissibles qu'il a engagés jusqu'à concurrence du solde des crédits inscrits au compte. On doit faire la distinction entre les crédits d'un compte de frais médicaux et les crédits variables. Étant donné que le compte de frais médicaux est un régime d'assurance, le montant des crédits apparaissant sur un tel compte (c.-à-d. le montant des crédits variables affectés à cette option à la suite de l'attribution de tels crédits à l'employé) constitue le montant maximal pour lequel l'employé peut demander un remboursement en vertu du régime d'assurance. À cette fin, les modalités du programme à la carte pourraient faire une distinction entre le moment où l'employé attribue le montant (avant le début de l'année du régime) et le moment où ce montant est imputé au compte des frais médicaux. Ainsi, l'employé pourrait demander le remboursement des frais jusqu'à concurrence du montant maximal prévu par le régime d'assurance-maladie en vigueur lorsqu'il a engagé ces frais. Dans le cas de certains régimes à la carte, dès le début de l'année on inscrit au compte des frais médicaux le montant total qui a été attribué, tandis que d'autres programmes en prévoient le report proportionnel à chaque période de paie. Comme c'est la règle pour tout autre régime d'assurance, l'employé n'a pas un droit inhérent au solde des crédits imputés à un compte de frais médicaux.

16. Pour qu'un régime privé d'assurance-maladie soit reconnu, il doit d'abord être un vrai régime d'assurance. Et pour qu'un compte de frais médicaux soit reconnu comme régime d'assurance, il doit y avoir un élément raisonnable de risque. Par exemple, si le régime ou l'arrangement est tel que le risque est faible que le plein montant des crédits attribués annuellement à l'employé ne lui soit pas remboursé un jour, ce n'est donc pas un régime d'assurance. Ce n'est, par conséquent, pas non plus un régime privé d'assurance-maladie. Bien qu'un régime qui comporte une disposition relative au report prospectif réduise certainement pour l'employé le risque de perte, on ne refusera pas de reconnaître comme régime privé d'assurance-maladie un régime permettant de reporter prospectivement ou bien la partie inutilisée des crédits attribués ou bien les frais médicaux admissibles (mais non les deux à la fois). Ce report peut être effectué sur une période maximale de 12 mois en vertu d'une telle disposition.

17. Si l'on accorde à un employé le droit de faire un retrait d'un compte de frais médicaux ou d'en transférer une somme (autrement qu'au titre d'une cotisation à verser à un autre régime privé d'assurance-maladie), le compte sera considéré ne pas être un régime privé d'assurance-maladie. L'employé devra donc, en vertu de l'alinéa 6(1)a), inclure dans son revenu toutes les sommes prélevées sur ce compte, y compris les sommes reçues au titre du remboursement des frais médicaux admissibles. Par exemple, lorsqu'un employé a la possibilité de réaffecter à un autre genre d'avantage, notamment un REER collectif, une somme précédemment portée à un compte de frais médicaux, ce dernier ne sera pas reconnu comme régime privé d'assurance-maladie parce qu'une cotisation versée à un REER n'est pas admissible à titre de frais médicaux. En revanche, la possibilité de réaffecter les crédits à un autre régime privé d'assurance-maladie, par exemple à un régime d'indemnités de soins de la vue ou de soins dentaires, ne modifiera pas le caractère du compte de frais médicaux en tant que régime privé d'assurance-maladie.

18. L'employé n'aura habituellement pas avantage à verser au moyen de retenues à la source des cotisations à un compte de frais médicaux. Comme il y a un montant maximal de crédits variables pouvant être remboursés qui sont portés à ce genre de compte en vertu du régime et comme l'employé doit payer l'impôt sur le traitement brut reçu (ce qui comprend les sommes prélevées à la source au titre des cotisations versées au régime d'assurance), le versement d'une cotisation salariale peut entraîner l'imposition d'un revenu plus élevé que celui que l'employé a effectivement reçu. Même si les cotisations que l'employé a versées à un compte de frais médicaux qui est un régime privé d'assurance-maladie sont admissibles comme frais médicaux donnant droit au crédit d'impôt pour frais médicaux, ce crédit pourrait alors ne pas être suffisant pour annuler la somme à inclure dans le revenu. Par ailleurs, il n'existe aucun mécanisme permettant de rembourser à l'employé la somme à laquelle il a renoncé à la fin de l'année.

Avantages au profit du survivant

19. Un programme à la carte peut offrir différents choix touchant les avantages dont pourront bénéficier, après le décès de l'employé, son conjoint ou les personnes qui étaient à sa charge. L'imposition de l'avantage dépend principalement de la façon dont l'employeur le financera.

20. Selon le paragraphe 6(4), la prime relative à la couverture d'assurance-vie offerte aux employés ou aux anciens employés est imposable si la police est prise sous le régime d'une assurance-vie collective temporaire au sens prévu par le paragraphe 248(1). Comme la définition de « police d'assurance-vie collective temporaire » exclut une police prise sur la vie de toute personne autre qu'un employé ou un ancien employé, l'employé doit donc, en vertu de l'alinéa 6(1)a), tenir compte dans le calcul de son revenu de l'avantage que représente la contribution de l'employeur à la

police d'assurance qui prévoit la couverture du conjoint ou d'une personne à charge après son propre décès. Ainsi, l'avantage découlant du paiement de la prime d'une police d'assurance que l'employeur verse, qui couvre à la fois l'employé et ses personnes à charge est assujéti à l'alinéa 6(1)a), tandis que s'il s'agit d'une police qui par ailleurs serait reconnue comme police d'assurance-vie collective temporaire couvrant seulement les employés et les anciens employés, l'avantage est assujéti au paragraphe 6(4). La valeur de l'avantage lié à une police d'assurance autre qu'une police d'assurance-vie collective temporaire correspond habituellement au montant de la prime que l'employeur paye pour la couverture garantie. Les règles se rapportant au calcul de l'avantage à inclure dans le revenu en vertu du paragraphe 6(4) sont exposées à l'article 2700 du *Règlement de l'impôt sur le revenu*. Pour plus de renseignements, veuillez consulter également la publication ministérielle intitulée T4130, *Guide de l'employeur – Retenues sur la paie – Avantages imposables*.

Lorsque consécutivement au décès d'un employé l'employeur verse à son conjoint ou à un bénéficiaire désigné une somme ne provenant pas d'une police d'assurance, cette somme est habituellement réputée être une prestation de décès au sens du paragraphe 248(1), même si l'employé avait des crédits variables pouvant être attribués en prévision du versement d'une telle somme. Toutefois, si l'employeur a établi auprès d'un assureur un fonds (auquel se rattache un contrat de services administratifs) en prévision du versement de prestations de décès, le fonds sera probablement un régime de prestations aux employés et conséquemment l'employeur ne pourra pas déduire de son propre revenu sa contribution au fonds avant que les prestations n'aient été effectivement versées. Un contrat de services administratifs conclu avec un assureur n'étant pas une police d'assurance, ce n'est donc pas une police d'assurance-vie collective temporaire au sens du paragraphe 248(1).

Assurance-invalidité de courte et de longue durée

21. Même si un employé a le choix de participer à un régime d'assurance-invalidité par prélèvement de cotisations sur la paie, tout avantage découlant de sa participation au régime est imposable en vertu de l'alinéa 6(1)f), à moins que le régime ne soit capitalisé uniquement par les retenues à la source. Étant donné que les crédits variables attribués à l'employé représentent l'obligation de l'employeur d'offrir des avantages à l'employé, on considérera qu'un régime d'assurance-invalidité est un régime auquel l'employeur a contribué si l'employé y a affecté des crédits variables en vue de l'obtention de la couverture garantie par le régime en question. En revanche, si l'employeur offre deux régimes d'assurance-invalidité distincts (l'un qui est capitalisé entièrement par les retenues salariales et l'autre par l'employeur) et s'il n'y a pas interfinancement des fonds des deux régimes, les prestations découlant du régime entièrement capitalisé par les retenues salariales ne doivent pas être incluses dans le revenu de l'employé. Par contre, les

prestations liées à la couverture garantie grâce à la partie des crédits variables qui y ont été affectés seront imposables, selon l'alinéa 6(1)f). La dernière version du bulletin IT-428, *Régimes d'assurance-salaire* traite des régimes financés en totalité par les employés.

Cession de congés annuels payés

22. Lorsqu'en vue d'obtenir des crédits variables ou d'en augmenter le nombre en vertu du régime un employé cède des congés annuels payés ou des sommes auxquelles il a par ailleurs droit, il doit inclure dans le calcul de son revenu la valeur des congés ou la somme ainsi cédée au moment où les crédits variables supplémentaires lui sont crédités. Supposons, par exemple, qu'un employé ait droit à un traitement annuel de 52 000 \$ pour 49 semaines de travail et à trois semaines de congés annuels. Si l'employé travaille une semaine de plus en contrepartie de crédits variables supplémentaires, il devra payer l'impôt sur 53 000 \$, que les crédits variables aient été ou non affectés à l'acquisition d'avantages qui auraient été imposables s'ils avaient été financés par contribution de l'employeur. Dans ce cas, l'employé est réputé avoir payé les avantages supplémentaires au moyen de services additionnels qu'il a rendus. Bref, l'assujettissement à l'impôt provient du troc du droit à des congés annuels que fait l'employé et non pas de l'utilisation de crédits variables obtenus. Même quand les modalités du programme à la carte imposent à l'employé l'obligation de convertir ses droits imposables en crédits variables, l'employé a malgré tout une certaine latitude quant au montant du traitement ou quant à tout autre droit auquel il peut renoncer en choisissant l'une des autres options prévues par le programme.

Achat de congés annuels payés

23. Un programme à la carte peut comprendre une option qui permet à l'employé d'acquérir des crédits supplémentaires de congés annuels payés. Si l'acquisition de ces congés annuels est financée par des retenues salariales, ces congés sont en réalité des congés non payés. Par contre, s'ils sont financés au moyen de crédits variables, les modalités du régime exigeront d'ordinaire que l'employé les utilise avant la fin de l'année du régime où ils sont acquis. Quand un programme à la carte permet le report de congés annuels ainsi achetés à une autre année du régime, l'arrangement peut être considéré comme une entente d'échelonnement du traitement. La constitution d'une fiducie pour assurer le paiement des indemnités de vacances est exclue de la définition d'entente d'échelonnement du traitement. Une telle entente conclue pour payer à partir d'un fonds en fiducie les congés annuels ainsi acquis ne serait pas reconnue comme une fiducie assurant le paiement d'indemnités de vacances au sens de l'alinéa 149(1)y). Les critères touchant l'établissement d'une fiducie assurant le paiement d'indemnités de vacances sont exposés dans la dernière version du bulletin IT-389, *Fiducies de congés payés établies en vertu de conventions collectives*.

Paiements en espèces, transferts et réaffectation

24. Lorsqu'un employé choisit, avant le début de l'année du régime, de recevoir une partie de ses crédits variables en espèces ou de les verser à un REER, il doit inclure dans son revenu à titre de traitement ou de salaire la somme au moment où elle est reçue ou déposée. Si la somme est versée à un régime agréé (un REER ou un REEE par exemple) et que les modalités exigent que le détenteur du régime ou le souscripteur doivent verser les cotisations, l'employé est réputé avoir reçu la valeur des crédits attribués à cette option et il doit l'inclure dans son revenu. Dans le cas d'une cotisation à un REER, l'employé a droit à une déduction selon les règles qui régissent les REER. Par ailleurs, il devra inclure dans son revenu les autres avantages offerts dans le cadre d'un programme à la carte comme il le ferait si l'avantage lui était accordé indépendamment du régime. Par exemple, si un employé choisit un prêt à faible taux d'intérêt que l'employeur lui a consenti, on doit calculer, conformément à l'article 80.4, la valeur de l'avantage que représente le taux d'intérêt plus faible et l'inclure dans le revenu conformément au paragraphe 6(9) de la Loi.

Conséquences fiscales pour l'employeur

25. L'employeur ne peut pas bénéficier d'une déduction du seul fait qu'il attribue des crédits variables à un employé. Dans le cas des avantages offerts dans le cadre d'un régime d'assurance, les paragraphes 18(9) et (9.01) imposent des restrictions quant au montant que l'employeur peut déduire de son revenu de l'année au titre des sommes versées pour capitaliser un régime d'assurance ou au titre des primes payées relativement à une police.

Avantages accordés à des actionnaires

26. Les observations formulées dans ce bulletin s'appliquent uniquement à un programme à la carte offert à un groupe d'employés ou d'anciens employés et non à un groupe d'actionnaires et de personnes liées à des actionnaires. Quand des crédits variables sont attribués à une personne qui est à la fois un employé et un actionnaire (ou un employé lié à un actionnaire de l'employeur), les avantages offerts dans le cadre du programme sont réputés avoir été accordés à l'actionnaire en raison des actions qu'il détient, à moins que cette personne ne fasse partie d'un groupe d'employés qui participent au programme, et que les règles qui régissent le programme (notamment celles touchant l'attribution des crédits variables et la gamme des avantages offerts) soient appliquées uniformément à tous les participants au programme. Pour en savoir plus sur les avantages accordés à des actionnaires en tant qu'actionnaires, veuillez consulter la dernière version du bulletin IT-432, *Avantages accordés à des actionnaires*. Dans le cas où un avantage est accordé à une personne en passe de devenir actionnaire, cet avantage est assujéti à l'impôt en vertu du paragraphe 15(1), sauf si les exceptions prévues à l'article 6 s'appliquent. En outre, la société n'a pas

le droit de déduire de son revenu une somme versée pour le compte de l'actionnaire.

Avantages accordés à d'anciens employés

27. Lorsqu'un ancien employé est tenu d'inclure dans son revenu une somme au titre d'un des avantages mentionnés dans ce bulletin, la disposition législative qui prévoit l'imposition de cet avantage est ou bien le paragraphe 6(3) ou bien l'alinéa 56(1)a), selon que l'obligation d'offrir l'avantage a débuté immédiatement avant, pendant ou immédiatement après la période précédente d'emploi ou à un autre moment donné. Toutefois, la somme à inclure dans le revenu de l'ancien employé n'excédera pas celle qui aurait par ailleurs été incluse dans son revenu s'il avait été un employé au moment où l'avantage lui a été accordé. Par exemple, il ne sera inclus dans le revenu de l'ancien employé aucune somme attribuable à la couverture offerte en vertu d'un régime privé d'assurance-maladie.

Bulletins et guides connexes

28. Les bulletins et guides mentionnés ci-dessous contiennent, dans leur dernière version, des renseignements pouvant s'appliquer à un programme à la carte.

Bulletins

- IT-85 *Fiducie de santé et de bien-être au bénéfice d'employés*
- IT-227 *Primes en vertu d'une police collective d'assurance temporaire sur la vie*
- IT-247 *Contribution de l'employeur aux primes des pensionnés en vertu de régimes d'assurance-soins médicaux et d'assurance-hospitalisation*
- IT-339 *Signification de « Régime privé d'assurance-maladie »*
- IT-389 *Fiducies de congés payés établies en vertu de conventions collectives*
- IT-428 *Régimes d'assurance-salaire*
- IT-432 *Avantages accordés à des actionnaires*
- IT-470 *Avantages sociaux des employés*
- IT-502 *Régimes de prestations aux employés et fiducies d'employés*
- IT-508 *Prestations consécutives au décès*
- IT-519 *Crédits d'impôt pour frais médicaux et pour personnes handicapées et déduction pour frais de préposé aux soins*

Guides

- T4130 *Guide de l'employeur – Retenues sur la paie – Avantages imposables*

Pensez à recycler!



Imprimé au Canada