

DANS CE NUMÉRO**Stationnement****Ordinateurs, télé-
phones cellulaires
et accès Internet
fournis aux em-
ployés****Avantages liés à
l'éducation****Plus de thèmes**

Avantages imposables pour les employés

Le revenu tiré d'une charge ou d'un emploi figure parmi les nombreuses sources qui constituent le revenu d'un contribuable aux fins de l'impôt en vertu de l'alinéa 3a) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR). Le paragraphe 5(1) prévoit que le revenu d'un contribuable, pour une année d'imposition, tiré d'une charge ou d'un emploi est le traitement, le salaire et toute autre rémunération, y compris les gratifications, que le contribuable a reçus. Étant donné que les termes traitement, salaire et rémunération ne sont pas définis dans la LIR, ils doivent être interprétés selon leur sens ordinaire.

Comme les employés peuvent bénéficier d'avantages liés à leur emploi autres qu'une rémunération en espèces standard, l'article 6 de la LIR fait en sorte que ces avantages soient aussi inclus dans le revenu. La signification de l'expression « tout autre avantage » à l'alinéa 6(1)a) est très large, et comprend de nombreux types d'avantages sociaux. En général, si une acquisition matérielle confère un avantage économique au

contribuable et qu'elle ne fait pas l'objet d'une exemption, l'avantage est imposable. Dans la plupart des cas, le montant de l'avantage est la juste valeur marchande des biens ou des services (y compris les taxes de vente applicables), moins tout montant remboursé à l'employeur.

Avantages relatifs aux véhicules

Les employés qui reçoivent de leur employeur un avantage lié aux frais de fonctionnement d'un véhicule sous la forme d'un paiement ou d'un remboursement de leurs frais de fonctionnement doivent inclure cet avantage dans leur revenu. Si l'employeur met à la disposition de l'employé un véhicule, que celui-ci soit détenu ou loué par l'employeur, l'employé doit aussi inclure ce qu'on appelle des « frais pour droit d'usage » en tant qu'avantage, lesquels reflètent l'avantage que tire l'employé de l'utilisation du véhicule à des fins personnelles. Tout remboursement que l'employeur reçoit de l'employé, autre qu'un remboursement de dépenses liées au fonctionnement du véhicule, réduira les frais pour droit d'usage.

Stationnement

Un stationnement fourni par l'employeur constitue généralement un avantage imposable. Il y a toutefois des exceptions à l'imposition de l'avantage lié à un stationnement. Cet avantage n'est pas imposable pour les personnes handicapées. De plus, l'avantage n'est pas imposable pour les employés dont l'employeur fournit un stationnement à des fins professionnelles et qui utilisent régulièrement (trois jours ou plus au cours d'une semaine de travail de cinq jours) leur propre véhicule ou le stationnement fourni par l'employeur pour exercer leurs fonctions, comme se déplacer pour assister à des réunions ou répondre à des appels de service.

Ordinateurs, téléphones cellulaires et accès Internet fournis aux employés

Comme il n'y a aucune règle dans la LIR indiquant précisément si un avantage découle du fait qu'un employeur fournisse un ordinateur, un téléphone cellulaire ou un accès Internet à l'employé, la règle générale s'applique. Si l'employé bénéficie d'un avantage, la valeur de l'avantage est imposable. Toutefois, l'ARC ne cherchera pas à imposer un avantage personnel découlant d'une utilisation accessoire.

Si l'employé reçoit une allocation pour des services d'Internet, l'allocation doit être incluse dans le revenu. Si l'employeur rembourse à l'employé les frais d'un téléphone cellulaire, la juste valeur marchande du téléphone cellulaire est considérée comme un avantage imposable. Si l'employé reçoit une allocation pour des services de téléphone cellulaire, l'allocation doit être incluse dans le revenu.

Avantages liés à l'éducation

Les paiements effectués par un employeur pour des cours que l'employé suit afin de maintenir ou d'améliorer ses compétences liées à l'emploi, lorsqu'il est raisonnable de croire que l'employé reprendra son emploi pour une période raison-

nable après la fin des cours, sont principalement considérés comme un avantage pour l'employeur plutôt que pour l'employé, et ne sont donc pas imposables.

Programmes de fidélisation et pour grands voyageurs

Si un employeur accumule et contrôle les points provenant d'un programme de fidélisation ou d'un autre programme de points (p. ex. si des points sont accumulés et peuvent seulement être réclamés sur une carte de crédit de l'entreprise), l'avantage est imposable. Si des employés accumulent des points provenant d'un programme de fidélisation ou d'un autre programme de points, l'avantage n'est pas imposable si toutes les conditions suivantes sont respectées :

- les points ne sont pas contrôlés par l'employeur;
- les points ne sont pas convertis en espèces ou, s'ils le sont, le montant doit être déclaré dans la déclaration de revenus de l'employé;
- le plan ou l'entente n'est pas à des fins d'évitement fiscal;
- le plan ou l'entente n'indique pas une autre forme de rémunération.

Rabais sur la marchandise ou les services

Tout avantage reçu par des employés parce que leur employeur leur accorde un rabais sur les marchandises n'est généralement pas imposable. Toutefois, l'avantage est imposable si la marchandise est vendue aux employés à un prix inférieur à son coût. De plus, tout avantage reçu par des employés parce que leur employeur leur accorde un rabais sur les services est imposable.

Repas subventionnés

Les repas subventionnés fournis par un employeur (p. ex. dans une salle à manger ou une cafétéria) ne sont pas considérés comme un avantage im-

posable si les employés paient des frais raisonnables pour le repas. Si les frais imposés sont déraisonnablement bas, la valeur de l'avantage est le coût payé par l'employeur moins tout paiement effectué par les employés.

Uniformes et vêtements spéciaux

Il n'y a aucun avantage imposable si un employeur fournit à un employé un uniforme particulier ou des vêtements spéciaux qu'il doit porter dans l'exercice de ses fonctions, s'il rembourse l'employé ou lui donne une avance à justifier pour l'achat de tels vêtements ou s'il paie pour les services de lessive ou de nettoyage à sec de cet uniforme particulier ou de ces vêtements spéciaux, ou accorde à l'employé une allocation raisonnable pour ces services ou lui rembourse les frais liés à de tels services.

Transport au lieu de travail

Normalement, le trajet d'un employé entre son lieu de travail habituel et son domicile est de nature personnelle et, par conséquent, si le transport est remboursé par l'employeur, il s'agit d'un avantage imposable. Toutefois, le transport fourni pour se rendre au lieu de travail habituel peut ne pas être un avantage imposable si l'une des conditions suivantes s'applique :

- la route pour se rendre au lieu de travail est interdite aux véhicules publics ou privés pour des raisons de sécurité ou pour d'autres raisons, ou elle est impraticable;
- l'employé travaille sur un chantier particulier¹ ou dans un endroit éloigné².

Fêtes et autres activités mondaines

Si un employeur fournit une fonction d'accueil ou une autre activité mondaine à tous ses employés, au coût de 150 \$ par personne (y compris l'époux ou le conjoint de fait) ou moins, il

n'y a aucun avantage imposable. La limite de 150 \$ ne comprend pas le coût de l'hébergement pour la nuit ou du transport à la maison, lesquels coûts peuvent augmenter la limite sans rendre l'avantage imposable. Toutefois, si le coût de l'activité elle-même dépasse la limite de 150 \$, l'avantage (y compris le coût de l'hébergement pour la nuit et du transport à la maison ainsi que les frais de taxi) est imposable. Il y a une limite maximale de six activités mondaines en personne ou virtuelles payées par l'employeur par année.

Cotisations professionnelles

Dans le cas où un employeur paie les cotisations professionnelles d'un employé, il n'y a pas d'avantage imposable si l'employeur est le principal bénéficiaire.

Primes versées selon des régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux

Les primes payées par un employeur au nom d'un employé en vertu d'un régime provincial d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-soins médicaux constituent un avantage imposable si, selon le régime provincial, l'employé est tenu de payer la prime lui-même. Toutefois, les paiements que l'employeur verse à ces régimes pour des montants autres que ceux relatifs aux cotisations ou aux primes dues par les employés n'entraînent pas un avantage imposable pour ces employés. Les primes payées par un employeur en vertu d'un régime privé d'assurance-maladie, ou d'un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents pour les employées, ne constituent pas un avantage imposable. De plus, les prestations versées dans le cadre d'un régime d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-maladie ne sont pas imposables.

¹ Un endroit où un employé travaille de façon temporaire en conservant ailleurs une résidence principale. Compte tenu de la distance entre les deux endroits, on ne s'attend pas à ce que l'employé retourne tous les jours à sa résidence principale.

² Un lieu de travail qui se trouve à 80 kilomètres ou plus de l'agglomération établie la plus proche comptant au moins 1 000 habitants.

Primes d'une police d'assurance-vie collective temporaire

Si un employeur paie la totalité ou une partie des primes d'une police d'assurance-vie collective temporaire, la partie prescrite du paiement de l'employeur qui concerne la police est un avantage imposable pour l'employé. Les primes d'une police d'assurance-vie collective autres que les primes d'une police d'assurance temporaire qui sont payées par un employeur constituent aussi un avantage imposable.

Prestations de maladie, d'accident ou d'invalidité

Les cotisations versées par un employeur à un régime d'assurance collective contre la maladie ou les accidents qui prévoit seulement le versement de prestations périodiques à l'employé ne constituent pas un avantage et ne sont donc pas incluses dans le revenu. Toutefois, les cotisations sont un avantage imposable dans la mesure où les prestations connexes peuvent être versées à l'employé sous la forme d'un montant forfaitaire.

Les prestations périodiques que l'employé reçoit à l'égard de la perte d'un revenu d'emploi dans le cadre d'un régime d'assurance contre la maladie ou les accidents, d'un régime d'assurance-invalidité ou d'un régime d'assurance de sécurité du revenu sont incluses dans le revenu de l'employé si l'employeur a cotisé au régime. Si l'employé et l'employeur cotisent tous deux au régime, les cotisations de l'employé ne sont pas imposables, mais toutes les autres cotisations le sont. Ces avantages ne sont pas inclus dans le revenu si l'employeur n'a pas cotisé au régime, et les paiements forfaitaires ne sont pas imposables, peu importe si l'employeur a cotisé ou non au régime.

Prêts sans intérêt, prêts à faible taux d'intérêt et remise de prêts

Un prêt accordé par un employeur à un taux d'intérêt inférieur au taux prescrit peut con-

stituer un avantage à inclure dans le revenu de l'employé. Si un prêt à un employé est partiellement ou totalement remis par un employeur, le montant de la remise est un avantage imposable.

Cotisations à un REER, à un CELI ou à un REEE

Les employés dont l'employeur verse des cotisations à leur REER, REEE ou CELI reçoivent un avantage financier imposable équivalant au montant des cotisations versées par l'employeur.

Frais de déménagement

Les sommes qui sont payées ou remboursées à l'employé pour certains frais de déménagement ne sont habituellement pas un avantage imposable.

Services de garde d'enfants

Les services de garde d'enfants fournis par un employeur ne sont pas imposables si toutes les conditions suivantes sont respectées :

- le service de garde se situe dans l'établissement de l'employeur;
- l'employeur gère directement le service;
- le service est offert à tous les employés à un coût minime ou gratuitement;
- le service n'est pas offert au public, seulement aux employés.

Si un employeur subventionne une garderie gérée par un tiers en échange de taux subventionnés pour ses employés, ou s'il offre le service à des personnes autres que les employés à un taux plus élevé que celui de ses employés, la différence constitue un avantage imposable pour les employés.

Cadeaux de l'employeur, y compris les primes de suggestion

Les cadeaux et les récompenses, que ce soit en espèces, en quasi-espèces ou autre qu'en es-

pèces, que l'employeur donne ou accorde à un employé constituent un revenu pour l'employé. Toutefois, par principe, l'ARC fera certaines concessions et n'imposera pas certains cadeaux et certaines récompenses autres qu'en espèces :

- Les cadeaux autres qu'en espèces, peu importe leur nombre, ne sont pas imposables si leur valeur totale est de 500 \$ ou moins (y compris les taxes) par année. La politique pour cadeaux ou récompenses autres qu'en espèces de l'employeur ne s'applique pas aux articles remportés dans un tirage au sort réservé aux employés. Dans ce cas, la valeur du prix est entièrement imposable pour l'employé.
- Une récompense autre qu'en espèces distincte d'une valeur de 500 \$ ou moins remise à l'employé pour souligner le nombre d'années de services ou l'anniversaire de ses années de service peut aussi ne pas être imposable.
- Les articles ayant peu de valeur (café, thé, chandails avec le logo de l'employeur, tasses, plaques, trophées, etc.) ne doivent pas être pris en compte aux fins de la limite de 500 \$ pour déterminer s'il y a un avantage imposable.

Avantages récréatifs imposables

Un employé recevra normalement un avantage récréatif imposable si l'employeur paie, rembourse ou subventionne le coût d'une adhésion à un club social, sportif, d'activités, de santé ou d'athlétisme ou à une installation récréative. Il y a aussi un avantage imposable si un employeur

fournit gratuitement ou moyennant des frais minimums une installation récréative à un groupe choisi d'employés, tandis que les autres employés doivent payer le plein prix.

Un employé ne reçoit pas un avantage récréatif imposable dans les situations suivantes :

- L'employeur fournit à ses employés des installations récréatives internes dont ils peuvent profiter et ces installations sont disponibles pour tous les employés.
- L'employeur paie les frais d'utilisation ou l'adhésion pour un club social ou sportif afin de permettre à tous les employés d'utiliser les installations du club et l'adhésion est au nom de l'employeur, pas à celui de l'employé.
- L'employeur paie, rembourse ou subventionne le coût des cotisations ou des frais d'adhésion à un club pour que l'employé puisse utiliser les installations et l'employeur, et non l'employé, est le principal bénéficiaire de l'adhésion.

Allocations de retraite

Une allocation de retraite est un montant que les employés reçoivent au moment de leur retraite d'une charge ou d'un emploi, ou après, en reconnaissance de longs états de service ou lors de la perte d'une charge ou d'un emploi. En général, une allocation de retraite doit être incluse dans le revenu du bénéficiaire. Toutefois, des dispositions permettent de transférer les montants dans un REER ou un RPA dans certains cas, et de déduire les frais juridiques engagés pour obtenir l'allocation de retraite.