



LÈVESQUE

**LE TRAITEMENT FISCAL DES  
AVANTAGES IMPOSABLES ET DES  
REMBOURSEMENTS DE DÉPENSES**

**27 mars 2023**



# DÉNI DE RESPONSABILITÉ

Le présent document traite de questions générales et ne s'applique pas nécessairement à des faits et circonstances particuliers. Les documents de référence sont basés sur des lois et pratiques, et il est important de noter que ces derniers peuvent changer. Pour ces raisons, on ne doit pas utiliser le contenu de cette présentation comme substitut à des conseils professionnels spécialisés en rapport avec une question particulière.

Le présent document a été préparé avec soin, mais Lévesque CPA n'accepte aucune responsabilité légale relativement à son contenu ou aux conséquences pouvant résulter de son usage.

# LIBÉRATION = RELATION EMPLOYEUR-EMPLOYÉ

- En vertu d'une décision de la Cour Canadienne de l'Impôt ([2008 CCI 480](#)) ainsi que d'une décision de la Cour d'Appel Fédérale ([2009 CAF 375](#)), la jurisprudence a établi que du moment où un employé est libéré pour un syndicat, il devient un employé présumé de ce syndicat et que toute forme de rémunération faite à une personne libérée pour des fonctions syndicales est réputée être une forme de salaire ou d'avantage imposable en vertu d'un emploi.



# LIBÉRATION = RELATION EMPLOYEUR-EMPLOYÉ

## (suite)

- Ainsi, peu importe le nom que porte la rémunération, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une forme de salaire d'un point de vue fiscal.
- Qui dit salaire dit DAS et qui dit DAS dit préparation de T4 et de Relevé 1 au plus tard le 28 février pour l'année civile terminée le 31 décembre précédent, sous peine d'encourir des pénalités importantes.
- C'est donc à titre d'employé qu'un militant syndical libéré pour le syndicat recevra une compensation pour ses services.



# ALLOCATIONS VS REMBOURSEMENTS

- Un employé **n'a pas à fournir de reçu** ou autres documents pour justifier une **allocation**. Le terme allocation signifie tout paiement périodique ou autre que l'employé reçoit de son employeur, en plus de son traitement ou salaire, sans avoir à en justifier l'emploi.
- Par contre, si l'employeur effectue un paiement à l'employé en **fonction des reçus ou des pièces justificatives** que son employé lui présente, il s'agit d'un **remboursement**.

(réf: [2005-0132981E5](#)).



# ALLOCATIONS KM

- L'allocation ne doit **pas** être **incluse** dans le calcul du revenu du particulier dans la mesure où l'allocation est **raisonnable** et que les **déplacements sont effectués dans l'accomplissement des fonctions.**

*(paragraphe c de l'article 40 de la LI)*



## ALLOCATIONS KM ( suite )

Une allocation pour utilisation d'un véhicule à moteur en relation avec une charge ou un emploi est réputée « non-raisonnable » (*donc imposable*) si elle n'est pas entièrement basée en fonction du nombre de km réellement parcourus pour fins d'affaires.



# ALLOCATIONS KM ( suite )

- Lorsqu'une allocation n'est pas basée uniquement sur le kilométrage (ex: allocation fixe ou mixte), il se trouve que l'allocation est réputée être non-raisonnable et par conséquent devient une allocation imposable.
- Par contre, l'employé pourra faire remplir les formulaires T2200 au fédéral et TP-64.3 au provincial afin de réclamer ses dépenses d'emploi pour ses déplacements d'affaires.
- Ainsi, il s'imposera sur le montant de l'allocation mais pourra réduire ce revenu des dépenses réelles de voiture engagées dans le cadre de ses fonctions.





# ALLOCATIONS KM ( suite )

- Les déplacements effectués entre **la résidence et le lieu habituel** de travail (et vice-versa) représentent des déplacements de nature **personnelle**.



# ALLOCATIONS KM ( suite )

- La détermination de ce qui constitue un lieu habituel de travail est une question de faits notamment :
  - Emploi temps plein au syndicat vs libération;
  - Fréquence des réunions.
- Il est possible d'avoir plus d'un lieu habituel de travail.
  - Exemple : Bureaux du SCFP à Montréal et à Québec et l'employé libéré doit partager son temps 3 jours par semaine à Montréal et 2 jours par semaine à Québec. Il aura donc 2 lieux habituels de travail.



## ALLOCATIONS KM ( suite )

- Si le lieu du travail est au S-S du syndicat (ex: président), il pourrait quand même y avoir exemption dans la mesure où l'allocation n'excède pas un montant raisonnable (*i.e. basé sur km*) et :
  - Qu'il s'agit d'une réunion du conseil ou de comité qui soit tenue dans un endroit qui est éloigné d'au moins **80 kilomètres** du lieu ordinaire de la résidence du particulier ;
  - est reliée au territoire habituel couvert par le syndicat.



## ALLOCATIONS KM ( suite )

- Par contre, les déplacements effectués pour assister aux **réunions de secteur** pourraient être considérés comme étant effectués dans l'accomplissement des fonctions **s'ils n'ont jamais lieu à un endroit prédéterminé.**
- Par conséquent, **l'allocation reçue à l'égard de ceux-ci pourrait être admissible à l'exemption** prévue au paragraphe c de l'article 40 de la LI si elle couvre les frais de kilométrage.



# REPAS

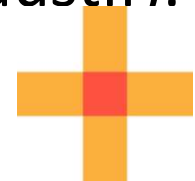
Exemption prévue dans la mesure où l'allocation est **raisonnable** et que les frais sont encourus pour voyager dans l'accomplissement des fonctions à **l'extérieur du territoire municipal local** ou, le cas échéant, **de la région métropolitaine** où est situé l'établissement de l'employeur où le représentant (ou le président) travaille habituellement ou auquel il est ordinairement attaché eu égard à la charge qu'il remplit.



# REPAS ( suite )

## Sens de l'expression « Région métropolitaine »

- L'expression « région métropolitaine » est définie au paragraphe 7 de la circulaire d'information 73-21R7 comme : « la région peuplée environnante qui est intégrée à une municipalité (un grand centre urbain et ses environs) ».
- Selon l'interprétation technique [9709445](#), l'ARC est d'avis que les villes de Longueuil, Laval, St-Eustache, Boucherville, Laprairie et Repentigny sont situées dans la région métropolitaine de Montréal (non exhaustif).



# REPAS ( suite )

De l'avis de Revenu Québec, **constitue une région métropolitaine**, pour une année d'imposition, chaque région métropolitaine de recensement identifiée par Statistique Canada selon le dernier recensement publié avant l'année.

Il y a actuellement au Québec **6 régions métropolitaines**:

- Montréal;
- Gatineau;
- Québec;
- Saguenay;
- Sherbrooke;
- Trois-Rivières.

Les limites correspondent à celles déterminées par Statistique Canada pour les régions métropolitaines de recensement correspondantes.

*(réf: IMP.40-1/R3)*



## REPAS ( suite )

Pour les frais de repas encourus lors des déplacements effectués pour assister aux réunions de secteur, dans la situation où ces réunions n'ont jamais lieu dans un endroit prédéterminé, l'exemption pourrait être admissible.





# REPAS ( suite )

**Les allocations de repas dans le cas d'heures de travail supplémentaires sont non-imposables si :**

- l'employé travaille au moins 2 heures supplémentaires immédiatement avant ou après son horaire normal de travail (*voir guide T4130*);
- l'indemnité est raisonnable (*coût d'un repas normal, généralement, l'ARC considère une valeur maximale de 23 \$, y inclus la TPS et la TVQ, comme raisonnable. L'ARC considèrera les montants plus élevés comme raisonnables si le coût relatif du repas dans ce lieu est plus élevé, ou dans d'autres circonstances atténuantes*);
- les heures supplémentaires sont peu fréquentes ou de nature occasionnelle (*moins de 3 fois par semaine*). (*interprétation technique 2005-0132981E5*)



# Précision pour les repas

- Si le remboursement concerne des dépenses engagées principalement pour répondre aux exigences de l'emploi, il ne constituera pas un avantage.
- Par exemple, pour des formations à l'extérieur du bureau, les remboursements de km et de repas ne seraient pas imposables pour une formation spécifique liée aux activités de l'employeur.



# EN NÉGO ?

- Les **allocations raisonnables** pour frais de déplacement reçues de son employeur par un employé et afférentes à **une période pendant laquelle son emploi était lié** à la vente de biens ou à la **négociation de contrats pour son employeur** : n'ont pas à être incluses dans revenu d'un particulier (*non imposable*).
- L'ARC est d'avis que l'expression «négociation de contrats pour son employeur», vise des situations où un employé négoce un contrat, au nom de son employeur, lorsque l'employeur est partie au contrat.
- Il s'agit de déterminer s'il s'agit de négociation de contrat.  
(Réf: 6(1)b)v) LIR)



# Télécommunications

- Les appareils informatiques et les téléphones cellulaires mis à la disposition des employés, dans la mesure où ils s'en servent pour accomplir leurs tâches ou lorsque leur utilisation profite principalement (> 50%) à l'employeur ne constituent pas un avantage imposable.
- Selon la politique administrative de l'ARC, si un employeur fournit à un employé un téléphone cellulaire dont l'employeur est le propriétaire et que ce dernier exige que l'employé utilise le téléphone cellulaire pour faire son travail, la juste valeur marchande (JVM) du cellulaire ou de l'appareil n'est pas un avantage imposable.



# Télécommunications (suite)

- Selon cette même politique administrative de l'ARC, si un forfait de téléphone cellulaire est fourni par un employeur à son employé, la valeur de l'avantage n'est pas imposable si toutes les conditions suivantes s'appliquent :
  - L'employeur exige que l'employé utilise le forfait de téléphone cellulaire dans le cadre de ses fonctions;
  - Le coût fixe du forfait est raisonnable;
  - L'usage personnel que fait l'employé du forfait n'entraîne pas de frais supplémentaires (le total des frais ne dépasse pas le coût du forfait).
- Si, en raison de son usage personnel, l'employé engage des frais supplémentaires en plus du prix du forfait, c'est un avantage imposable à moins que l'employé ne rembourse les frais supplémentaires à l'employeur.



# Télécommunications (suite)

- Au Québec, la politique administrative est similaire alors qu'un avantage imposable doit être ajouté au revenu de l'employé si son utilisation personnelle du téléphone cellulaire occasionne des frais additionnels pour l'employeur ou si l'employeur verse une allocation à l'employé.
- Si le remboursement ou le paiement a été fait principalement au bénéfice de l'employé ou si son utilisation personnelle du téléphone cellulaire occasionne des frais supplémentaires à l'employeur, la valeur de l'avantage dont l'employé bénéficie, y compris les taxes applicables, doit être incluse en avantage imposable.



# Télécommunications (suite)

- Une allocation fixe pour un forfait cellulaire constituera nécessairement un avantage imposable, car il s'agit d'un montant discrétionnaire.
- Une allocation maximale sur présentation de pièces justificatives constituera un remboursement de dépenses et, dans la mesure où les règles des diapositives précédentes sont respectées, ne constituera pas un avantage imposable.



# Services Internet

- En général, les services Internet qu'un employeur fournit à ses employés sont des avantages imposables.
- Selon la politique administrative de l'ARC, la portion qui correspond à l'usage commercial de l'internet n'est pas un avantage imposable;
- La politique administrative de l'ARC ne s'applique pas si l'employeur verse à l'employé une allocation pour les services d'Internet. Dans un tel cas, les avantages reçus sont toujours imposables.
- La politique administrative de l'ARC ne s'applique pas non plus si l'employeur fournit à son employé des services Internets ou les lui rembourse. Les frais liés à l'usage personnel du service internet sont imposables.





# Stationnements

- Il y a un avantage imposable lorsque l'employeur fournit gratuitement, ou pour un coût inférieur à la JVM, un espace de stationnement à son employé dans ses lieux de travail. Cet avantage correspond à la JVM de la place de stationnement en tenant compte des taxes.
- Il n'y a pas d'avantage imposable lorsqu'il est impossible de déterminer la JVM, par exemple dans le cas d'une place dans le stationnement d'un centre commercial offert à tout le monde, ou d'un stationnement où il y a moins de places que d'utilisateurs et où les places sont occupées par les employés qui arrivent les premiers, dans la mesure où il n'y a pas plus de deux places de stationnement disponibles pour trois employés (i.e. 60%, le calcul devant être effectué une fois par année ou plus tôt s'il y a un changement important au ratio).



# Stationnements (suite)

- Lorsqu'un employé doit utiliser une automobile de façon régulière dans le cadre de son emploi (au moins trois jours sur cinq en moyenne), la valeur du stationnement ne constitue pas un avantage imposable. Par ailleurs, lorsque l'employé utilise son automobile de façon irrégulière, l'avantage peut être réduit pour tenir compte du nombre de jours où l'employé doit utiliser son automobile par rapport au nombre de jours où le stationnement lui est fourni.
- Les stationnements remboursés dans le cadre de déplacements pour fins d'affaires ne constituent pas un avantage imposable.



# Banque de temps

- Une banque de temps constitue un salaire sur lequel les prélèvements habituels doivent être faits par l'employeur et ce, au moment où ladite banque de temps est payée ou utilisée.
- La décision finale de consentir ou non à placer le temps additionnel ou supplémentaire dans une banque d'heures appartient à l'employeur. S'il consent, sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, ce congé **doit être pris dans les 12 mois** suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié; sinon elles doivent alors être payées (*ref.: [article 55 de la Loi sur les Normes du Travail](#)*).
- Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire (*ref.: [article 55 de la Loi sur les Normes du Travail](#)*).



# Cadeaux et récompenses non monétaires

- Il existe une politique administrative de l'ARC à l'effet que des cadeaux ou récompenses non monétaires d'une valeur maximale de 500\$ par année peuvent être offerts par l'employeur à son employé sans que ce dernier soit considéré avoir reçu un avantage imposable.
- Les récompenses pour années de services ont leur propre limite de 500 \$. Ces récompenses non monétaires d'une valeur maximale de 500\$ peuvent être offertes par l'employeur sans avantage imposable pour l'employé, une fois tous les 5 ans pour récompenser les années de service ou pour souligner un anniversaire.
- Il est à noter que la politique administrative de l'ARC sur les cartes-cadeaux ne s'applique pas (donc quasi-argent en tout temps) pour les récompenses pour années de services, et que la partie inutilisée de la limite de 500 \$ pour les cadeaux et récompenses autres qu'en espèces ne peut pas être appliquée aux récompenses pour les années de service.
- Il existe une politique administrative de l'ARQ à l'effet que des cadeaux et récompenses non monétaires, dont le coût pour l'employeur n'est pas supérieur à 500\$ chacun, seraient non imposables pour l'employé qui le reçoit, de sorte qu'un employeur peut donner jusqu'à 1000\$ par année à un employé.



# Cadeaux et récompenses non monétaires (suite)

- Ces cadeaux ou récompenses doivent être donnés à un employé sans lien de dépendance avec l'employeur.
- Gouvernance : attention à la perception par les membres ou autres intervenants avec le syndicat que cette pratique pourrait avoir.
- Il est à noter qu'au niveau fédéral, les cartes-cadeaux sont considérées comme de la quasi-argent, donc de nature monétaire, sauf si elles répondent aux critères suivants:
  - elle a un solde en argent et ne peut être utilisée seulement que pour acheter des biens ou des services chez un seul détaillant ou un groupe de détaillants identifiés sur la carte;
  - les termes et conditions d'utilisation de la carte cadeau indiquent clairement que les montants chargés sur la carte ne peuvent pas être convertis en espèces;
  - vous tenez un registre pour consigner les renseignements relatifs à la carte-cadeau
- Au niveau provincial, les cartes-cadeaux sont acceptées comme étant de nature non monétaire.



# Exception des 6 événements spéciaux

- Lorsqu'un montant relatif à de la nourriture ou des boissons qui sont alors consommées par des employés ou des divertissements dont ceux-ci jouissent à cette occasion est « relatif à l'un **d'au plus six événements spéciaux** tenus au cours d'une année civile et à l'occasion desquels sont offerts de façon générale à **tous les particuliers que la personne emploie** à un de ses lieux d'affaires donné », il n'y a pas d'avantage imposable pour l'employé qui en bénéficie dans la mesure où les dépenses en question étaient "raisonnables" (total de six activités mondaines combinées en personne et virtuelles payées par l'employeur).

([paragraphe e de l'article 421.2 de la LI](#))



# Activités Mondaines

L'ARC a fourni des exemples d'« événements spéciaux » :

« Ces occasions spéciales comprennent les réceptions de Noël, les autres réceptions saisonnières, les pique-niques pour les employés de l'entreprise et les autres réunions mondaines. Les dépenses non raisonnables pour activités mondaines ne peuvent faire l'objet d'aucune déduction par l'employeur en vertu de l'article 67 et elles sont entièrement imposables pour les employés à titre d'avantages reçus. »

*(réf. : 14-021434-001)*

Lorsqu'un employeur offre gratuitement à l'ensemble des employés une soirée ou activité mondaine, il n'y a aucun avantage imposable pour l'employé dans la mesure où le coût, excluant les frais accessoires tels que le transport ou le logement temporaire (si de tels frais sont considérés comme raisonnables dans les circonstances, l'employé ne bénéficie pas d'un avantage imposable relativement à ces frais), n'excède pas 150\$ par personne (taxes comprises).

Si le coût total de l'activité (à l'exclusion des frais accessoires) est supérieur à la limite par personne, le montant total est imposable.

Pour une activité virtuelle, la limite est de 50\$ par employé si l'activité mondaine virtuelle comprend uniquement des repas, des boissons et des services de livraison, alors qu'elle sera de 100\$ par employé si elle comprend les repas, les boissons, les services de livraison et le divertissement.



# Fréquence des DAS

- Il est de la responsabilité d'un employeur de prélever les Déductions À la Source (DAS) sur les paies de ses employés, y compris sur les avantages imposables.
- **Nouveaux petits employeurs**
  - Versements trimestriels possibles pour les nouveaux employeurs dont les retenues sont inférieures à 1000\$ par mois. Sinon, versements mensuels obligatoires.
  - Versements trimestriels maintenus tant que:
    - Dossier de conformité parfait et
    - des retenues mensuelles inférieures à 1000\$.
- **Petits employeurs**
  - Après les 12 premiers mois, on tombe à la règle habituelle de retenues mensuelles inférieures à 3000\$ si dossier de conformité parfait.







LÈVESQUE

## QUESTIONS

MARC LÉVESQUE

CPA auditeur

**Associé**

Lévesque CPA

(450) 437-8969

[m.levesque@levesquecpa.ca](mailto:m.levesque@levesquecpa.ca)

LOUIS-PHILIPPE LUSSIER

CPA auditeur, LL.M. fisc.

**Associé**

Lévesque CPA

(450) 437-8969

[lp.lussier@levesquecpa.ca](mailto:lp.lussier@levesquecpa.ca)

