

Personnes-ressources

Atlantique
Paul Greeley
902-721-5599

Québec
Maria Tsatas
514-393-5220

Chantal Baril
514-393-6507

Amélie Desrochers
514-393-5554

Toronto
Peter Megoudis
416-601-6654

Lawrence Levin
416-601-6642

Anne Montgomery
416-601-6314

Alberta
Bill Fridfinnson
403-261-8159

Colombie-Britannique
Christina Diles
604-640-3003

Alex Legg
604-640-3139

Liens connexes

**Modifier
l'abonnement
Services de fiscalité
de Deloitte**

Alerte en fiscalité canadienne *TransAlta* – une occasion de planification

Le 12 avril 2013

En vertu de la législation fiscale canadienne, une déduction fiscale n'est pas accordée à une société lorsqu'une prime visée par une convention de vente ou d'émission d'actions à des employés est réglée par une société employeur par la distribution de titres déjà ou nouvellement émis. Lorsqu'une prime est réglée au gré de l'employeur en actions ou en espèces, la question est de savoir si une convention d'émission d'actions existe au moment où l'employeur décide de régler la prime en actions. L'Agence du revenu du Canada (ARC) estime depuis longtemps que, lorsqu'un employeur choisit de régler une prime en actions, une convention d'émission de titres est créée au moment où l'employeur décide de régler la prime en actions. Par conséquent, la déduction par la société sera refusée. Cette position a toutefois été rejetée dans la récente affaire de *TransAlta Corp. c. R.*¹ L'ARC n'a pas fait appel de cette décision.

L'affaire *TransAlta* apportera un allègement fiscal que les employeurs apprécieront, en particulier les employeurs étrangers qui ont une expérience dans d'autres territoires où la déduction pour les primes réglées en actions peut être demandée. Cependant, il faut reconnaître les limites de l'affaire. En outre, cette affaire peut susciter de l'inquiétude pour certains employeurs.

Dans l'affaire *TransAlta*, l'employeur avait établi un régime de primes différées sur trois ans. À la fin de la période de rendement, l'employeur décidait du montant à verser aux employés et si la prime serait réglée en espèces ou en actions. Certaines années, l'employeur réglait la prime en émettant des actions. La question pour les tribunaux était de déterminer si l'article 7 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (la Loi) s'appliquait, pour refuser à l'employeur la déduction fiscale au Canada dans ces circonstances du fait que *TransAlta* avait convenu d'émettre des titres aux employés.

La Cour a fait valoir que l'employeur n'avait pas conclu une convention exécutoire en vue d'émettre des actions, comme l'exige l'article 7 de la Loi, soit lorsque les primes ont été déterminées ou lorsque l'employeur a décidé d'émettre des actions, puisque l'employeur pouvait décider jusqu'au moment du règlement si celui-ci allait se faire en espèces ou en actions.

De plus, la Cour a rejeté l'argument selon lequel l'employeur ne pouvait pas déduire les primes réglées en actions puisqu'il n'avait pas engagé de dépenses. La Cour a remarqué que le capital déclaré de *TransAlta* avait augmenté et a accepté que les

1. 2012 TCC 86, [2012] 3 C.T.C. 2186, 2012 D.T.C. 1106 (Cour canadienne de l'impôt).

actions aient été émises en contrepartie de services rendus et non pour se libérer de ses obligations envers les participants. Dans la détermination du montant déductible, la Cour s'est appuyée sur la législation régissant les sociétés pour établir que la valeur des services rendus doit être au moins égale à la valeur des actions émises.

Incidence de la décision

Puisque la décision peut permettre aux sociétés de déduire le coût des actions émises et utilisées pour régler les primes en actions, elle pourrait être utile aux sociétés qui cherchent à préserver leur fonds de roulement. De plus, elle permettra aux sociétés mères américaines et étrangères de demander une déduction semblable dans leur pays lorsque les actions sont émises à des employés canadiens en vertu d'un régime d'unités d'actions temporairement inaccessibles. En outre, cette décision soutient la position selon laquelle les montants payés en vertu d'une entente de remboursement à une société mère américaine qui émet des actions en vertu d'un régime semblable devraient être déductibles par la filiale canadienne. Le risque que les paiements à la société mère étrangère soient considérés comme un avantage aux actionnaires, et donc assujettis à la retenue d'impôt sur les dividendes applicable aux non-résidents, devrait être atténué.

Bien que la Cour n'ait pas commenté l'application du projet de paragraphe 143.3 de la Loi, lequel propose de limiter la déduction pour les sociétés dans le cas des primes visées à l'article 7, la décision de la Cour devrait demeurer valide après l'entrée en vigueur du paragraphe 143.3, compte tenu du libellé actuel de la loi proposée.

Toutefois, les employeurs devraient être conscients des incidences fiscales potentielles pour les employés à qui ils octroient des primes qui ne sont pas visées par l'article 7, notamment que de tels régimes doivent être structurés de façon à éviter l'application des règles relatives à l'entente d'échelonnement du traitement (EET), qui entraîneraient par conséquent une imposition accélérée pour les employés. La méthode la plus efficace pour atténuer le risque de l'EET pour les régimes d'un type s'apparentant à une prime est de s'assurer que tous les paiements sont effectués au plus tard le 31 décembre de la troisième année suivant l'année au cours de laquelle les services donnant lieu à la prime ont été rendus.

L'affaire *TransAlta* suscite également des préoccupations dans le cas où une société privée sous contrôle canadien (SPCC) aurait adopté une approche informelle dans le cadre de l'émission d'actions aux employés. Dans une convention correctement structurée, l'avantage découlant de l'octroi d'actions d'une SPCC ne sera pas imposé comme un revenu de l'employé jusqu'à ce que les actions soient vendues. De plus, l'avantage pourra être imposé à un taux préférentiel si l'employé conserve les actions pendant au moins deux ans à compter de la date d'émission. Après l'affaire *TransAlta*, il n'est pas clair si une décision *ad hoc* du conseil d'émettre des actions à des employés précis au lieu de leur verser une prime en espèces, créera une « convention d'émettre des titres » valide sur laquelle sera fondé le traitement fiscal préférentiel de l'employé. Par conséquent, pour éviter cette question, nous recommandons que les SPCC employeurs mettent en place un régime officiel de bonification à base d'actions et établissent un processus de détermination de primes en bonne et due forme.

Anne Montgomery, Toronto

1, Place Ville-Marie, bureau 3000
Montréal, Québec H3B 4T9 Canada

© Deloitte s.e.n.c.r.l. et ses sociétés affiliées.

Ce document est publié par Deloitte s.e.n.c.r.l. à l'intention des clients et amis du Cabinet et ne doit pas remplacer les conseils judiciaires d'un professionnel. Aucune mesure ne devrait être prise sans avoir consulté préalablement un spécialiste. Vous utilisez le présent document à vos propres risques.

Deloitte, l'un des cabinets de services professionnels les plus importants au Canada, offre des services dans les domaines de la certification, de la fiscalité, de la consultation et des conseils financiers. Deloitte LLP, société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Au Québec, Deloitte exerce ses activités sous l'appellation Deloitte s.e.n.c.r.l., une société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois du Québec.

Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

www.deloitte.ca

 **Fil de nouvelles RSS de Deloitte**
Désabonnement

Veuillez ajouter « @deloitte.ca » à votre liste d'expéditeurs autorisés afin d'assurer la livraison à votre boîte de réception et de visualiser les images.