

Manuel d'interprétation de la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Chapitre 4.1

Portée de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Direction du soutien opérationnel
au développement de la main-d'œuvre

TABLE DES MATIÈRES

Portée de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	1
Notion d'employeur.....	3
Société détenant plusieurs établissements.....	4
Sociétés liées ou sociétés associées.....	5
Liquidation et fusion de sociétés.....	5
Employeur d'un résident en médecine.....	7
Assujettissement	8
Assujettissement d'un employeur indien	8
Employeurs titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation	8
Masse salariale	9
Composition de la masse salariale.....	9
Cas particuliers	10
Les pourboires dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie	10
L'établissement d'un employeur du Québec, situé à l'extérieur du Québec	11
Notion d'employé.....	12
Définition du mot employé aux fins du calcul de la masse salariale	12
Les élus (y compris les administrateurs de société).....	13
Les propriétaires, les associés et les gestionnaires	13
Maintien d'un lien d'emploi	13
Employés licenciés.....	14
Création d'un lien d'emploi	15
Nombre d'heures minimales pour être considéré comme employé	15
Formation donnée par un employeur à un sous-traitant (ou au personnel d'un autre employeur)	16

Portée de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Avant de chercher dans la présente section du manuel la réponse à une question, il faut toujours se rappeler certains principes élémentaires qui nous guident dans l'interprétation de la loi sur les compétences. Ainsi, trois dispositions générales doivent toujours être présentes à notre esprit en ce qui a trait à la portée de la loi sur les compétences, soit les articles 1, 2 et 5.

Les articles 1 et 2 sont les dispositions préliminaires de la loi sur les compétences.

➔ Article 1

L'article 1 se présente comme un véritable préambule. Il précise que l'objectif de la loi est d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future.

L'atteinte de cet objectif se réalise par l'entremise de divers moyens offerts aux employeurs et aux partenaires du marché du travail :

- l'investissement dans la formation (le 1 %);
- l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux, communautaires et des milieux de l'enseignement;
- le développement des modes de formation;
- la reconnaissance des compétences des travailleurs et des travailleuses en emploi.

À cet objectif se greffent les effets recherchés par la loi sur les compétences, soit de favoriser :

- l'emploi;
- l'adaptation à l'emploi;
- l'insertion en emploi;
- la mobilité de la main-d'œuvre.

➔ Article 2

L'article 2 établit que la loi vise tant le secteur public que le secteur privé.

➔ Article 5

À l'exception des situations régies par les articles 8 à 12, l'article 5 prévoit que les dépenses de formation admissibles sont établies selon les règlements de la Commission des partenaires du marché du travail, en l'occurrence le Règlement sur les dépenses de formation admissibles (L.R.Q., c. D-8.3, r. 1). De plus, en vertu de l'article 5, les dépenses de formation doivent être faites au bénéfice du personnel des employeurs qui engagent ces dépenses. Une dépense de formation peut également être faite au bénéfice de stagiaires ou d'enseignants stagiaires. Cependant, il faut s'en tenir aux définitions précisées aux paragraphes (3^o) et (3.1^o) de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles pour ces catégories de personnel.

Par ailleurs, une exception à cette règle est consentie pour rendre admissibles des dépenses de formation réalisées au bénéfice de personnes en formation préparatoire à l'emploi qui ne

sont pas membres du personnel de l'employeur¹, ou de personnes licenciées temporairement².

Ainsi, de manière générale, avant de considérer qu'une dépense de formation est admissible, on doit se demander :

- si les personnes formées font bien partie du personnel de l'employeur qui est assujetti à la loi;
- si la formation permettra à ces personnes d'être plus compétentes pour exercer un emploi;
- si la dépense de formation est prévue au Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

Chacune des explications que vous trouverez dans la présente section doit être comprise à la lumière des principes généraux exposés ci-dessus.

1. Voir la section 1.4.6 : « Création d'un lien d'emploi ».

2. Voir la section 1.4.5 : « Employés licenciés ».

Notion d'employeur³

Le terme *employeur* n'est pas défini dans la loi sur les compétences. Toutefois, selon l'article 2085 du Code civil du Québec, un contrat de travail est un contrat par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction et le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

Ainsi, de façon générale, l'employeur est la personne morale de droit privé ou public de qui l'employé reçoit son salaire; une personne physique peut aussi être un employeur. Dans le cas d'une société de personnes, les associés sont les employeurs des salariés à leur service.

L'employeur se définit donc en fonction de la relation qu'il a avec des employés, c'est-à-dire des travailleurs et travailleuses qu'il rémunère et qui sont sous sa direction.

En présence de plusieurs employeurs potentiels, c'est le statut juridique et non le lien de propriété qui détermine qui est l'employeur.

Par exemple, une société de portefeuille (*holding*) détient deux sociétés : les sociétés A et B. La société A compte deux divisions non constituées en personnes morales et la société B a deux filiales constituées en personnes morales : les filiales C et D.

Dans ce cas, on doit distinguer cinq employeurs :

- la société de portefeuille, pour ce qui est de ses propres employés;
- la société A, incluant ses deux divisions;
- la société B, pour ce qui est de ses propres employés;
- la filiale C;
- la filiale D.

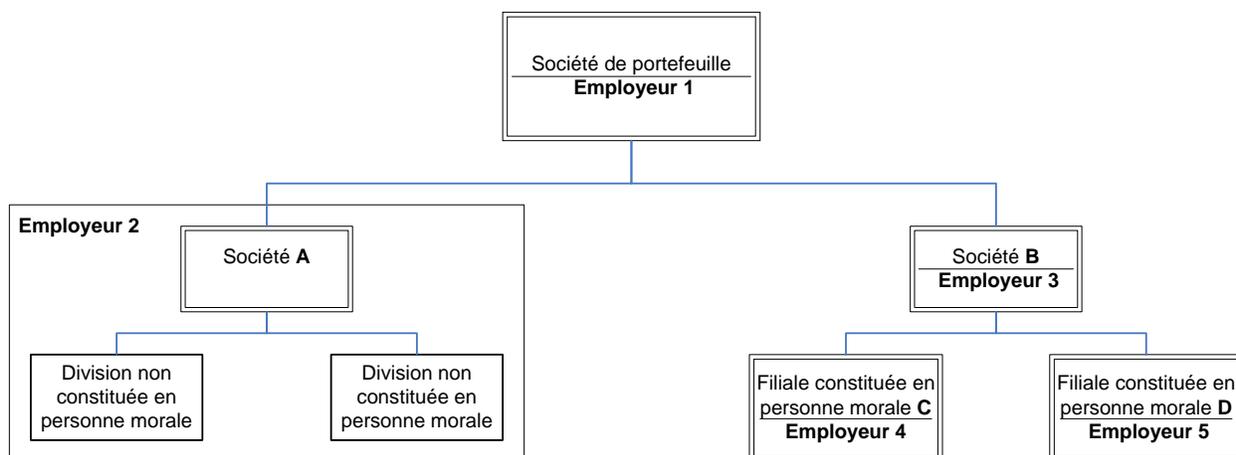


Figure 1

3. Il s'agit ici d'une interprétation générale. Pour les cas particuliers non couverts par cette interprétation, il faut s'adresser à Revenu Québec. Voir à ce sujet la section 2.4 du chapitre 2 : « Demandes d'information de nature fiscale ».

➔ Franchiseurs/franchisés

Dans le cas, fréquent, des franchiseurs et des franchisés, chaque franchise constitue un employeur distinct, puisque chacune possède son propre statut juridique, même si plusieurs franchises appartiennent au même propriétaire. Quant au franchiseur, il est l'employeur en ce qui concerne ses propres employés, incluant ceux qui sont affectés aux établissements qu'il possède, le cas échéant.

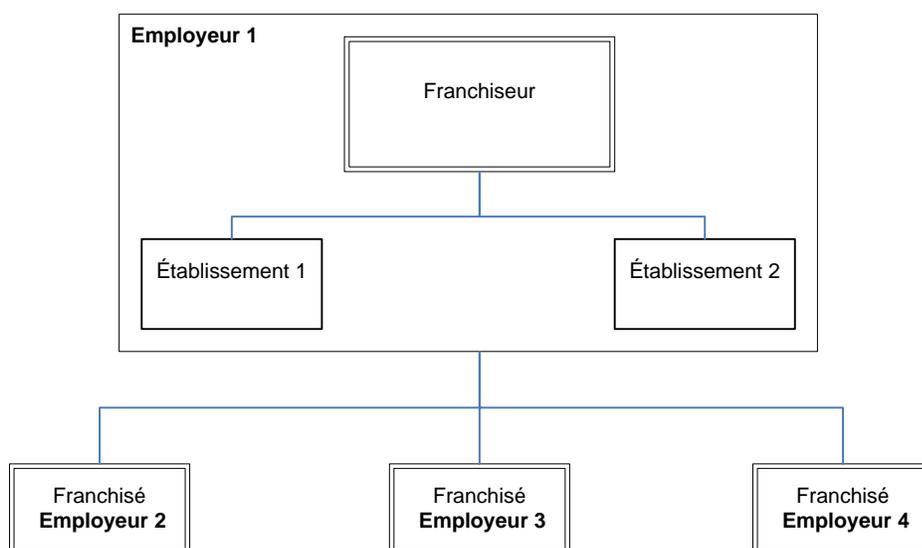


Figure 2

➔ Confédérations/fédérations/associations

Le même raisonnement s'applique dans le cas des confédérations, des fédérations et des associations. Ainsi, chacune est considérée comme employeur en ce qui concerne ses employés, et chacun de ses membres est un employeur.

Société détenant plusieurs établissements⁴

Dans le cas d'une société qui est composée d'une maison mère et de plusieurs établissements (divisions ou succursales), c'est le statut juridique et non le lien de propriété qui détermine qui est l'employeur au sens de l'article 3 de la loi sur les compétences. Si les divisions ou succursales ne possèdent pas de statut juridique distinct, la maison mère et l'ensemble de ses établissements constituent un seul employeur. Si cet employeur possède plus d'un numéro d'identification à Revenu Québec (par exemple, un numéro par établissement), tous les numéros d'identification qu'il utilise ont une *partie commune* qui le définit comme employeur unique aux fins de la loi sur les compétences. Dans ce cas, toutes les déclarations de masse salariale effectuées par les établissements de cet employeur seront additionnées par Revenu Québec afin d'établir sa masse salariale totale. À ce sujet, Revenu Québec suggère à un tel

4. En ce qui concerne les employeurs possédant un ou plusieurs établissements à l'extérieur du Québec, consultez les sections 1.3.2 et 1.3.4 du présent chapitre.

employeur de regrouper les données ayant trait à sa participation au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dans un seul *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur*, c'est-à-dire sur un seul formulaire RLZ-1.S.

Sociétés liées ou sociétés associées

Puisque le lien de propriété ne détermine en aucune façon qui est l'employeur, dans le cas d'un groupe de sociétés liées ou de sociétés associées, chacune constitue un employeur distinct au sens de l'article 3 de la loi sur les compétences. D'ailleurs, chacune a son propre numéro d'identification d'employeur à Revenu Québec et doit établir le calcul de sa masse salariale relativement à ses employés.

Prenons l'exemple suivant : la société A affiche une masse salariale de 2 250 000 \$ et détient 100 % des actions de la société B, dont la masse salariale est de 1 900 000 \$. Comme c'est le statut juridique et non le lien de propriété qui détermine qui est l'employeur, dans ce cas, chacune des deux sociétés constitue un employeur distinct.

Ainsi, selon le Règlement sur la détermination de la masse salariale, seule la société A est assujettie à la loi, puisqu'elle a une masse salariale de plus de deux millions de dollars. En effet, l'article 1 du Règlement sur la détermination de la masse salariale prévoit que : « Tout employeur dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède 2 000 000 \$ est tenu de participer, pour cette année, au développement de la formation de la main-d'œuvre [...] ».

En outre, aucune disposition de consolidation des activités de formation d'un groupe de sociétés liées ou de sociétés associées n'est prévue dans la loi sur les compétences. En effet, en vertu de l'article 3 de la loi, l'obligation légale de consacrer l'équivalent d'au moins 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation admissibles est faite à tout employeur dont la masse salariale dépasse le seuil établi par règlement et non à un regroupement d'employeurs. Ainsi, les dépenses faites par une société en excédent de son obligation légale ne peuvent pas compenser les dépenses qui manquent à une société liée ou à une société associée pour atteindre le pourcentage de 1 %.

Par ailleurs, lorsque des employés passent d'un employeur à un autre, à l'occasion par exemple d'une restructuration, les dépenses de formation réalisées au bénéfice de ces employés par l'ancien employeur, incluant les dépenses reportées, ne peuvent pas être transférées au nouvel employeur, et ce, même s'il s'agit de sociétés liées ou de sociétés associées.

Liquidation et fusion de sociétés

- Liquidation d'une société

Si la masse salariale d'une société est supérieure au montant fixé par le Règlement sur la détermination de la masse salariale au moment où elle est liquidée, la société est assujettie à la loi sur les compétences.

Ainsi, elle devra justifier des dépenses de formation admissibles équivalant à au moins 1 % de sa masse salariale au moment de sa liquidation. Si elle ne peut le faire, elle devra combler la différence par une contribution équivalente au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, en vertu de l'article 14 de la loi sur les compétences.

Précisons que les dépenses de formation admissibles reportables accumulées par la société avant sa liquidation pourront être comptabilisées à titre de dépenses de formation. L'excédent, le cas échéant, ne pourra être utilisé, sauf s'il s'agit d'une situation visée au second alinéa de l'article 11 de la loi sur les compétences, comme expliqué à la sous-section suivante.

- Acquisition et liquidation d'une société

Au moment où une société A acquiert une société B et la liquide, la règle mentionnée précédemment s'applique à l'égard de la société B.

Cependant, selon le second alinéa de l'article 11 de la loi sur les compétences, lorsque les affaires d'un employeur sont transférées à un autre employeur à la suite d'une liquidation à laquelle s'applique le chapitre VII du titre IX du livre III de la partie I de la Loi sur les impôts (L.R.Q., c. I-3), l'excédent du premier employeur est réputé être une dépense de formation admissible du second pour l'année. La liquidation dont il est question à l'article 11 de la loi sur les compétences est celle d'une filiale canadienne dont au moins 90 % des actions sont détenues par sa société mère. Ainsi, l'excédent de dépenses de formation admissibles d'une telle filiale qui est liquidée dans sa société mère est réputé être une dépense de formation admissible de cette dernière.

- Fusion de sociétés

Lorsqu'il y a fusion de sociétés, il faut déterminer si la société issue de la fusion constitue ou non un nouvel employeur en vertu du droit des sociétés, pour savoir comment s'applique la loi sur les compétences⁵.

Lorsqu'une fusion de sociétés a lieu, notamment en vertu de la partie 1A de la Loi sur les compagnies (L.R.Q., c. C-38) ou en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions (L.R.C. 1985, c. C-44), il y a alors continuation des sociétés fusionnées en ce sens que la fusion ne crée pas une nouvelle entité juridique et que la société issue de la fusion possède les droits et les obligations des sociétés fusionnées.

Ainsi, dans ce cas, la société issue de la fusion ne constitue pas un nouvel employeur aux fins de l'application de la loi sur les compétences. Par conséquent, les masses salariales ainsi que les dépenses de formation admissibles effectuées jusqu'à la date de la fusion et les dépenses de formation admissibles reportables accumulées des sociétés fusionnées sont portées au compte de l'entité issue de la fusion et c'est à cette dernière qu'incombe la responsabilité de se conformer à la loi sur les compétences.

Si l'une ou l'autre des entités avait un service de formation agréé, celui-ci pourrait également être maintenu et utilisé par la société issue de la fusion.

5. Les principes énoncés dans le bulletin d'interprétation RRQ 52-1/R4 du 28 septembre 2007 permettent de déterminer dans quels cas Revenu Québec considère qu'une fusion de sociétés n'entraîne pas un changement d'employeur.

Employeur d'un résident en médecine

Les établissements qui accueillent des résidents stagiaires en médecine dans les programmes de formation médicale⁶ postdoctorale sont reconnus comme étant les employeurs de ces résidents aux fins de la détermination de leur masse salariale et de leurs dépenses de formation admissibles dans le cadre de la loi sur les compétences.

6. Voir la section 4.2 du chapitre 4, au point 2.5 : « Accueil de stagiaires ou d'enseignants stagiaires en entreprise ».

Assujettissement

En vertu de l'article 3 de la loi sur les compétences, tout employeur dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède le montant fixé par règlement est assujetti à la loi et doit donc consacrer l'équivalent d'au moins 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel. Cependant, les ministères fédéraux et les organismes mandataires de la couronne fédérale ne sont pas assujettis à la loi.

Par ailleurs, depuis le jugement rendu le 11 septembre 2000 par la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Transport Robert (1973) Itée c. Société québécoise de développement de la main-d'œuvre*⁷, les entreprises de compétence fédérale doivent considérer qu'elles sont assujetties à la loi sur les compétences. En effet, la Cour d'appel du Québec a jugé que l'objet véritable de la loi est de favoriser l'éducation de la main-d'oeuvre québécoise et qu'elle n'a pas pour objet véritable ni pour effet de régir les relations de travail.

Assujettissement d'un employeur indien

En ce qui concerne l'assujettissement à la loi sur les compétences d'un employeur indien, il y a lieu de se référer à la position énoncée dans l'édition courante du Guide de l'employeur (TP-1015.G) publié par Revenu Québec. Selon cette position, un employeur indien, une bande indienne ou un conseil de bande n'a pas à inclure dans sa masse salariale servant à calculer sa cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le « Fonds ») les salaires versés à ses employés (qu'ils soient Indiens ou non) d'un établissement situé dans une réserve indienne.

Employeurs titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation

Les employeurs assujettis à la loi sur les compétences et titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation ne sont pas tenus de comptabiliser leurs dépenses de formation. Un tel certificat est délivré en vertu du Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation, adopté par la Commission des partenaires du marché du travail et approuvé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il est valide pour trois années civiles, dont celle visée par la demande.

7. 200-09-001773-974.

Masse salariale

Composition de la masse salariale

En vertu de l'article 1 de l'annexe de la loi sur les compétences, la masse salariale à l'égard d'une année est l'ensemble des montants dont chacun représente le salaire qu'un employeur verse, alloue, confère ou paie à un employé⁸, qu'il est réputé lui verser ou qu'il verse à son égard.

Selon l'article 2 de l'annexe de la loi, « salaire » signifie le salaire de base, au sens de l'article 1159.1 de la Loi sur les impôts (L.R.Q., c. I-3), c'est-à-dire :

« [...] l'ensemble des montants dont chacun est un montant versé par une personne, à l'égard d'un particulier, à un fiduciaire ou à un dépositaire, selon le cas, en vertu d'un régime d'intéressement, d'une fiducie pour employés ou d'un régime de prestations aux employés, au sens que donne à ces expressions l'article 1 [de la Loi sur les impôts], et des montants suivants :

- a) tout montant versé, alloué, conféré ou payé par la personne qui est inclus en vertu des chapitres I et II du titre II du livre III de la partie I, à l'exception de l'article 58.0.1, dans le calcul du revenu du particulier provenant d'une charge ou d'un emploi ou qui serait inclus dans le calcul de ce revenu si le particulier était assujéti à l'impôt en vertu de la partie I;
- b) tout montant que la personne est réputée verser au particulier en vertu de l'article 1019.7. »

En vertu de l'article 1159.1 de la Loi sur les impôts, le salaire de base comprend tout montant versé, alloué, conféré ou payé à une personne retraitée, qui est inclus dans le calcul du revenu du particulier et qui provient d'une charge ou d'un emploi en vertu des chapitres I et II du titre II du livre III de la partie I de la Loi sur les impôts. Il s'agit notamment des avantages imposables découlant de l'emploi antérieur (exemple : régime d'assurance collective) dont continue de bénéficier la personne retraitée, mais non du revenu de retraite.

Ainsi, en vertu de l'annexe de la loi, la composition de la masse salariale aux fins de la loi sur les compétences correspond généralement à l'addition de la case A (revenus de charge et d'emploi avant les retenues à la source) et de la case Q (salaires différés) du relevé 1 (revenus d'emploi et revenus divers) émis par l'employeur à l'égard de ses employés.

La case A comprend, entre autres, le salaire, les pourboires, les vacances payées, les jetons de présence, les commissions, les primes et bonis, les avantages imposables.

La case Q comprend notamment tout montant versé par un employeur à un fiduciaire ou à un dépositaire en vertu d'un régime d'intéressement, d'une fiducie pour employés ou d'un régime de prestations aux employés.

8. Voir la section 1.4 pour des précisions concernant la notion d'employé.

Cependant, sont exclues de la composition de la masse salariale, notamment les cotisations de l'employeur au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, à l'assurance-emploi ou à un régime de retraite agréé, ces montants ne figurant pas aux cases A ou Q du relevé 1 émis par l'employeur à l'égard de ses employés. Pour plus de précisions ou pour des détails sur le calcul de la masse salariale, veuillez consulter le [Guide du relevé 1 \(RL-1.G\)](#), partie 6.7, ainsi que le [Guide de l'employeur \(TP-1015.G\)](#), partie 10, sur le site de Revenu Québec.

Il est important de noter que la définition du terme *salaire* qui s'applique à la détermination de la composition de la masse salariale est différente de ce qui est considéré comme du salaire au sens du Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Ainsi, les cotisations versées par l'employeur en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011), de la Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9) et de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23) sont comptabilisables à titre de salaire uniquement dans le cadre de l'application du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

Cas particuliers

- Employé d'un employeur du Québec, qui travaille occasionnellement à l'extérieur du Québec à un endroit où l'employeur n'a pas d'établissement

En pareil cas, le salaire est inclus dans la masse salariale de l'employeur du Québec, même si l'employé travaille occasionnellement en Ontario, par exemple, puisque l'employeur n'a pas d'établissement en Ontario et que le salaire provient d'un établissement situé au Québec.

- Employé d'un employeur du Québec, qui travaille occasionnellement à l'extérieur du Québec dans un établissement de son employeur

Le salaire ne sera pas inclus dans la masse salariale de l'employeur si l'employé se présente principalement (plus de 50 % du temps), au cours d'une période de paye, à un établissement de son employeur à l'extérieur du Québec. Donc, sur une période de paye de dix jours, si l'employé se présente à un établissement situé à l'extérieur du Québec pendant plus de cinq jours, l'employeur n'aura pas à inclure le total du salaire versé pendant cette période de paye dans le calcul de sa masse salariale.

Les pourboires dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie

Depuis le 1^{er} janvier 1998, les employeurs du secteur de la restauration et de l'hôtellerie doivent inclure le total des pourboires contrôlés⁹, déclarés et attribués de leurs employés dans le calcul de leur masse salariale à titre de revenus d'emploi avant les retenues à la source (case A du relevé 1).

9. Il a toujours été obligatoire de déclarer les pourboires contrôlés, à titre de revenus d'emploi avant les retenues à la source (case A du relevé 1).

Les pourboires contrôlés sont ceux qui sont automatiquement inclus dans les factures des clients. Les pourboires déclarés sont ceux que l'employé déclare à son employeur. Les pourboires attribués sont ceux que l'employeur doit considérer à titre de revenus d'emploi, lorsque les pourboires déclarés d'un employé n'atteignent pas 8 % de ses ventes. Les pourboires attribués sont réputés versés et constituent un revenu d'emploi, même s'ils ne sont pas touchés par l'employé.

L'établissement d'un employeur du Québec, situé à l'extérieur du Québec

La masse salariale d'un tel établissement n'est pas incluse dans la masse salariale de l'employeur, puisque ce dernier n'a pas à fournir à Revenu Québec de *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* pour cet établissement.

Notion d'employé¹⁰

Définition du mot employé aux fins du calcul de la masse salariale

Selon l'article 2 de l'annexe à la loi sur les compétences, le mot *employé* désigne un employé au sens de la Loi sur les impôts qui se présente à un établissement de son employeur au Québec ou à qui le salaire, s'il n'est pas tenu de se présenter à un établissement de son employeur, est versé d'un tel établissement situé au Québec. Il est prévu, par ailleurs, que le mot *établissement* comprend un établissement au sens de la Loi sur les impôts.

La Loi sur les impôts, à l'article 1, définit les mots *employé*, *emploi* et *charge*.

employé : toute personne occupant un emploi ou remplissant une charge.

emploi : poste d'un particulier au service d'une autre personne, y compris l'État, Sa Majesté ou un état ou souverain étrangers.

charge : poste d'un particulier lui donnant droit à un traitement ou à une rémunération fixes ou déterminables et comprend une charge judiciaire, celle d'un ministre de l'État ou de la Couronne, d'un membre d'une assemblée législative, du Sénat ou de la Chambre des communes du Canada, ou d'un conseil exécutif et toute autre charge dont le titulaire est élu au suffrage universel ou bien choisi ou nommé à titre représentatif, et comprend aussi le poste d'un particulier à titre de membre du conseil d'administration d'une société même si le particulier n'exerce aucune fonction administrative au sein de la société ou ne reçoit aucun traitement ou rémunération pour occuper ce poste.

En ce qui concerne la notion d'établissement, l'article 12 de la Loi sur les impôts établit la règle générale. L'établissement d'un contribuable signifie un lieu fixe où il exerce son entreprise ou, à défaut, l'endroit principal où il exerce son entreprise. Un établissement comprend également un bureau, une succursale, une mine, un puits de pétrole ou de gaz, une exploitation agricole, une terre à bois, une usine, un entrepôt ou un atelier. Le second alinéa de cet article précise qu'une société a un établissement dans chaque province du Canada où est situé un immeuble dont elle est propriétaire et qui est utilisé principalement aux fins de gagner ou de produire un revenu brut qui constitue un loyer. Enfin, les articles 13 à 16.2 de la Loi sur les impôts prévoient des présomptions d'établissement dans des situations particulières.

10. Dans la loi sur les compétences, notamment à l'article 5, on emploie le terme personnel (les dépenses aux bénéficiaires du personnel), alors que dans le Règlement sur les dépenses de formation admissibles on se sert plutôt du terme employé. Ces deux termes correspondent à la définition d'employé citée ici. Il n'y a pas de distinction particulière à faire, si ce n'est que le terme personnel utilisé dans la loi désigne l'ensemble des employés de l'employeur, y compris les stagiaires.

Les élus (y compris les administrateurs de société)

Selon la définition du mot *charge*, énoncée à l'article 1 de la Loi sur les impôts, un élu est considéré comme un employé au sens de l'annexe de la loi sur les compétences. La rémunération d'un élu doit donc être considérée dans le calcul de la masse salariale et elle peut faire l'objet d'une dépense de formation admissible aux fins de la loi sur les compétences.

Cependant, en vertu du paragraphe 4° de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, les jetons de présence versés à un administrateur de société ne constituent pas une dépense de formation admissible.

Les propriétaires, les associés et les gestionnaires

Une personne qui exploite une entreprise individuelle à titre de propriétaire unique ne peut être un employé de sa propre entreprise, de même qu'un associé membre d'une société de personnes ne peut être un employé de la société au sein de laquelle il est associé. Par contre, une personne gestionnaire d'une entreprise pourra être un employé si elle agit dans le cadre d'un contrat de travail sous la direction et le contrôle d'une autre personne qui est son employeur.

Ainsi, les distinctions suivantes sont importantes :

- Dans le cas d'une personne qui exploite une entreprise individuelle à titre de propriétaire unique, son revenu provenant de cette entreprise n'est pas un salaire, mais plutôt un revenu d'entreprise.
- Dans le cas d'une entreprise constituée en vertu d'un contrat de société de personnes, contrat selon lequel chaque associé convient de partager les profits et les pertes, le revenu des associés ne peut non plus être considéré comme un salaire.
- Dans le cas des actionnaires d'une société par actions, le revenu qu'ils reçoivent à l'égard des actions qu'ils détiennent est un dividende. Cependant, ils peuvent également recevoir un salaire provenant de la société si, par ailleurs, ils ont conclu un contrat de travail avec celle-ci. Ils reçoivent alors ce salaire à titre d'employé de la société.

Dans les deux premiers cas, les revenus ne peuvent être comptabilisés ni aux fins de la composition de la masse salariale ni à titre de dépenses admissibles, car il ne s'agit pas d'un salaire. Dans le cas des actionnaires d'une société par actions, il faut déterminer à quel titre le revenu est reçu : seul le salaire reçu dans le cadre d'un contrat de travail sera comptabilisé dans le calcul de la masse salariale et pourrait être considéré à titre de dépense admissible, le cas échéant.

Maintien d'un lien d'emploi

Au sens de la loi sur les compétences, le lien d'emploi entre l'employeur et l'employé s'établit essentiellement sur la base du versement d'une rémunération. Cependant, d'une part, certains employeurs, notamment ceux dont les activités revêtent un caractère saisonnier (par exemple, dans le secteur touristique) ou consistent à fournir de l'aide temporaire (par exemple, les agences de placement de personnel), peuvent choisir de former un employé qui est en période d'inactivité. D'autre part, un employeur peut accorder un congé sans solde à un employé, mais

financer sa participation à une activité de formation pendant cette période.

L'article 5 de la loi sur les compétences prévoit que les dépenses faites par l'employeur au bénéfice de son personnel sont admissibles. Or, la notion de « personnel » n'est pas définie dans la loi. Dans ce contexte, on considère comme admissibles les dépenses de formation engagées par l'employeur dans les cas cités ci-dessus, si ces dépenses respectent l'un des moyens prévus à l'article 6 de la loi sur les compétences. En effet, ces dépenses permettent de présumer d'un lien d'emploi qui se confirme, au cours de la même année¹¹, par le retour de la personne au service de son employeur.

Employés licenciés

Le principe du maintien d'un lien d'emploi s'applique également à un employé licencié dans le but de l'aider à réintégrer le marché du travail.

Par exemple, un employeur qui licencie un employé peut comptabiliser, aux fins de la loi sur les compétences, le coût et le salaire rattachés à une formation qui permettra à cette personne d'obtenir un autre emploi. La formation doit toutefois respecter l'un des moyens prévus à l'article 6 de la loi sur les compétences.

Cependant, lorsqu'un employeur effectue un licenciement collectif et qu'il participe au financement d'un comité d'aide au reclassement¹², il ne peut comptabiliser directement sa contribution aux fins de la loi sur les compétences puisque, d'une part, sa contribution peut servir à financer des activités autres que celles qui sont admissibles dans le cadre de cette loi et que, d'autre part, une contribution ne constitue pas une dépense de formation admissible en vertu du Règlement sur les dépenses de formation admissibles. D'ailleurs, la contribution de l'employeur à un comité d'aide au reclassement est une obligation légale fixée par l'article 84.0.11 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) qui ne fait pas référence au Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

Par ailleurs, en vertu de l'article 4 du règlement, l'employeur doit être en mesure de justifier les dépenses de formation réalisées et d'en fournir la preuve. Dans le cas d'un licenciement collectif, l'employeur pourra conserver une confirmation écrite d'un comité d'aide au reclassement comme preuve que la dépense de formation effectuée s'inscrit dans une démarche appuyée par le comité. Il est considéré que ce type de dépense favorise la mobilité de la main-d'œuvre et permet l'atteinte de l'un des effets recherchés par la loi sur les compétences, précisé à l'article 1.

Compte tenu de ce qui précède, et afin de faciliter la comptabilisation par l'employeur du montant de dépenses de formation effectuées dans une démarche appuyée par un comité d'aide au reclassement, un modèle de confirmation écrite et signée par le président du comité

11. Si le poste n'est pas pourvu parce que le candidat se désiste ou que l'employeur, de bonne foi, est incapable de faire face à son engagement (par suite d'un problème de marché, par exemple), la légitimité de la démarche et des dépenses pourrait, sur démonstration des faits pertinents, être reconnue.

12. Cette interprétation s'applique également aux comités de main-d'œuvre.

pourrait lui être proposé.

Le montant inscrit dans la confirmation peut comprendre des coûts de formation, des salaires ou des frais engagés pour des activités admissibles de soutien à la formation, des frais de déplacement, d'hébergement, de repas, de garde d'enfants, etc.

Évidemment, ce document ne peut être utilisé dans le contexte où un protocole d'entente est conclu entre Emploi-Québec et un employeur assujéti à la loi sur les compétences qui se charge lui-même de gérer le reclassement des employés mis à pied et de financer les interventions appropriées. Dans ce cas, l'employeur devra déclarer les dépenses de formation admissibles qu'il a effectuées à l'égard d'employés licenciés et les comptabiliser de la même manière que celles qu'il a effectuées au bénéfice de ses autres employés.

Par ailleurs, seules les dépenses relatives à des activités de formation qui concourent à la réalisation de l'objet de la loi sur les compétences sont admissibles. À cet effet, les services de main-d'œuvre organisés par les comités d'aide au reclassement (méthode dynamique de recherche d'emploi, techniques d'entrevue, rédaction de curriculum vitæ, connaissance du marché du travail, etc.) ne constituent pas des activités de formation admissibles.

Création d'un lien d'emploi

Mis à part les programmes de stage et d'apprentissage, la formation préparatoire à l'emploi n'est pas prévue par la loi sur les compétences, qui ne permet que la formation financée par un employeur pour ses employés.

Cependant, les dépenses réalisées par l'employeur relativement à une telle activité de formation offerte au cours d'une année donnée sont admissibles en ce qui concerne la personne qui obtient effectivement un poste au cours de la même année¹³ chez cet employeur.

En effet, il est considéré comme légitime que la contribution de l'employeur à la formation d'un futur employé établisse un début de lien d'emploi aux fins du développement de la formation professionnelle. Toutefois, comme ce lien doit réellement exister, il doit se confirmer par un engagement véritable dans la même année.

Nombre d'heures minimales pour être considéré comme employé

En vertu de la définition d'employé énoncée dans l'annexe de la loi sur les compétences, un employé n'a pas à travailler un nombre d'heures minimales pour être considéré comme tel.

13 . Si le poste n'est pas pourvu parce que le candidat se désiste ou que l'employeur, de bonne foi, est incapable de faire face à son engagement (par suite d'un problème de marché, par exemple), il est possible, sur démonstration des faits pertinents, de reconnaître la légitimité de la démarche et des dépenses y afférentes.

Formation donnée par un employeur à un sous-traitant (ou au personnel d'un autre employeur)

L'article 5 de la loi sur les compétences prévoit que l'employeur doit effectuer des dépenses de formation admissibles au bénéfice de son personnel. Par conséquent, un employeur (donneur d'ouvrage) ne peut considérer comme dépense admissible la formation qu'il donne à un employé d'un autre employeur (sous-traitant), puisque cet employé ne fait pas partie de son personnel.

Toutefois, le sous-traitant peut comptabiliser la dépense qu'il engage au bénéfice de son personnel auprès d'un donneur d'ouvrage qui offre de la formation, en autant qu'il respecte soit les conditions du moyen prévu à l'article 6 (2°) de la loi sur les compétences, si l'employeur donneur d'ouvrage est agréé comme organisme formateur, soit les conditions de l'article 6 (4°).

Le même raisonnement s'applique aux agences de placement.

Exemple

Une agence, spécialisée en secrétariat, place du personnel chez des entreprises en ayant manifesté le besoin.

L'entreprise ABC inc. accueille deux personnes référées par l'agence de placement et leur offre une formation en traitement de texte avancé, formation donnée par un membre de son personnel dans le cadre d'un plan de formation déterminé.

→ Comptabilisation des dépenses de formation

- Entreprise ABC inc.

L'entreprise ABC inc., qui bénéficie des services du personnel de l'agence de placement, ne peut comptabiliser les dépenses de formation qu'elle engage pour former le personnel de l'agence, puisqu'il ne s'agit pas de son personnel au sens de la loi sur les compétences.

Elle pourra cependant facturer cette formation à l'agence de placement (par exemple, le salaire de la personne qui a donné la formation et le matériel pédagogique).

- Agence de placement

L'agence de placement pourra comptabiliser les dépenses de formation (salaire des deux personnes en formation facturée par ABC inc.), puisqu'il s'agit de dépenses engagées au bénéfice de son personnel. Elle devra le faire en respectant les moyens prévus aux paragraphes 2° ou 4° de l'article 6 de la loi sur les compétences.

Ainsi, l'agence de placement doit :

- s'assurer qu'ABC inc. détient un numéro d'agrément et que celui-ci est inscrit sur la facture;

OU

- obtenir d'ABC inc. le plan de la formation donnée et s'assurer qu'un comité, au sein de l'agence, a été consulté sur ce plan¹⁴.

14. À ce sujet, voir la section 2.4 du chapitre 4 : « Formation dispensée dans le cadre d'un plan de formation ».