

BULLETIN D'INFORMATION

TRAITEMENT FISCAL DE L'AVANTAGE DU TRANSPORT EN COMMUN ET DES INSTALLATIONS D'ENTRAÎNEMENT PHYSIQUE

NOVEMBRE 2017

RÈGLE GÉNÉRALE

Votre employé reçoit un avantage si vous payez ou donnez quelque chose qui est de nature personnelle :

- directement à votre employé;
- à une personne ayant un lien de dépendance avec votre employé (conjoint, enfant, frère ou sœur).

Un tel avantage peut prendre la forme d'un bien ou d'un service que vous donnez à votre employé ou encore qu'une tierce partie donne en votre nom à votre employé, comme l'utilisation gratuite de vos biens.

Un avantage comprend autant une allocation qu'un remboursement des dépenses personnelles de votre employé.

- L'allocation correspond à un montant décidé à l'avance, qui est payé à votre employé en plus de son salaire pour certaines dépenses prévues, et ce, sans qu'aucune preuve de dépenses ne soit requise (facture, reçu, etc.).
- Le remboursement est un montant payé à votre employé pour lui rembourser les dépenses qu'il a faites dans le cadre de ses fonctions. Des preuves justifiant les dépenses sont requises.

La qualification du statut fiscal entourant certains avantages octroyés aux employés est souvent liée à une question de faits. Il existe plusieurs lettres d'interprétation et publications gouvernementales traitant des règles générales et d'exemples particuliers. Il est très important de bien comprendre les règles applicables aux divers avantages accordés et les faits entourant votre situation afin de déterminer adéquatement les impacts fiscaux pour vos employés et vous-même.

Il existe plusieurs avantages qui sont imposables à un seul palier gouvernemental (provincial, fédéral) et d'autres qui ne sont pas imposables du tout. Dans le contexte de l'optimisation fiscale de la rémunération globale, il est possible de structurer un programme de rémunération qui maximise le niveau de vie de l'employé pour le même budget brut de la part de l'employeur. BGY a effectué une recherche complète sur plus d'une trentaine de mesures. Ainsi, n'hésitez pas à communiquer avec nous, il nous fera plaisir de vous assister dans l'élaboration de vos politiques d'optimisation fiscale de rémunération.

Dans l'intervalle, vous trouverez ci-dessous les règles générales s'appliquant aux paiements de titres de transport en commun ainsi qu'au paiement pour des frais pour des installations d'entraînement physique.

PAIEMENT D'UN TITRE DE TRANSPORT EN COMMUN

Le traitement fiscal du paiement d'un titre de transport en commun diffère entre l'Agence du Revenu du Canada (ARC) et Revenu Québec (RQ). Nous détaillerons les règles générales ci-dessous. Prenez note que le remboursement des frais de transport versé à un employé qui fait des heures supplémentaires n'est pas un avantage imposable si certaines conditions sont respectées.

o **Position de l'ARC :**

- Habituellement, l'ARC considère comme étant un avantage imposable pour l'employé le fait qu'un employeur **paie** ou **fournit** un laissez-passer de transport en commun¹.
- Le montant de l'allocation versée à l'employé pour compenser le coût de son titre de transport en commun est également considérée comme étant un avantage imposable pour l'employé.

- **Crédit d'impôt fédéral**

- **Avant juillet 2017** : votre employé qui payait une partie des frais liés à l'achat du laissez-passer de transport en commun pouvait demander un crédit d'impôt dans ses impôts personnels de 15 % du coût du laissez-passer pour le transport en commun (annuels, mensuels, hebdomadaires et les cartes de paiement électronique utilisées sur une base continue).
- **Depuis juillet 2017** : Le budget fédéral a aboli ce crédit.

o **Position de RQ :**

- Règle générale, le Québec **considère ne pas être un avantage imposable** :
 - le remboursement par un employeur de certains titres² de transport en commun acquis par un employé si le titre a été acquis en vue d'être utilisé pour son transport entre le lieu ordinaire de sa résidence et son lieu de travail.
 - o l'employé doit fournir une preuve détaillée du transport en commun utilisé afin de ne pas recevoir un avantage imposable;
 - la fourniture par un employeur de tels titres lorsqu'ils sont fournis à l'employé principalement³ à cette fin;
- Il s'agit d'une dépense déductible pour l'employeur.
- Dans les autres cas, (exemple : allocation⁴ à l'employé pour compenser le coût de son titre de transport en commun), ils seraient des avantages imposables.

Si vous êtes une entreprise opérant des autobus, tramways, métros, trains ou autobus de banlieue, ou des traversiers, des particularités s'appliquent (Fédéral et Provincial) et sous réserve de certaines conditions, la fourniture d'un titre de transport en commun offert gratuitement à vos employés ou retraités pourrait ne pas être un avantage imposable.

¹ Transport en commun comprend : l'autobus local, le tramway, le métro, le train ou l'autobus de banlieue, la navette-autobus et le traversier local.

² Un titre admissible consiste à un abonnement d'au moins un mois ou un titre de transport adapté offert par une entité autorisée par la loi à organiser un tel service.

³ Habituellement, le terme « principalement » équivaut à plus de 50 %.

⁴ Le terme allocation est défini au début de ce bulletin (page 1).

INSTALLATIONS D'ENTRAÎNEMENT PHYSIQUE

En règle générale, si vous payez pour l'utilisation d'installations récréatives ou les frais d'adhésion à un club pour vos employés, il s'agira d'un avantage imposable. Toutefois, si certaines conditions sont respectées, il se pourrait que cela ne soit pas considéré comme un avantage imposable. Vous trouverez ci-dessous des explications plus détaillées.

o **Position de l'ARC :**

- En règle générale, le paiement (partiel ou total) ou le remboursement du coût d'une adhésion à un gym ou un club sportif constitue un avantage imposable pour l'employé.
- Des situations d'exceptions peuvent s'appliquer faisant en sorte de n'octroyer aucun avantage à l'employé.
 - L'utilisation des installations ou l'adhésion à un club dans l'une ou l'autre des conditions suivantes : vous fournissez des installations récréatives internes et les installations sont disponibles pour tous vos employés. Cette condition s'applique que vous fournissiez les équipements gratuitement ou moyennant des frais minimums.
 - Vous concluez une entente pour payer les frais d'utilisation des installations, l'adhésion vous appartient et non pas à l'employé et les installations ou l'adhésion sont disponibles pour tous les employés⁵. L'adhésion sera considérée être à la disposition de tous les employés pourvu que chaque employé puisse l'utiliser, même si un employé choisit de ne pas le faire.
 - Vous fournissez à votre employé une adhésion à un club social ou sportif, et il peut être clairement démontré que vous êtes le principal⁶ bénéficiaire de l'adhésion.
 - o Généralement, les autorités fiscales considèrent qu'il s'agit d'un avantage **indirect** à l'employeur lorsque la santé de l'employé s'améliore globalement subséquemment à la pratique d'activités physiques, entraînant une amélioration dans la performance de ses tâches. Par exemple, un employé plus en forme pourrait utiliser moins sa banque de congés pour maladie. Dans ce contexte, il s'agit généralement d'un avantage imposable.
 - o La notion de « principal bénéficiaire » est une question de faits. La nature des tâches d'un emploi particulier et/ou les conditions particulières d'un contrat d'emploi pourraient nécessiter qu'un employé soit tenu de maintenir un bon niveau de condition physique. Par exemple, les sportifs professionnels ou des danseurs professionnels doivent s'entraîner et se maintenir en forme physique dans le cadre de leur emploi. Dans ce contexte, généralement, il n'y aura pas d'avantage imposable.

⁵ Bulletin d'interprétation ARC T4130.

⁶ Habituellement, le terme « principalement » équivaut à plus de 50 %.

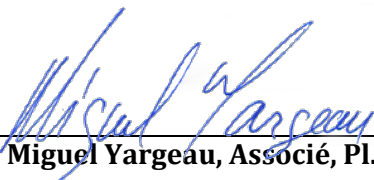
o **Position de RQ :**

- Tout comme pour le fédéral, le paiement (partiel ou total) ou le remboursement du coût d'une adhésion à un gym ou club sportif constitue un avantage imposable pour l'employé.
 - Il est possible de ne considérer aucun avantage imposable si l'employeur démontre que son entreprise en profite davantage que l'employé.
- Par contre, des situations spécifiques peuvent faire en sorte qu'aucun avantage imposable ne soit octroyé à l'employé :
 - Si l'employeur met à la disposition des employés en général, à titre gratuit ou moyennant un droit minimal, des installations récréatives qu'il possède et qui sont destinées aux employés, la valeur de l'avantage n'est généralement pas imposable.
 - S'il est difficile de quantifier la valeur de l'avantage imposable pour des raisons administratives ou de déterminer s'il est raisonnable de considérer qu'ils profitent davantage aux employeurs qu'aux employés.

Nous vous invitons à consulter votre expert en fiscalité ou comptable avant de mettre en place un programme de cette nature dans votre organisation.

De plus, il est possible de combiner plusieurs stratégies et avantages afin de maximiser la rémunération nette d'un employé. Par exemple, il est possible de payer un abonnement annuel à un gym sans avantage imposable si vous le combinez avec la stratégie des cadeaux annuellement. Nous vous invitons à en savoir plus sur les cadeaux non imposables dans notre bulletin prévu à cet effet.

Si vous avez des questions ou avez besoin d'information supplémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec nous. Il nous fera plaisir de vous assister.



Miguel Yargeau, Associé, Pl. Fin, CIM
Gestionnaire de portefeuille
Conseiller en régimes de rentes et assurances collectives,
Conseiller en sécurité financière
Tél. : 1 877 682-5853 poste 302
myargeau@brassardgouletyargeau.com



Francis Couture, CPA, CA, CFA
Conseiller en sécurité financière



Vincent Bouchard, CPA, CMA, M. Fisc.



Catherine Gosselin, CPA, CGA, LL.M.Fisc

BIBLIOGRAPHIE :

- Article 38.1 LI, « Avantage relatif à un titre de transport non inclus dans le calcul du revenu »
- Article 38.2 LI, « Avantage qui proviennent de l'utilisation d'un service de transport collectif »
- Article 156.9 LI, « Titre de transport admissible »
- 2013-049740117, Bulletin d'interprétation ARC, « Remboursement partiel des frais d'abonnement », 4 septembre 2013
- 08-001528, Lettre d'interprétation RQ, « Questions au sujet des installations récréatives dont un employé a accès en raison de son emploi », 16 octobre 2008
- 2009-0330341C6, CRA views, « Droits d'adhésion à un centre sportif », 9 octobre 2009
- S2-F3-C2, Folio de l'impôt sur le revenu, « Avantages et allocations provenant d'un emploi », 6 juillet 2016
- T4130, Guide de l'employeur de l'Agence du revenu du Canada, « Avantages et allocations imposables », 2016
- IN-253, Guide de l'employeur de l'Agence du revenu du Québec, « Avantages imposables », 2016
- DF-2014-03, Dépenses fiscales- édition 2013, « Non-imposition de certains avantages non monétaires liés à un emploi », mars 2014