



Guide de l'employeur

Avantages et allocations imposables

Ce guide s'adresse-t-il à vous?

Utilisez ce guide si vous êtes un employeur et que vous fournissez à vos employés des avantages ou allocations tels que :

- véhicules à moteur;
- pension et logement;
- cadeaux et récompenses;
- polices d'assurance-vie collectives temporaires;
- prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt;
- repas;
- outils – remboursement ou allocations;
- laissez-passer de transport en commun;
- frais de scolarité.

Les avantages ou allocations peuvent être payés à vos employés en espèces (comme une allocation pour repas) ou versés autrement qu'en espèces (comme un espace de stationnement ou un cadeau).

Vous pourriez avoir à inclure la valeur de l'avantage ou l'allocation dans le revenu d'un employé. Ce sont l'avantage ou l'allocation et la raison pour laquelle l'employé les reçoit qui déterminent s'ils seront imposables ou non.

Ce guide vous explique vos responsabilités et vous indique comment calculer la valeur des avantages ou des allocations versées.

Pour en savoir plus sur le calcul des déductions à la source, allez à www.arc.gc.ca/retenues ou consultez le guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

Pour savoir comment remplir votre déclaration, allez à www.arc.gc.ca/feuilles ou consultez les guides suivant :

- RC4120, *Guide de l'employeur – Comment établir le feuillet T4 et le Sommaire*
- RC4157, *Comment retenir l'impôt sur les revenus de pensions ou d'autres sources et établir le feuillet T4A et le Sommaire*

Si vous avez une déficience visuelle, vous pouvez obtenir nos publications en braille, en gros caractères, en texte électronique (CD) ou en format MP3. Pour en savoir plus, allez à www.arc.gc.ca/substituts ou composez le 1-800-959-3376.

Dans ce guide, toutes les expressions désignant des personnes visent à la fois les hommes et les femmes.

The English version of this guide is called *Employers' Guide – Taxable Benefits and Allowances*.

Quoi de neuf?

Formulaires Web

À compter de janvier 2012, vous pouvez produire par voie électronique une déclaration de renseignements contenant jusqu'à 50 feuillets T4 ou T4A en une seule fois à l'aide de l'application Formulaires Web de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Ce service vous permettra entre autre de :

- créer une déclaration électronique de renseignements T4 ou T4A;
- valider les données en temps réel, avec des messages guides vous avisant des erreurs à corriger avant de produire;

- calculer les totaux du *Sommaire*;
- imprimer et sauvegarder les feuillets T4 ou T4A;
- transmettre en toute sécurité votre déclaration T4 ou T4A sous forme chiffrée par Internet.

Pour en savoir plus sur les Formulaires Web, allez à www.arc.gc.ca/formulairesweb.

Table des matières

	Page		Page
Chapitre 1 – Renseignements généraux	5	Primes versées selon des régimes provinciaux	
Quelles sont vos responsabilités?	5	d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins	
Tableau des avantages	6	médicaux et de certains régimes du gouvernement	
Dépenses d'emploi admissibles pour les employés.....	7	du Canada	31
Chapitre 2 – Allocations et avantages relatifs aux automobiles et véhicules à moteur	7	Programmes de fidélisation ou à points	32
Automobile	7	Rabais sur marchandises et commissions sur	
Véhicules à moteur	8	certaines ventes personnelles.....	32
Conservation de registres	8	Régime d'assurance-salaire ou régimes d'assurance	
Avantage relatif aux automobiles et véhicules		de sécurité du revenu.....	32
à moteur	8	Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER).....	33
Usage à des fins personnelles	8	Repas.....	33
Calculer l'avantage relatif aux automobiles.....	8	Scie à moteur et débroussailleuse	33
Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis		Services-conseils aux employés.....	34
comme une automobile.....	11	Stationnement.....	34
Allocations pour frais d'automobile et véhicule		Téléphone cellulaire.....	34
à moteur	12	Uniformes et vêtements spéciaux	35
Étalement des allocations	13	Chapitre 4 – Logement et aide accordée pour les voyages dans les zones visées par règlement	35
Chapitre 3 – Autres avantages et allocations	14	Hébergement ou services publics fournis par	
Activités mondaines	14	l'employeur	35
Allocations de dépenses aux conseillers municipaux.....	14	Pension, logement et transport sur un chantier	
Allocations de déplacement	14	particulier	36
Allocations de logement versées aux joueurs		Aide accordée pour les voyages.....	36
d'équipes sportives ou aux participants à des		Chapitre 5 – Versement de la TPS/TVH sur les avantages aux employés	38
programmes récréatifs.....	15	Avantages aux employés	38
Avantages accordés aux employés ayant une		Situations où vous n'êtes pas considéré comme ayant	
déficience	15	perçu la TPS/TVH.....	38
Avantages liés à l'éducation.....	15	Quand êtes-vous considéré comme ayant perçu la	
Cadeaux, récompenses et récompense pour les		TPS/TVH?	39
années de service	17	Comment calculer le montant de TPS/TVH que nous	
Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)	18	considérons que vous avez perçu	39
Cotisations à une association professionnelle.....	18	Crédit de taxe sur les intrants (CTI).....	40
Déplacement entre le travail et la maison	19	Biens acquis avant 1991 ou d'un non-inscrit	41
Frais de déménagement et avantages liés à la		Sommaire	41
réinstallation	20	Exemples	42
Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint		Tableau des avantages	43
de fait	21	Pour en savoir plus	46
Frais de garde d'enfants.....	22	Avez-vous besoin d'aide?	46
Frais médicaux	22	Formulaires et publications	46
Installations récréatives et cotisations à un club.....	22	Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)?	46
Internet.....	23	Liste d'envois électroniques.....	46
Laissez-passer de transport en commun	23	Publications liées.....	46
Logement ou services publics	23	Programme de visites aux employeurs.....	46
Options d'achat de titres.....	25	Mon dossier d'entreprise	46
Outils – Remboursement ou allocation.....	26	Paiements électroniques.....	46
Pension et logement	26	Adresses	46
Pension, logement et transport – Sur un chantier		Notre processus de plaintes liées au service	46
particulier ou à un endroit éloigné	26	Faites-nous part de vos suggestions	47
Polices d'assurance-vie collectives temporaires –			
Primes payées par l'employeur.....	28		
Prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt	29		
Primes versées à un régime privé			
d'assurance-maladie.....	31		

Chapitre 1 – Renseignements généraux

Quelles sont vos responsabilités?

Si vous fournissez des avantages ou allocations à vos employés, vous devez toujours suivre les mêmes étapes. Si une étape ne s'applique pas à vous, passez à la prochaine étape :

- déterminer si l'avantage est imposable;
- calculer la valeur de l'avantage;
- calculer les retenues sur la paie;
- produire une déclaration de renseignements.

Déterminer si l'avantage est imposable

La première étape est de déterminer si l'avantage que vous fournissez à vos employés est imposable et doit être inclus dans le revenu d'emploi de l'employé lorsque l'employé reçoit l'avantage ou qu'il en bénéficie.

Vos employés sont considérés comme avoir reçu un avantage si vous les payez ou leur fournissez quelque chose qui est de nature personnelle. Un avantage peut inclure :

- un remboursement pour frais personnel;
- l'utilisation gratuite des biens, produits ou services dont vous êtes propriétaire;
- une allocation.

Lorsque vous fournissez un avantage à vos employés, vous pourriez avoir à inclure la valeur de cet avantage dans le revenu de l'employé. C'est l'avantage et la raison pour laquelle l'employé ou le cadre le reçoit qui déterminent s'il sera imposable ou non.

L'avantage peut être payé en argent comptant (comme une allocation pour repas ou le remboursement de frais de téléphone cellulaire), ou versé d'une autre façon qu'en argent comptant comme un espace de stationnement ou un cadeau (il s'agit alors d'un avantage **autre qu'en espèces**).

Pour déterminer si un avantage est imposable, lisez les chapitres 2 à 4.

Calculer la valeur de l'avantage

Une fois que vous avez déterminé que l'avantage est imposable, vous avez besoin de calculer la valeur de l'avantage spécifique.

La valeur de l'avantage est généralement sa juste valeur marchande (JVM). C'est le prix qui peut être obtenu dans un marché ouvert entre deux individus sans lien de dépendance. Le coût pour un bien particulier, un produit, ou service peut être utilisé s'il reflète la JVM de l'article ou du service.

Vous devez être en mesure de justifier la valeur si on vous le demande.

Taxe sur les produits et services/taxe de vente harmonisée (TPS/TVH) et taxe de vente provinciale (TVP)

Les avantages imposables que vous incluez dans le revenu de vos employés pour l'impôt sur le revenu peuvent comprendre un montant de TPS/TVH et de TVP.

L'avantage devrait inclure la TPS/TVH que vous devez payer, ainsi que la taxe qui s'appliquerait si vous n'étiez pas exonéré de son paiement en raison du type d'employeur que vous êtes ou de la nature de l'utilisation du bien ou du service.

Vous devez baser le calcul de la TPS/TVH sur le montant brut des avantages imposables que vous accordez à un employé, sans tenir compte des montants qu'il vous rembourse pour ces avantages.

Il n'y a pas de TPS/TVH à inclure dans la valeur des paiements ou avantages suivants :

- la rémunération en espèces (comme le salaire, les traitements et les allocations);
- un avantage imposable qui découle d'une **fourniture exonérée** ou d'une **fourniture détaxée** au sens de la *Loi sur la taxe d'accise*.

Pour en savoir plus sur les fournitures exonérées ou détaxées, allez à www.arc.gc.ca/tpstvh ou consultez le guide RC4022, *Renseignements généraux sur la TPS/TVH pour les inscrits*.

Pour en savoir plus sur la TPS/TVH et pour savoir comment elle s'applique à un avantage ou une allocation, consultez la section du guide qui discute du type de l'avantage ou de l'allocation en question. N'oubliez pas que vous devez aussi, s'il y a lieu, inclure la TVP et toutes autres taxes dans la valeur de l'avantage. Calculer la TPS/TVH avant toutes autres taxes.

Si vous êtes un inscrit à la TPS/TVH, vous aurez peut-être à verser la TPS/TVH sur les avantages imposables accordés à vos employés. Pour en savoir plus, lisez le chapitre 5.

Remarque

Les taux utilisés dans ce guide sont basés sur les taux en vigueur fixés selon l'article 173 de la *Loi sur la taxe d'accise* (LTA) et ses Règlements, applicables aux avantages imposables accordés pour l'année d'imposition 2011.

Calculez les retenues sur la paie

Après avoir fait le calcul de la valeur de l'avantage, y compris toutes taxes qui s'appliquent, ajoutez le montant au salaire de l'employé pour chaque période de paie où l'avantage a été reçu. Cela vous donnera le montant total du revenu assujéti aux retenues sur la paie. Par la suite, vous retenez les cotisations du revenu total de l'employé pour chaque période de paie de la façon habituelle.

Avantages en espèces

Régime de pension du Canada (RPC) – Lorsque l'avantage versé en espèces est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC à partir du revenu de l'employé. De plus, vous devez payer la partie employeur du RPC à l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Si l'emploi n'est pas assurable selon le *Régime de pension du Canada*, les avantages imposables versés en espèces n'ouvrent pas droit à pension et ne sont pas soumis aux cotisations du RPC. Pour en savoir plus, lisez « Emplois exclus » au chapitre 2 du guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

Assurance-emploi (AE) – Lorsque l'avantage versé en espèces est imposable il est aussi assurable. Faites des retenues de cotisations à l'AE à partir du revenu de l'employé. De plus, vous devez payer la partie employeur de l'AE à l'ARC.

Si l'emploi n'est pas assurable selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, les avantages imposables versés en espèces ne sont pas assurables et ne sont pas soumis aux cotisations à l'AE. Pour en savoir plus, lisez « Emplois exclus » au chapitre 3 du guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

Impôt sur le revenu – Lorsque l'avantage versé en espèces est imposable, vous devez déduire l'impôt sur le revenu à partir du revenu total de l'employé dans la période de paie.

Avantages autres qu'en espèces

RPC – Lorsque l'avantage autre qu'en espèces est imposable, il ouvre aussi droit à pension. Faites des retenues de cotisations au RPC à partir du revenu de l'employé. De plus, vous devez payer la partie employeur du RPC à l'ARC.

Remarque

À part les options d'achat de titres, si l'avantage imposable autre qu'en espèces est le **seul** genre de revenu que votre employé reçoit, il n'y a aucune somme de laquelle vous pouvez déduire des retenues. Vous ne devez pas retenir des cotisations au RPC sur le montant de l'avantage, même si la valeur de l'avantage ouvre droit à pension. Vous n'êtes également pas tenu de verser une cotisation de l'employeur au RPC.

AE – Lorsque l'avantage autre qu'en espèces est imposable, habituellement, il n'est pas assurable. Dans ce cas, ne retenez pas de cotisations à l'AE. Voici des exceptions à cette règle :

- la valeur de la pension ou du logement qu'un employé reçoit durant la période où vous lui versez un salaire en espèces. Pour en savoir plus, lisez « Pension et logement », à la page 26;
- l'employeur a payé des contributions à un REER lorsque l'employé pouvait faire le retrait de ses montants. Pour en savoir plus, lisez « Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) », à la page 33.

Impôt sur le revenu – Lorsque l'avantage autre qu'en espèces est imposable, vous devez déduire l'impôt sur le revenu du revenu total de l'employé dans la période de

paie. À part les options d'achat de titres, si l'avantage autre qu'en espèces a une valeur si élevée que retenir l'impôt causera une situation financière difficile pour l'employé, vous pouvez échelonner les retenues d'impôt sur le reste de l'année. Nous considérons qu'il y a une situation financière difficile lorsque les déductions requises font en sorte que l'employé ne peut pas payer les dépenses raisonnables liés aux besoins familiaux de base. Les besoins familiaux de base sont ceux liés à l'alimentation, l'habillement, le logement, la santé, du transport et de la garderie.

Remarque

À part les options d'achat de titres, si l'avantage imposable autre qu'en espèces est le **seul** genre de revenu que votre employé reçoit, il n'y a aucune somme de laquelle vous pouvez déduire des retenues. Vous ne devez pas retenir de l'impôt sur le montant de l'avantage, même si la valeur de l'avantage est imposable.

Pour en savoir plus sur la façon de calculer les déductions à la source, allez à www.arc.gc.ca/retenues ou consultez le guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

Produire une déclaration de renseignements

Vous devez produire une déclaration de renseignements le ou avant le dernier jour de février de l'année civile suivante, ou lorsque vous n'avez plus d'employés. Un feuillet T4 est un exemple d'une déclaration de renseignements.

- Si vous êtes un employeur, vous devez inscrire la valeur des avantages ou allocations imposables sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et reporter la valeur des avantages ou allocations taxables dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**, à moins que nous vous disions d'utiliser un autre code.
- Si vous êtes un tiers qui accorde des avantages ou allocations imposables aux employés d'un autre employeur, déclarez les avantages dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A. Utilisez le code indiqué pour l'avantage en question.

Si une allocation ou un avantage décrit dans ce guide n'ouvre pas droit à pension, n'est ni assurable ni imposable, **n'incluez pas** le montant dans le revenu et ne le déclarez pas sur la déclaration de renseignements.

Pour en savoir plus sur la déclaration des avantages et allocations, allez à www.arc.gc.ca/feuillet ou consultez les guides suivants :

- RC4120, *Guide de l'employeur – Comment établir le feuillet T4 et le Sommaire*;
- RC4157, *Comment retenir l'impôt sur les revenus de pension ou d'autres sources et établir le feuillet T4A et le Sommaire*.

Tableau des avantages

Utilisez le tableau des avantages à la page 43, pour savoir si vous devez retenir des cotisations au RPC et à l'AE sur les montants **imposables**, et quels codes vous devez utiliser pour déclarer ces montants sur le feuillet T4 de l'employé.

Le tableau indique aussi si vous devez inclure la TPS/TVH dans la valeur de l'avantage pour l'impôt sur le revenu.

Dépenses d'emploi admissibles pour les employés

Votre employé a peut-être le droit de demander certaines dépenses d'emploi dans sa déclaration de revenus et de prestations, si dans le cadre du contrat de travail, l'employé devait payer pour les dépenses en question. Ce contrat de travail n'a pas à être fait par écrit, mais vous et votre employé devez vous entendre sur les termes et comprendre ce qui est prévu.

Exemples

- vous permettez à votre employé d'utiliser son véhicule personnel pour affaires et lui verser une allocation mensuelle pour un véhicule à moteur pour payer les frais de fonctionnement et vous incluez l'allocation dans le revenu de l'employé comme un avantage imposable;
- vous avez une entente de télétravail formelle avec votre employé qui lui permet de travailler à la maison. Votre employé paye pour les frais de cet espace de travail lui-même.

Si votre employé peut déduire des dépenses d'emploi admissibles, vous devez remplir et signer un formulaire T2200, *Déclaration des conditions de travail*. En signant le formulaire, l'employeur atteste que les renseignements sur le formulaire sont exacts, que l'employé devait payer pour les dépenses sous le contrat de travail et que l'employé rempli les conditions requises pour déduire les dépenses. C'est la responsabilité de l'employé de déclarer les dépenses sur sa déclaration de revenus et de tenir des registres pour appuyer leur demande.

L'employé n'a pas à joindre le formulaire T2200 à sa déclaration, mais l'employé doit conserver le formulaire afin de pouvoir le fournir sur demande.

Pour en savoir plus sur les dépenses d'emploi admissibles, consultez le guide T4044, *Dépenses d'emploi*, les bulletins d'interprétation IT-522, *Frais afférents à un véhicule à moteur, frais de déplacement et frais de vendeurs engagés ou effectués par les employés* et IT-325R2, *Dépenses d'employé, y compris celles concernant l'espace consacré au travail à domicile*, et la circulaire d'information IC73-21, *Déduction des frais de repas et de logement des employés de transport*.

Chapitre 2 – Allocations et avantages relatifs aux automobiles et véhicules à moteur

Dans ce chapitre toute référence au terme **véhicule** comprend automobiles et véhicules à moteur non définis comme des automobiles. Même si une automobile est un type de véhicule à moteur, nous la traitons différemment pour l'impôt.

Automobile

Une **automobile** est un véhicule à moteur principalement conçu ou aménagé pour transporter des individus sur les voies publiques et comptant au maximum neuf places assises, y compris celle du conducteur.

Les véhicules suivants **ne sont pas** considérés comme des automobiles :

- une ambulance;
- les véhicules d'intervention d'urgence clairement identifiés de la police et des pompiers;
- les véhicules de secours médical d'urgence clairement identifiés qui sont utilisés pour transporter de l'équipement médical d'urgence et un ou plusieurs préposés aux soins médicaux d'urgence ou travailleurs paramédicaux;
- un véhicule à moteur acheté pour servir principalement de taxi (plus de 50 % de la distance parcourue), un autobus utilisé dans une entreprise consistant à transporter des passagers ou un corbillard utilisé dans une entreprise funéraire;
- un véhicule à moteur acheté pour la vente ou la location dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise de vente ou de location de véhicules à moteur, sauf pour les avantages qui proviennent de l'utilisation d'une automobile à des fins personnelles;
- un véhicule à moteur (autre qu'un corbillard) acheté pour transporter des passagers dans une entreprise funéraire, sauf pour les avantages qui proviennent de l'utilisation d'une automobile à des fins personnelles;
- une fourgonnette, une camionnette ou un véhicule semblable qui, selon le cas :
 - compte au maximum trois places assises, y compris celle du conducteur, et sert principalement, dans l'année où il est acheté ou loué, pour le transport de marchandises ou de matériel dans le cadre d'une entreprise;
 - sert à 90 % de la distance parcourue ou plus, dans l'année où il est acheté ou loué, au transport de marchandises, de matériel ou de passagers dans le cadre d'une entreprise.
- les camionnettes qui sont achetées ou louées dans l'année d'imposition et qui sont utilisées dans les situations suivantes :
 - principalement pour le transport de marchandises, de matériel ou de passagers afin de produire un revenu;
 - dans un endroit éloigné **ou** un chantier particulier situé à au moins 30 kilomètres de la plus proche communauté urbaine ayant une population d'au moins 40 000 personnes.

Remarque

Si la partie arrière ou le coffre d'une fourgonnette, d'une camionnette ou d'un véhicule semblable est modifié de manière permanente et ne peut plus servir au transport de passagers, ce véhicule est exclu de la définition d'automobile.

Véhicules à moteur

Un **véhicule à moteur** est un véhicule automobile conçu pour circuler sur les voies publiques, mais ne désigne pas un trolleybus ou un véhicule conçu pour fonctionner exclusivement sur rails.

Conservation de registres

Vous et vos employés devez tenir un registre de l'usage qui est fait du véhicule pour bien distinguer les kilomètres parcourus à des fins personnelles des kilomètres parcourus à des fins d'affaires, pendant l'année civile, par l'employé ou par une personne qui lui est liée. Le registre peut contenir l'information concernant la destination pour affaires comme la date, le nom et l'adresse du client, de même que la distance parcourue entre la maison et le lieu d'affaires du client. Pour en savoir plus, allez à www.arc.gc.ca/registre ou consultez le guide RC4409, *Conservation de registres*.

Avantage relatif aux automobiles et véhicules à moteur

Un employé peut utiliser votre véhicule pour des raisons qui ne sont pas liées à son emploi. L'usage du véhicule à des fins personnelles représente un avantage imposable pour l'employé.

Un employé peut utiliser son véhicule personnel pour accomplir les fonctions de son emploi et recevoir une allocation pour cet usage lié à l'emploi. Un remboursement pour cette utilisation pourrait être une allocation imposable. Pour en savoir plus, lisez « Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis comme une automobile », à la page 11.

Si vous fournissez à votre employé un véhicule qui n'est pas décrit dans la définition d'une automobile à la page 7, lisez « Avantage relatif aux automobiles et véhicules à moteur », à la page 11.

Usage à des fins personnelles

L'usage à des fins personnelles du véhicule fourni par l'employeur est un avantage imposable pour l'employé.

L'usage à des fins personnelles comprend toute utilisation du véhicule, par l'employé ou par des personnes qui lui sont liées, à des fins autres que dans le cadre de son emploi.

L'usage à des fins personnelles comprend :

- les voyages de vacances;
- les courses personnelles;
- les déplacements entre le domicile et le lieu de travail (même si vous exigez que l'employé utilise le véhicule pour retourner à son domicile). Pour en savoir plus, lisez « Déplacement entre le travail et la maison », à la page 19.

Il n'y a pas d'usage à des fins personnelles lorsque vous exigez ou permettez que l'employé utilise le véhicule pour se rendre directement de son domicile à un endroit autre que votre place d'affaires où il se présente normalement

(p. ex., un vendeur qui va chez des clients) ou pour retourner à son domicile à partir de cet endroit.

Calculer l'avantage relatif aux automobiles

L'avantage relatif à une automobile que vous fournissez pour l'année correspond généralement aux éléments suivants :

- les frais pour droit d'usage pour l'année; **plus**
- l'avantage relatif aux frais de fonctionnement pour l'année; **moins**
- tous les remboursements que l'employé vous a versés pendant l'année pour les avantages inclus dans son revenu, quant aux frais pour droit d'usage ou frais de fonctionnement.

Outils pour vous aider à calculer l'avantage relatif aux automobiles

Les outils mentionnés ci-dessous vous permettront de calculer les montants suivants :

- le montant estimatif de l'avantage relatif aux automobiles pour les besoins de la retenue sur la paie;
- le montant de l'avantage imposable que vous devrez inscrire sur le feuillet T4 ou T4A.

Calculateur en direct

Le calculateur est disponible en allant à www.arc.gc.ca/avantagesautos-calculateur.

Feuille de travail

Vous pouvez obtenir le formulaire RC18, *Calcul de l'avantage relatif à une automobile pour 2011*, en allant à www.arc.gc.ca/formulaires ou en composant le 1-800-959-3376.

Calculer l'avantage relatif aux frais pour droit d'usage

Les frais pour droit d'usage représentent l'avantage dont l'employé jouit lorsque votre automobile est à sa disposition pour son usage à des fins personnelles.

Si l'employé n'utilise pas votre automobile à des fins personnelles, il **n'y a pas** d'avantage imposable, même si l'automobile a été à sa disposition pendant l'année entière. Cette règle s'applique à condition que vous exigiez que l'employé utilise l'automobile à des fins liées au travail.

Les frais pour droit d'usage sont calculés différemment selon que vous **possédez** ou **louez** l'automobile. Les deux calculs sont inclus ci-dessous.

L'automobile vous appartient

Les frais pour droit d'usage sont basés sur les éléments suivants :

- 2 % du coût de l'automobile;
- le nombre de périodes de 30 jours dans l'année pendant lesquelles l'automobile a été à la disposition de l'employé;

- la distance parcourue à des fins personnelles pendant la période où l'automobile était à la disposition de l'employé;
- le montant de tout paiement (remboursement) que vous avez reçu de l'employé quant aux frais pour droit d'usage.

Coût de l'automobile pour l'employeur

Aux fins du calcul des frais pour droit d'usage, le coût de l'automobile est la somme des montants suivants :

- le prix d'achat de l'automobile, y compris les options, les accessoires, la TPS/TVH et la TVP **sans réduction** pour la valeur de reprise;
- le montant des ajouts faits à l'automobile après l'achat, y compris la TPS/TVH et la TVP, (que vous ajoutez au coût en capital de l'automobile pour calculer la déduction pour amortissement).

Le matériel spécialisé ajouté à l'automobile pour respecter les exigences d'un employé ayant une déficience ou de l'emploi (p. ex., un poste émetteur-récepteur, un téléphone cellulaire, une suspension renforcée ou un treuil mécanique) n'est pas compris dans le coût de l'automobile aux fins du calcul des frais pour droit d'usage.

Disponibilité

Un véhicule est à la disposition d'un employé si celui-ci y a accès ou en a le contrôle. L'employé cesse d'avoir accès au véhicule lorsqu'il remet toutes les clés.

Vous exploitez un parc d'automobiles

Si vous exploitez un parc d'automobiles, il se peut qu'un employé utilise pendant l'année plusieurs automobiles qui en font partie. Si un employé a l'usage exclusif ou pour une longue durée d'une automobile faisant partie du parc, vous devez calculer les frais pour droit d'usage en fonction de l'automobile qui lui a été attribuée.

Cependant, si le parc est constitué d'automobiles semblables, ou s'il peut être divisé en quelques petits groupes d'automobiles semblables, vous pouvez calculer les frais pour droit d'usage en vous fondant sur le coût moyen du groupe auquel appartient l'automobile. Vous et votre employé devez vous entendre sur la méthode choisie.

Pour en savoir plus sur le regroupement d'automobiles par le coût moyen, consultez le bulletin d'interprétation IT-63, *Avantages, y compris les frais pour droit d'usage d'une automobile qui découlent de l'usage à des fins personnelles d'un véhicule à moteur fourni par l'employeur après 1992.*

Vous louez l'automobile

Les frais pour droit d'usage sont basés sur les éléments suivants :

- les deux tiers du coût de location de l'automobile, moins les frais d'assurance contre la perte et les dommages et les frais d'assurance-responsabilité versés quant à l'utilisation de l'automobile;
- le nombre de périodes de 30 jours dans l'année pendant lesquelles l'automobile a été à la disposition de l'employé;
- la distance parcourue à des fins personnelles pendant la période où l'automobile était à la disposition de l'employé;

- le montant de tout paiement (remboursement) que vous avez reçu de l'employé quant aux frais pour droit d'usage.

Frais de location

Aux fins du calcul des frais pour droit d'usage, les frais de location comprennent :

- les frais de location de l'automobile;
- tous les frais liés que vous payez au locateur selon le contrat de location. Les frais liés comprennent les contrats d'entretien, les frais pour kilométrage excédentaire, les frais résiduels moins les crédits résiduels, la TPS/TVH et la TVP.

Les frais de location ne comprennent pas les frais d'assurance contre les dommages à l'automobile ni les frais d'assurance-responsabilité civile.

Paiements forfaitaires de frais de location

Les paiements forfaitaires que vous faites au locateur au début ou à la fin d'un contrat de location et qui ne constituent pas un paiement pour l'achat de l'automobile modifient le calcul des frais pour droit d'usage de l'automobile.

Vous devez répartir au prorata le paiement forfaitaire que vous faites **au début** d'un contrat de location sur la durée de la location.

Un paiement forfaitaire que vous faites **à la fin** d'un contrat de location représente des **frais résiduels**. Cela signifie que les frais de location n'étaient pas assez élevés et que les frais pour droit d'usage de l'automobile ont été sous-estimés.

Dans ce cas, vous pouvez utiliser l'une des méthodes de calcul suivantes :

- ajouter les frais résiduels aux frais de location pour l'année où le contrat de location prend fin;
- répartir au prorata le paiement sur la durée de la location et modifier les feuillets T4 ou T4A des employés qui ont utilisé l'automobile, en autant qu'ils sont d'accord et qu'il leur est toujours possible de demander un redressement d'impôt pour ces années.

Chaque employé peut ensuite présenter une demande de redressement d'impôt et de prestations par écrit à un bureau des services fiscaux ou à un centre fiscal, pour les années en question.

Un paiement forfaitaire **que vous recevez du locateur à la fin d'un contrat** de location constitue un **crédit résiduel**. Cela signifie que les frais pour droit d'usage ont été surestimés, puisque les frais de location auraient dû être moins élevés. Dans ce cas, vous pouvez utiliser l'une des méthodes de calcul suivantes :

- soustraire le crédit résiduel des frais de location pour l'année où le contrat de location prend fin;
- modifier les feuillets T4 ou T4A des employés qui ont utilisé l'automobile et leur remettre une lettre expliquant la réduction en autant qu'ils sont d'accord et qu'il leur est toujours possible de demander un redressement d'impôt pour ces années.

Chaque employé peut ensuite présenter une demande de redressement d'impôt et de prestations par écrit à un bureau des services fiscaux ou à un centre fiscal, pour les années en question.

Quelle que soit la méthode que vous choisissez lorsque vous faites ou que vous recevez un paiement forfaitaire à la fin du contrat de location, ajoutez la TPS/TVH.

Employés qui vendent ou louent des automobiles

Vous pouvez modifier le calcul des frais pour droit d'usage si vous avez des employés qui vendent ou louent des automobiles et que **toutes** les conditions suivantes sont réunies :

- l'emploi du particulier consiste principalement à vendre ou à louer des automobiles;
- vous avez mis une automobile qui vous appartient à la disposition de l'employé ou d'une personne qui lui est liée;
- vous avez acquis au moins une automobile pendant l'année.

Vous pouvez alors choisir de calculer les frais pour droit d'usage au taux de 1,5 % plutôt que de 2 % pour votre coût de l'automobile et calculer le coût de l'automobile comme étant le plus élevé des montants suivants :

- le coût moyen de **toutes** les automobiles que vous avez acquises pour les vendre ou les louer dans l'année;
- le coût moyen de **toutes** les automobiles **neuves** que vous avez acquises pour les vendre ou les louer dans l'année.

Réduction des frais pour droit d'usage

Calculez les frais pour droit d'usage à un taux réduit si les conditions suivantes s'appliquent :

- vous demandez à votre employé d'utiliser l'automobile pour exercer ses fonctions;
- l'employé utilise le véhicule plus de 50 % de la distance parcourue à des fins professionnelles;
- le nombre de kilomètres parcourus à des fins personnelles pendant l'année ne dépasse pas 1 667 par période de 30 jours, pour un total de 20 004 kilomètres.

Pour en savoir plus, consultez le formulaire RC18, *Calcul de l'avantage relatif à une automobile pour 2011*.

Société de personnes

Vous devez inclure un avantage relatif aux frais pour droit d'usage dans le revenu d'un associé ou d'un employé de l'associé, lorsqu'une société de personnes met une automobile à la disposition des personnes suivantes, pour leur usage personnel :

- un associé ou une personne qui lui est liée;
- l'employé d'un associé ou une personne qui est liée à un employé d'un associé.

Calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement

Lorsque vous ou une personne qui vous est liée assumez les frais de fonctionnement relatifs à l'usage personnel d'une automobile mise à la disposition de l'employé, le paiement de ces frais (y compris la TPS/TVH et la TVP) constitue un avantage imposable pour l'employé.

Les frais de fonctionnement comprennent :

- l'essence et l'huile;
- les frais d'entretien et de réparation, moins tout produit d'assurance;
- les permis et les assurances.

Les frais de fonctionnement **ne comprennent pas** :

- les intérêts;
- la déduction pour amortissement d'une automobile qui vous appartient;
- les frais de location d'une automobile;
- les frais de stationnement.

Peu importe les frais de fonctionnement que vous assumez, vous devez déterminer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement en utilisant soit le calcul facultatif, soit le calcul fondé sur un taux fixe.

Calcul facultatif

Il existe une méthode facultative pour calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile. Vous pouvez l'utiliser si **toutes** les conditions suivantes sont réunies :

- vous incluez des frais pour droit d'usage dans le revenu de l'employé;
- l'automobile sert plus de 50 % de la distance parcourue à l'accomplissement des fonctions de la charge ou de l'emploi de l'employé;
- l'employé vous demande par écrit, avant la fin de l'année d'imposition, d'utiliser cette méthode de calcul.

Dans un tel cas, l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile correspond à **la moitié des frais pour droit d'usage**, avant la déduction des paiements (remboursements) effectués par l'employé ou par une personne qui lui est liée. Dans certains cas, le montant de l'avantage calculé selon cette méthode facultative peut être plus élevé que si l'on utilise la méthode de calcul fondée sur un taux fixe.

Calcul fondé sur un taux fixe

Le taux fixe pour 2011 est 0,24 \$ par kilomètre pour l'usage à des fins personnelles. Ce taux inclut la TPS/TVH et la TVP.

Si l'emploi du particulier consiste principalement à vendre ou à louer des automobiles, le taux fixe pour 2011 est 0,21 \$ par kilomètre pour l'usage à des fins personnelles. Ce taux inclut la TPS/TVH et la TVP.

Remarque

Si vous utilisez la méthode de calcul fondée sur un taux fixe, vous devez quand même tenir des registres relatifs à cet avantage.

Remboursement des frais de fonctionnement

Si l'employé vous rembourse, dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de l'année, le montant **total** (y compris la TPS/TVH et la TVP) des frais de fonctionnement relatifs à son usage personnel de l'automobile, vous n'avez pas à calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement.

Si l'employé vous rembourse seulement une **partie** de ces frais de fonctionnement de l'automobile, dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de l'année, vous devez calculer l'avantage selon un taux fixe et en soustraire le montant remboursé.

Frais de fonctionnement versé par l'employé à une tierce personne

Si vous fournissez une automobile à un employé et vous exigez à votre employé de payer une tierce personne pour une partie ou la totalité des frais de fonctionnement (y compris la TPS/THV et la TVP) durant l'année, administrativement, nous allons vous permettre de déduire la partie des paiements liés à l'usage personnel du taux fixe pour calculer l'avantage relatif aux frais de fonctionnement.

Remarque

La partie des frais de fonctionnement qui est lié à l'usage personnel est le pourcentage obtenu en divisant le nombre de kilomètres par le nombre total de kilomètres parcourus par l'employé au cours de l'année alors que l'automobile était à sa disposition.

Exemple

En 2011, vous avez fourni une automobile à votre employé. Il a parcouru 30 000 km durant l'année, dont 10 000 km étaient à des fins personnelles.

Vous avez payé 3 000 \$ pour les dépenses suivantes : permis, assurances et entretien d'automobile.

Calculez la portion de ces dépenses qui s'applique à l'usage personnel de l'automobile de la façon suivante :

$$\frac{10\,000\text{ km}}{30\,000\text{ km}} \times 3\,000\ \$ = 1\,000\ \$$$

Si l'employé vous rembourse le **total** de 1 000 \$ dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de l'année, vous n'avez pas à calculer d'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile.

Cependant, si l'employé vous rembourse **seulement** 800 \$ dans l'année ou dans les 45 jours suivant la fin de l'année, l'avantage relatif aux frais de fonctionnement de l'automobile est de 1 600 \$, calculé de la façon suivante :

$$10\,000\text{ km} \times 0,24\ \$ = 2\,400\ \$$$

$$2\,400\ \$ - 800\ \$ = 1\,600\ \$$$

Avantage relatif aux véhicules à moteur non définis comme une automobile

Si le véhicule que vous fournissez à votre employé n'est pas inclus dans la définition d'automobile, il **n'y a pas** d'avantage relatif aux frais pour droit d'usage ou frais de fonctionnement pour l'usage personnel du véhicule à moteur.

Un avantage imposable pour l'usage personnel de tels véhicules s'applique toujours. Vous devez évaluer raisonnablement la juste valeur marchande de l'avantage qui en découle, y compris la TPS/TVH.

Dans les situations où un véhicule à moteur autre qu'une automobile est essentielle au fonctionnement de l'entreprise, et que le seul usage personnel est le transport entre la résidence de l'employé et le lieu d'affaires de l'employeur, il peut être approprié de calculer l'avantage de l'employé sur la base de la méthode du taux au kilomètre pour un transport automobile équivalent.

Pour obtenir une liste de véhicules qui ne sont pas considérés comme une automobile, lisez la page 7.

Pour en savoir plus, lisez « Déplacement entre le travail et la maison », à la page 19 ou consultez le bulletin d'interprétation IT-63, *Avantages, y compris les frais pour droit d'usage d'une automobile qui découlent de l'usage à des fins personnelles d'un véhicule à moteur fourni par l'employeur après 1992*.

Retenues à la source et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Déclarer les avantages imposables d'une automobile ou véhicule à moteur sur un feuillet T4

Déclarez la valeur de l'avantage imposable, incluant le montant applicable de TPS/TVH sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **34**.

Avantage d'un actionnaire

L'avantage relatif aux automobiles et véhicules à moteur qu'un actionnaire tire d'une société (ou une personne qui lui est liée) doit être inclus dans le revenu pour cet actionnaire.

Déclarez l'avantage sur un feuillet T4 lorsque le particulier est à la fois actionnaire et employé, et que le véhicule lui est fourni (ou est fourni à une personne qui lui est liée) en sa qualité d'employé.

Inscrivez l'avantage en utilisant le code 028, « Autres revenus », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- l'actionnaire n'est pas un employé;
- le particulier est actionnaire et employé, mais le véhicule lui est fourni en sa qualité d'actionnaire.

Allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur

Une allocation est un paiement que vous versez à un employé pour l'utilisation de son véhicule dans le cadre de son emploi, en plus de son traitement ou salaire, sans qu'il ait à en justifier l'utilisation. Cette allocation est imposable, sauf s'il s'agit d'une allocation raisonnable calculée selon un taux par kilomètre.

Cette section explique les formes les plus courantes d'allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur.

L'employé qui reçoit une allocation imposable pourra peut-être déduire ses dépenses admissibles dans sa déclaration de revenus et de prestations. Lisez à ce sujet « Dépenses d'emploi admissibles pour les employés », à la page 7.

Allocation calculée selon un taux raisonnable par kilomètre

Si vous payez à votre employé une allocation basée sur le taux par kilomètre que nous jugeons raisonnable, **ne retenez pas** l'impôt ni les cotisations au RPC et à l'AE.

Le type de véhicule et les conditions de conduite permettent de déterminer si l'allocation est raisonnable. Les taux par kilomètre que nous jugeons raisonnables figurent à l'article 7306 du *Règlement de l'impôt sur le revenu*. Bien que ces taux servent à calculer le montant maximal que vous pouvez déduire comme dépenses d'entreprise, vous pouvez vous en servir à titre indicatif pour déterminer si l'allocation que vous payez à l'employé est raisonnable.

Une allocation est considérée comme raisonnable si **toutes** les conditions suivantes s'appliquent :

- l'allocation est uniquement fondée sur le nombre de kilomètres parcourus pour affaires dans l'année;
- le taux par kilomètre est raisonnable;
- vous n'avez pas remboursé l'employé pour des dépenses relatives à la même utilisation, à l'exception de remboursements à l'égard de l'assurance commerciale supplémentaire, du péage sur les autoroutes ou des frais de traversier, si vous avez calculé l'allocation sans tenir compte de ces remboursements.

Lorsque votre employé remplit sa déclaration de revenus et de prestations, il n'inclut pas cette allocation dans son revenu.

Taux raisonnables pour les allocations

Pour 2011, ils sont :

- de 0,52 \$/km pour les premiers 5 000 kilomètres parcourus;
- de 0,46 \$/km pour tous les kilomètres parcourus suivants.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut, il faut ajouter un montant de 0,04 \$/km parcouru.

Allocation calculée selon un taux par kilomètre jugé non raisonnable

Si vous versez à un employé une allocation calculée selon un taux par kilomètre que nous ne jugeons pas raisonnable (parce qu'il est ou trop élevé ou trop bas), l'allocation est imposable et doit être incluse dans le revenu de votre employé.

Remarque

Si l'allocation que vous versez à un employé est jugée trop basse et que l'employé ne déduit pas de dépenses admissibles lorsqu'il remplit sa déclaration de revenus et de prestations, vous n'aurez probablement pas à l'inclure dans son revenu.

Allocation d'un montant fixe

Si vous versez à un employé une allocation d'un montant fixe qui n'est pas basé sur le nombre de kilomètres parcourus, cette allocation est imposable et doit être incluse dans le revenu de votre employé.

Allocation mixte combinant un montant fixe et un montant calculé selon un taux par kilomètre jugé raisonnable

Si vous versez à un employé une allocation mixte, c'est-à-dire qu'une partie est un montant fixe et que l'autre partie est calculée selon un taux par kilomètre jugé raisonnable, le total de l'allocation mixte est imposable et doit être inclus dans le revenu de vos employés lorsque les deux parties de l'allocation visent la **même utilisation** d'un véhicule.

Exemple 1

Vous versez une allocation mixte à un employé de la façon suivante :

- un taux fixe par jour pour compenser les coûts fixes de l'employé pour chaque jour où il a besoin du véhicule;
- un taux jugé raisonnable par kilomètre parcouru pour compenser les coûts de fonctionnement.

Le montant fixe par jour compense l'employé pour une partie de la même utilisation selon laquelle une allocation de kilométrage jugée raisonnable est établie, c'est-à-dire pour les coûts fixes engagés par l'employé pour faire fonctionner le véhicule.

Le montant mixte est considéré comme une seule allocation et est, par conséquent, réputé imposable, car il n'est pas évalué uniquement en fonction du nombre de kilomètres parcourus pour accomplir les fonctions de l'emploi.

Exemple 2

Vous versez une allocation mixte à un employé de la façon suivante :

- une allocation fixe mensuelle pour les déplacements à l'intérieur du district d'emploi;
- un montant jugé raisonnable pour chaque kilomètre parcouru en dehors du district d'emploi.

Puisque l'allocation fixe ne couvre aucune partie de la même utilisation du véhicule selon laquelle l'allocation de

kilométrage est établie, les allocations sont considérées séparément.

L'allocation jugée raisonnable pour le kilométrage parcouru en dehors du district **ne serait pas incluse dans le revenu**. Le montant fixe payé pour les déplacements à l'intérieur du district est **imposable**, car il n'est pas évalué uniquement en fonction du nombre de kilomètres parcourus pour accomplir les fonctions de l'employé.

Seul le montant fixe mensuel doit être déclaré sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 40.

Remboursement ou avance pour frais de déplacement

Un **remboursement** est un paiement que vous versez à l'employé pour lui rembourser des dépenses (comme l'essence et les repas) qu'il a engagées dans l'exercice de ses fonctions, pendant qu'il était à votre service. En général, l'employé doit présenter un relevé détaillé des sommes dépensées. N'incluez pas dans le revenu de l'employé un remboursement raisonnable qui devient une partie des dépenses de votre entreprise.

Une **avance** est une somme que vous remettez à l'employé pour les dépenses qu'il est appelé à engager pendant qu'il est à votre service. Une **avance à justifier** est une avance que vous avez donnée et selon laquelle votre employé doit rendre compte de ses dépenses en soumettant des pièces justificatives et en vous remettant toute somme non dépensée.

En général, un remboursement ou une avance pour frais de déplacement dont l'employé doit justifier l'utilisation ne constitue pas un revenu pour l'employé, à moins que cette somme lui soit versée pour payer ses frais personnels.

Étalement des allocations

Pour suivre les règles concernant les allocations calculées selon un taux par kilomètre jugé raisonnable, les employés doivent régulièrement vous remettre des demandes de remboursement, et ce, à partir du début de l'année.

Vous ne pouvez pas étaler à la fin de l'année une allocation forfaitaire ou un montant fixe qui n'est pas basé sur le nombre de kilomètres parcourus en vue de déterminer un taux par kilomètre jugé raisonnable et d'exclure ainsi cette allocation du revenu de l'employé.

Nous comprenons les problèmes administratifs que cela peut entraîner et nous vous offrons l'option suivante. Si vous versez à un employé une avance à justifier pour frais de véhicule, vous n'avez pas à l'inclure dans son revenu si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- il existe un taux par kilomètre prédéterminé ne dépassant pas un montant raisonnable;
- le taux et les avances sont raisonnables dans les circonstances;
- vous justifiez l'utilisation de cette méthode dans le dossier de l'employé;

- aucune autre disposition de la *Loi de l'impôt sur le revenu* ne prévoit que les avances doivent être incluses dans le revenu de l'employé.

L'employé doit rendre compte des kilomètres parcourus pour affaires ainsi que des avances reçues, au plus tard à la première des dates suivantes : la date où prend fin son emploi ou le 31 décembre.

À ce moment-là, vous devez verser à l'employé tout montant que vous lui devez et l'employé doit vous rembourser tout montant qui dépasse les dépenses réelles. S'il n'y a aucun remboursement, vous ne pouvez pas tout simplement indiquer l'excédent des avances sur le feuillet T4 de l'employé.

Pour en savoir plus sur les allocations pour frais d'automobile, consultez le bulletin d'interprétation IT-522, *Frais afférents à un véhicule à moteur, frais de déplacement et frais de vendeurs engagés ou effectués par les employés.*

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Demande d'allègement des retenues d'impôt sur les allocations d'automobile et véhicule à moteur

Dans bien des cas, les dépenses qu'un employé déduira dans sa déclaration de revenus et de prestations réduiront considérablement les allocations qui ne sont pas fondées seulement sur un taux par kilomètre jugé raisonnable. Dans ces situations, l'employé peut alors demander de faire réduire ses retenues sur la paie en envoyant un formulaire T1213, *Demande de réduire des retenues d'impôt à la source pour la ou les l'année(s) _____*, ou en faisant une demande écrite à un des bureaux des services fiscaux. L'employé doit inclure les renseignements suivants :

- le genre d'emploi pour lequel l'employé recevra l'allocation;
- le total estimatif des allocations pour frais de véhicule que l'employé recevra au cours de l'année;
- une estimation de la distance en kilomètres que l'employé parcourra pour affaires au cours de l'année;
- le montant estimatif des dépenses de véhicule de l'employé pour l'année;
- le montant visé pour lequel l'employé demande l'allègement.

Si vous avez plusieurs employés dans cette situation, vous pouvez présenter une demande d'allègement globale pour le groupe, ce qui leur évitera de présenter des demandes individuelles.

Remplir le feuillet T4 pour une allocation d'automobile ou véhicule à moteur

Si vous versez à un employé une allocation que nous jugeons imposable, vous devez déclarer le montant total de l'allocation sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au

bas du feuillet, sous le code 40. N'inscrivez aucun montant qui n'est pas considéré comme imposable.

Chapitre 3 – Autres avantages et allocations

Activités mondaines

Si vous offrez gratuitement une soirée ou une autre activité mondaine à tous vos employés, nous considérons que l'avantage n'est pas imposable si le coût ne dépasse pas 100 \$ par personne. Les frais accessoires, comme le transport à la maison, les tarifs de taxi et les frais d'hébergement ne sont pas inclus dans le 100 \$ par personne. Lorsque le coût de la soirée dépasse 100 \$ par personne, le montant **total**, y compris les frais accessoires, est un avantage imposable.

Si l'avantage est en espèces, **n'incluez pas la TPS/TVH**. Cependant, si une partie ou la totalité de l'avantage imposable est autre qu'en espèces et ne constitue pas une fourniture exonérée ou détaxée, vous devez inclure la TPS/TVH dans la valeur de cette partie de l'avantage.

Pour en savoir plus, consultez *Impôt sur le revenu – Nouvelles techniques* n° 15 et le bulletin d'interprétation IT-470, *Avantages sociaux des employés*.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Allocations de dépenses aux conseillers municipaux

Une société ou une commission municipale peut verser une allocation de dépenses, qui n'a pas à être justifiée, à un conseiller élu pour exercer les fonctions de sa charge.

Si l'allocation de dépenses **dépasse le tiers** du total du traitement et des allocations que touche le conseiller, le montant de l'excédent est un avantage imposable. Incluez-le sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 40.

Si l'allocation de dépenses **ne dépasse pas le tiers** du total du traitement et des allocations que touche le conseiller, elle n'est pas imposable. **N'incluez pas** le montant à la case 14, « Revenus d'emploi », ni dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4, sous le code 40.

Dans les deux cas mentionnés ci-dessus, vous devez indiquer la portion non imposable de l'allocation en l'inscrivant sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 70.

Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-292, *Impôt des conseillers élus des corporations municipales, des commissions scolaires, des commissions municipales et de tout autre organisme similaire*.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Allocations de déplacement

Vendeurs et membres du clergé

Une allocation raisonnable pour frais de déplacement que vous versez à un vendeur ou à un membre du clergé, autre que pour l'utilisation d'une automobile (p. ex., pour les repas, le logement, les indemnités journalières), n'est pas incluse dans le revenu de l'employé si l'allocation était pour des dépenses se rapportant à l'exercice de la charge ou de l'emploi et que l'employé est, selon le cas :

- un agent commercial qui vend des biens et négocie des contrats pour le compte de l'employeur;
- un membre du clergé.

Autres employés

Vous devez inclure l'allocation raisonnable pour frais de déplacement dans le revenu d'un employé, autre qu'un vendeur ou un membre du clergé, qui voyage pour accomplir les fonctions de sa charge ou de son emploi. Cette règle ne s'applique pas à une allocation raisonnable reçue par l'employé pour voyager à l'extérieur de la municipalité ou de la région métropolitaine où est situé l'établissement de l'employeur et où l'employé travaille habituellement ou doit se présenter.

Dans certains cas, il se peut que vous fournissiez une allocation à votre employé pour voyager (autre qu'une allocation liée à l'utilisation de véhicules) dans une municipalité ou une région métropolitaine afin que votre employé puisse remplir ses fonctions d'une manière plus efficace au cours d'un quart de travail.

Cette allocation n'est pas un avantage imposable et peut être exclue du revenu de l'employé si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- le salarié voyage à l'extérieur du bureau;
- l'allocation est raisonnable. Nous considérons généralement comme raisonnable une valeur pouvant aller jusqu'à 17 \$ pour la portion de l'allocation de voyage qui a trait aux repas;
- vous êtes le principal bénéficiaire de l'allocation;
- l'allocation n'est pas une forme de rémunération supplémentaire.

Cela signifie que vous n'avez pas à inclure ce genre d'allocation de voyage si sa principale justification est qu'elle permet à vos employés d'exécuter leurs tâches d'une manière plus efficace au cours d'un quart de travail.

Allocations de voyage raisonnables

Pour déterminer si une allocation de voyage est raisonnable, il faut avant tout considérer les faits. Vous devriez comparer les coûts raisonnables des frais de voyage

que vous estimez que vos employés vont engager avec l'allocation que vous leur payez pour le voyage.

Si l'indemnité de voyage est raisonnable, vous n'avez pas à l'inclure dans le revenu de vos employés. Si l'indemnité **n'est pas** raisonnable, elle doit être incluse dans le revenu de vos employés.

Pour en savoir plus, lisez le paragraphe 48 du bulletin d'interprétation IT-522, *Frais afférents à un véhicule à moteur, frais de déplacement et frais de vendeurs engagés ou effectués par les employés*.

Vos employés pourraient être en mesure de demander le remboursement de certaines dépenses d'emploi dans leur déclaration de revenus et de prestations. Pour en savoir plus, lisez « Dépenses d'emploi admissibles pour les employés », à la page 7.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Allocations de logement versées aux joueurs d'équipes sportives ou aux participants à des programmes récréatifs

Vous pouvez exclure de leur revenu un montant pouvant atteindre jusqu'à 320 \$ par mois à titre d'allocation de logement et de pension pour un joueur ou membre d'une équipe sportive ou d'un programme récréatif, si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- vous êtes un organisme de bienfaisance enregistré ou un organisme à but non lucratif;
- l'adhésion ou la participation à l'équipe sportive ou au programme récréatif est limitée aux personnes âgées de moins de 21 ans;
- l'allocation est pour le logement et la pension des joueurs et des membres qui doivent demeurer ailleurs que dans leur lieu de résidence habituelle;
- l'allocation ne peut être attribuée à des services, tels que l'entraînement et l'arbitrage, ni à d'autres services fournis à l'équipe ou au programme.

Ne déclarez pas le montant exclu du revenu sur le feuillet T4.

Avantages accordés aux employés ayant une déficience

Les avantages que vous accordez aux employés ayant une déficience ne sont généralement pas imposables.

Les frais raisonnables de transport entre la résidence et le lieu de travail de l'employé (y compris le stationnement situé près de ce lieu de travail) ne sont pas imposables si vous les payez à ou pour un employé qui est dans **l'une** des situations suivantes :

- il est aveugle au sens de la loi;

- il a une mobilité réduite grave et prolongée qui l'empêche de façon marquée d'accomplir les activités courantes de la vie quotidienne. Habituellement, c'est une personne qui est admissible au crédit d'impôt pour personne handicapée.

Ces frais de transport peuvent comprendre une allocation pour les taxis ou le transport public adapté, ainsi que le stationnement que vous fournissez ou subventionnez pour ces employés.

Vous avez peut-être un employé ayant une déficience mentale ou physique grave et prolongée. Les avantages raisonnables que vous fournissez pour le coût d'un préposé chargé d'aider l'employé à accomplir les fonctions de son emploi ne sont pas imposables. Il peut s'agir de services de lecteurs pour les personnes aveugles, d'interprètes gestuels pour les personnes sourdes ou d'instructeurs pour les personnes ayant une déficience mentale.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Si vous excluez les avantages accordés aux employés ayant une déficience de leur revenu, ce n'est pas un avantage imposable. **Ne retenez pas** les cotisations au RPC, à l'AE ou à l'impôt sur le revenu.

Avantages liés à l'éducation

Il peut y avoir différentes situations dans lesquelles un employeur peut aider ses employés et les membres de leur famille dans la poursuite de leurs études. Dans certains cas, cette aide peut être un avantage imposable. Nous avons élaboré des lignes directrices à l'égard des frais relatifs aux études payés par l'employeur pour vous aider à déterminer si les frais de scolarité donnent lieu à un avantage imposable.

Allocations relatives aux études pour enfants

Si vous versez à un employé une allocation relative aux études pour un enfant, vous devez inclure ce montant dans le revenu de l'employé pour l'année.

Cependant, si à la demande de l'employeur, l'employé et sa famille doivent habiter dans un endroit déterminé loin de leur domicile et que les écoles de cet endroit ne conviennent pas aux besoins éducationnels des enfants de l'employé, il est possible que l'allocation **ne soit pas imposable** si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- les cours sont fournis dans une des langues officielles du Canada, qui est la langue première de l'employé;
- l'école est la plus proche et la plus appropriée qui utilise cette langue officielle;
- les enfants fréquentent l'école à temps plein;
- la subvention que vous accordez est raisonnable.

Services scolaires subventionnés

Les services scolaires subventionnés sont généralement imposables. Toutefois, dans les régions éloignées, il arrive souvent que les employeurs se chargent d'assurer des services communautaires essentiels qui relèvent habituellement d'une municipalité.

Si vous fournissez des services scolaires gratuits ou subventionnés dans une région éloignée pour les enfants de vos employés, les employés **ne reçoivent pas** d'avantage imposable. Ne retenez pas de cotisations au RPC, à l'AE et d'impôt sur ces montants.

Remarque

Cette règle **ne s'applique pas** à l'allocation relative aux études ou aux frais d'études que vous versez directement à vos employés, comme cela est expliqué ailleurs dans cette section.

Bourses d'études, bourses de perfectionnement, frais de scolarité et formation

Employé

Vous pouvez fournir une bourse d'études ou une bourse de perfectionnement à un employé ou à un ancien employé à la condition que l'employé retourne travailler pour vous à la fin du cours. Dans cette situation, le montant de la bourse d'études ou de perfectionnement est considéré comme un revenu d'emploi pour l'employé ou l'ancien employé.

Vous devez déclarer sur un feuillet T4 toute bourse d'études, de recherche ou de perfectionnement que vous avez donnée à un employé si elle bénéficie principalement l'employé. Si vos employés ont des questions concernant le revenu, vous pouvez les référer au bulletin d'interprétation IT-75, *Bourses d'études, bourses de perfectionnement, bourses d'entretien, récompenses, subventions de recherches et soutien financier* ou au *Guide général d'impôt et de prestations*.

■ Formation spécifique liée aux activités de l'employeur

Nous considérons généralement que les cours de formation qui sont suivis afin de maintenir ou d'améliorer les habiletés liées aux activités de l'emploi sont principalement pour votre bénéfice, s'il est raisonnable de croire que l'employé reprendra son emploi pour une période raisonnable après la fin des cours.

Par exemple, les frais de scolarité et autres coûts liés tels que les livres, les repas, les déplacements et l'hébergement que vous payez pour des cours menant à un diplôme, une licence ou un certificat dans un domaine lié aux responsabilités actuelles ou éventuelles de l'employé dans de votre entreprise ne sont pas un avantage imposable.

■ Formation générale liée aux activités de l'employeur

Nous considérons habituellement que les cours de formation générale sur des sujets liés aux affaires sont suivis principalement pour votre bénéfice, même si la formation n'est pas directement liée à votre entreprise.

Par exemple, les frais que vous payez pour des cours sur la gestion du stress ou l'équité en matière d'emploi, ou pour des cours de premiers soins et de langue, ne sont pas un avantage imposable.

■ Formation sur des sujets d'intérêt personnel

Nous considérons que les cours portant sur des sujets d'intérêt personnel ou permettant d'acquérir des habiletés techniques sans aucun rapport avec votre entreprise sont suivis principalement pour le bénéfice de l'employé. Ils sont donc un avantage imposable.

Membres de la famille

Depuis 2007, les règles suivantes s'appliquent aux bourses d'études, bourses de perfectionnement et aux frais de scolarité que vous payez ou fournissez aux **membres de la famille** de vos employés pour l'éducation **postsecondaire**.

- Si vous êtes un établissement d'enseignement postsecondaire et que vous offrez des cours gratuitement à un membre de la famille d'un de vos employés, **n'incluez pas** le montant dans le revenu de l'employé. Cependant, inscrivez la juste valeur marchande (JVM) des cours à titre de bourse d'études sur le feuillet T4A pour le membre de la famille.
- Si vous avez payé ou remboursé les frais de scolarité, les livres et les fournitures liés à l'éducation postsecondaire pour un membre de la famille d'un employé, **n'incluez pas** les montants dans le revenu de votre employé. Cependant, inscrivez la JVM de ces montants à titre de bourse d'études sur le feuillet T4A pour le membre de la famille.
- Si vous gérez un programme postsecondaire pour des bourses d'études ou de perfectionnement pour les membres de la famille de vos employés, **n'incluez pas** les montants distribués dans le revenu de votre employé. Cependant, inscrivez la JVM de ces montants à titre de bourse d'études sur le feuillet T4A pour le membre de la famille.

Dans certaines circonstances, le membre de la famille pourra exclure le montant de sa déclaration de revenus et de prestations. Si vous recevez des questions de vos employés concernant le feuillet T4A émis au membre de la famille, vous pouvez les référer au *Guide général d'impôt et de prestations*.

Remarque

Si vous payez des bourses d'études, des bourses de perfectionnement et des frais de scolarité pour les membres de la famille de vos employés qui fréquentent une **école primaire ou secondaire**, la JVM de ces avantages est aussi un avantage imposable pour l'employé, et vous devez inclure ces montants dans le revenu de **l'employé**.

Exemption pour bourse, et frais de scolarité, montant relatif aux études et montant pour manuels

Si les frais de scolarité que vous payez pour un employé ou que vous lui remboursez ne sont pas imposables d'après les lignes directrices énoncées précédemment, l'employé **ne peut pas** demander l'exemption pour bourse, ni le crédit d'impôt non remboursable pour frais de scolarité et le montant relatif aux études dans sa déclaration individuelle. Vous devez en informer l'employé.

Si vous avez payé ou remboursé des frais de scolarité qui sont déclarés sur un feuillet T4 ou T4A, le particulier peut avoir le droit de demander l'exemption pour bourse, ou le crédit d'impôt relatif aux études et le montant pour manuels dans sa déclaration de revenus. Le particulier peut exclure entièrement les frais de scolarité, les bourses d'études, de recherche ou de perfectionnement qu'il a reçus de votre part.

Pour en savoir plus, consultez :

- *Impôt sur le revenu – Nouvelles techniques n° 13;*
- le bulletin d'interprétation IT-75, *Bourses d'études, bourses de perfectionnement, bourses d'entretien, récompenses, subventions de recherches et soutien financier;*
- le bulletin d'interprétation IT-340R, *Bourses d'études, bourses de perfectionnement (fellowships) et subventions de recherches – Prêts à remboursement conditionnel, aide financière remboursable et revenu remboursable tiré d'un emploi;*
- le bulletin d'interprétation IT-470, *Avantages sociaux des employés;*
- le bulletin d'interprétation IT-516, *Crédit d'impôt pour frais de scolarité;*
- la circulaire d'information IC75-23, *Frais de scolarité et dons de charité versés à des écoles laïques privées et à des écoles religieuses.*

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Cadeaux, récompenses et récompense pour les années de service

Les cadeaux ou récompenses que vous faites en espèces, en quasi-espèces ou sous forme autre qu'en espèces à un employé sont des avantages imposables. Mais, nous avons une politique administrative qui exempte les cadeaux et récompenses autres qu'en espèces dans certains cas.

Un cadeau ou une récompense en espèces ou en quasi-espèces est toujours un avantage imposable pour l'employé. Un article en quasi-espèces peut être un chèque-cadeau, une carte-cadeau, des pépites d'or, des titres, des actions ou tout autre article qui peut facilement être converti en espèces. Pour en savoir plus, lisez « Règles pour les cadeaux et récompenses » et « Politique pour cadeaux ou récompenses autres qu'en espèces » sur cette page.

Exemple 1

Vous donnez à votre employé un chèque-cadeau ou une carte-cadeau d'un grand magasin d'une valeur de 100 \$. L'employé peut l'utiliser pour choisir n'importe quel service ou marchandise que le magasin offre. Nous considérons que la carte-cadeau ou le chèque-cadeau est une rémunération supplémentaire et que cela représente donc un avantage imposable pour l'employé puisqu'il y a un élément de choix.

Exemple 2

Vous donnez à votre employé des billets pour un événement à une date et une heure spécifiques. Il ne s'agit pas d'un avantage imposable puisqu'il n'y a aucun élément de choix.

Règles pour les cadeaux et récompenses

Un **cadeau** doit être donné lors d'occasion spéciale comme une fête religieuse, un anniversaire, un mariage ou la naissance d'un enfant.

Une **récompense** doit avoir été donnée en reconnaissance de réalisations professionnelles telles que l'atteinte d'un certain nombre d'années de service, une suggestion d'un employé et l'atteinte ou le dépassement de normes de sécurité.

Une récompense donnée à un employé pour des raisons liées au rendement (p. ex., un bon rendement dans le travail pour lequel il ou elle on été embauché pour faire, dépassement des normes de production, réalisation d'un projet avant la date prévue ou sous le budget, faire du temps supplémentaire pour terminer un projet, remplacer un gestionnaire malade ou un collègue) est considérée comme une **reconnaissance** et constitue un avantage imposable pour l'employé.

Si vous donnez à votre employé un cadeau ou une récompense autre qu'en espèces pour toute autre raison, cette politique ne s'applique pas et vous devez inclure la juste valeur marchande du cadeau ou de la récompense dans le revenu de l'employé.

La politique pour les cadeaux et les récompenses ne s'applique pas aux articles en espèces et quasi-espèces donnés aux employés avec un lien de dépendance, comme votre famille, des actionnaires, ou des personnes qui leur sont liées.

Valeur

Utilisez la **juste valeur marchande** (JVM) de chaque cadeau pour le calcul de la valeur totale des cadeaux et des récompenses donnés au cours de l'année, et **non** le prix qu'ils vous coûtent. Vous devez inclure la valeur de la TPS/TVH.

Politique pour cadeaux ou récompenses autres qu'en espèces

Vous pouvez donner à votre employé un nombre illimité de cadeaux et récompenses autres qu'en espèces d'une valeur totale combinée de 500 \$ ou moins par année. Si la JVM des cadeaux et récompenses que vous donnez à votre employé est plus élevée que 500 \$, le montant en plus de 500 \$ doit être inclus dans le revenu de l'employé. Par exemple, si vous donnez des cadeaux et des récompenses d'une valeur totale de 650 \$, il y a un avantage imposable de 150 \$ (650 \$ – 500 \$).

Les articles de petite valeur ne sont pas considérés comme un avantage imposable. Ces articles n'entrent pas dans le calcul de la valeur totale des cadeaux et prix décernés durant l'année en cours pour les fins de l'exemption. Les exemples d'articles de petite valeur incluent :

- café ou thé;
- chandails avec le logo de l'employeur;
- grandes tasses;
- plaques ou trophées.

Récompense pour les années de service

En plus des cadeaux et récompenses décrits dans la politique indiquée à la page précédente, vous pouvez, une fois tous les cinq ans, donner à votre employé un prix autre qu'en espèces ou un prix d'anniversaire pour les années de service d'une valeur de 500 \$ ou moins, exempté d'impôt. La récompense doit être pour cinq années de service au minimum, et il doit s'être écoulé au moins cinq ans depuis la remise de la dernière récompense pour les années de service ou d'anniversaire. N'importe quel montant au-delà de 500 \$ est un avantage imposable.

S'il ne sait pas au moins écoulé cinq ans depuis la remise de la dernière récompense pour les années de service ou d'anniversaire, la récompense est donc considérée comme un avantage imposable. Par exemple, si la récompense pour 15 années a été donnée à 17 ans de service, puis que la prochaine récompense est donnée à 20 ans de service, la récompense pour les 20 années sera un avantage imposable, puisque cinq ans ne se seront pas écoulés depuis la récompense précédente.

Ces récompenses n'affectent pas l'exemption de 500 \$ pour les autres cadeaux et récompenses, pendant l'année où vous les donnez. Par exemple, vous pouvez donner à un employé une récompense autre qu'en espèces pour les années de service d'une valeur de 500 \$ dans la même année où vous lui donnez d'autres cadeaux et récompenses autres qu'en espèces d'une valeur de 500 \$. Dans ce cas-ci, il n'y a aucun avantage imposable pour l'employé.

Remarque

Si la valeur de la récompense pour des années de service est inférieure à 500 \$, vous **ne pouvez pas** ajouter le manque à gagner à l'exemption annuelle de 500 \$ pour des cadeaux ou récompenses autres qu'en espèces.

Vous pouvez répondre à une série de questions que nous avons formulées sur notre site Web pour vous aider à déterminer s'il y a un avantage imposable. Allez à www.arc.gc.ca/cadeaux, sélectionnez « Règles pour les cadeaux et récompenses », et ensuite l'icône « Q et R ».

Récompenses d'un fabricant

Si un fabricant donne des récompenses en espèces ou autres qu'en espèces à un **concessionnaire**, il n'est pas tenu de les déclarer sur un feuillet de renseignements.

Cependant, si le concessionnaire transmet ces récompenses en espèces à un employé, il doit déclarer le paiement en espèces sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**. Si le concessionnaire transmet des récompenses autres qu'en espèces à un employé, le concessionnaire n'est pas obligé de déclarer les récompenses dans le revenu de l'employé s'il satisfait aux autres conditions concernant la politique des récompenses.

Si le fabricant verse une récompense en espèces ou autre qu'en espèces **directement à l'employé** d'un concessionnaire ou d'un autre organisme de vente, il doit déclarer la valeur de la récompense comme un avantage en utilisant le code **154** « Une prime en espèces ou un prix payé d'un payeur », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A. Cette règle

s'applique seulement si la valeur de la récompense est plus de 500 \$.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)

Vous pouvez offrir à vos employés et à leurs conjoints la possibilité de participer à un CELI collectif. Les cotisations que vous faites au CELI au nom de vos employés et les frais d'administration du CELI que vous payez au nom de vos employés sont considérées comme un avantage imposable pour l'employé. Toutefois, cela ne comprend pas un montant que vous avez retenu de la rémunération de l'employé et que vous avez cotisé pour l'employé.

Les cotisations que vous faites au CELI de vos employés en leur nom sont généralement payées en espèces, elles sont imposables et ouvrent droit à pension, et elles sont assurables. Retenez l'impôt sur le revenu, les cotisations au RPC et les cotisations à l'AE.

Les frais d'administration que vous payez directement au nom de l'employé sont imposables et ouvrent droit à pension. Retenez les cotisations au RPC et l'impôt sur le revenu. Ces frais sont considérés comme des avantages autres qu'en espèces, ils ne sont donc pas assurables. **Ne retenez pas** les cotisations à l'assurance-emploi.

Si la TPS/TVH s'applique aux frais d'administration, ajoutez-la à la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Cotisations à une association professionnelle

Si vous payez des cotisations à une association professionnelle pour vos employés, il n'y a pas d'avantage imposable pour l'employé si vous êtes le principal bénéficiaire du paiement.

Pour déterminer si vous ou l'employé êtes le principal bénéficiaire, il faut avant tout considérer les faits. Si vous payez des cotisations ou que vous les remboursez à un employé parce que l'adhésion à une association professionnelle est une condition d'emploi, nous considérons que vous êtes le principal bénéficiaire. Par conséquent, il n'y a pas d'avantage imposable pour l'employé.

Lorsque l'adhésion à l'association n'est pas une condition d'emploi, il reste à savoir qui est le principal bénéficiaire. À titre d'employeur, il vous revient de prendre cette décision, et vous devez être prêt à la justifier si nous vous le demandons.

Chaque fois que vous payez des cotisations ou les remboursez à un employé et que celui-ci est le principal bénéficiaire, il y a un avantage imposable.

Remarque

Vous devriez informer vos employés qu'ils ne peuvent pas déduire de leurs revenus d'emploi les cotisations à une association professionnelle que vous avez payées ou remboursées.

Pour en savoir plus, consultez *Impôt sur le revenu – Nouvelles techniques* n° 15 et le bulletin d'interprétation IT-158, *Cotisations d'employés qui sont membres d'une association professionnelle*.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Déplacement entre le travail et la maison

Habituellement, si vous fournissez à un employé une automobile ou une allocation pour le transport entre sa résidence et son lieu habituel de travail, l'employé reçoit un avantage imposable (incluant toutes les dépenses remboursées, comme le coût des taxis).

Nous ne considérons pas qu'il s'agit de l'utilisation personnelle d'une automobile si vous permettez ou demandez à l'employé de voyager directement de son domicile à un lieu de destination (notamment en tant que vendeur pour visiter des clients) autre que le lieu d'affaires où l'employé se rapporte régulièrement, ou pour retourner à son domicile à partir de ce lieu.

Tout endroit où ou d'où l'employé se rapporte régulièrement ou effectue les fonctions de son emploi est habituellement considéré comme son lieu de travail habituel.

En certaines circonstances, pour des raisons de sécurité ou autres, des véhicules publics ou privés ne sont ni permis, ni pratiques d'utilisation à un certain lieu de travail. Par conséquent, vous pourriez avoir besoin de transporter vos employés d'un point d'embarquement jusqu'à ce lieu. La fourniture de ce transport ne constitue **pas** un avantage imposable. Ne retenez pas de cotisations au RPC, à l'AE et l'impôt sur ces montants.

Vous pouvez fournir du transport à un employé qui travaille sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné. Dans ce cas, lisez « Pension, logement et transport – Sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné », à la page 26.

Si le véhicule que vous fournissez à votre employé est une automobile, lisez « Calculer l'avantage relatif aux automobiles », à la page 8, pour plus de renseignements.

Vous fournissez un véhicule autre qu'une automobile

Si vous fournissez à votre employé un véhicule à moteur qui n'est pas défini comme une automobile, calculez

l'avantage imposable lié à l'utilisation que l'employé fait du véhicule entre sa résidence et le travail en vous basant sur des taux fixes ou sur la JVM de l'avantage. Si **toutes** les conditions suivantes sont remplies, vous pouvez choisir d'utiliser un taux de 0,24 \$ par kilomètre pour 2011.

1. Le véhicule à moteur n'est pas une automobile.
2. Vous informez votre employé par écrit qu'il ne peut pas faire une utilisation personnelle du véhicule, autre que pour voyager entre le travail et la maison. Votre employé devra maintenir un journal de bord complet de l'utilisation du véhicule comme preuve qu'il n'y a pas d'utilisation personnelle.
3. Vous avez des raisons commerciales valables pour que l'employé amène le véhicule à la maison pour la nuit, telles que :
 - il serait dangereux de laisser les outils et l'équipement dans vos locaux ou sur un chantier jusqu'au lendemain;
 - votre employé est de garde pour répondre aux situations d'urgence (lisez la Remarque), et vous fournissez le véhicule de façon à ce que l'employé puisse répondre plus efficacement aux urgences.
4. Le véhicule à moteur est spécifiquement destiné ou adapté à votre entreprise ou à votre commerce et est essentiel à l'accomplissement des tâches de vos employés. Le seul fait de transporter l'employé au lieu de travail ne remplit pas la condition d'être « essentielle dans l'exercice des fonctions d'un emploi ». Les exemples ci-dessous respectent les deux conditions :
 - Le véhicule est conçu, ou sensiblement modifié, pour transporter des outils, de l'équipement ou des marchandises. Votre employé doit avoir le véhicule pour faire son travail.
 - Le véhicule, par exemple une camionnette ou une fourgonnette, est conçu et est régulièrement utilisé pour transporter et ranger du matériel lourd ou encombrant, ou de nombreux outils et de l'équipement. Il serait difficile d'en charger et d'en décharger le contenu. Le véhicule est indispensable à votre employé dans l'exercice de son emploi.
 - Le véhicule est régulièrement utilisé pour transporter du matériel nuisible ou malodorant tel que des échantillons à usage vétérinaire ou du poisson et du gibier. Le véhicule est indispensable à votre employé dans l'exercice de son emploi.
 - Votre employé est de garde pour les urgences (lisez la Remarque) et doit utiliser un véhicule qui :
 - est clairement identifié comme véhicule d'intervention pour une situation d'urgence;
 - est spécialement équipé pour réagir rapidement;
 - est conçu pour transporter du matériel spécialisé sur les lieux d'une urgence.

Remarque

En règle générale, nous considérons comme une situation d'urgence toute situation qui a trait à la santé et

à la sécurité de la population en général, ou à une perturbation significative des opérations de l'employeur.

Taux lorsque les conditions ne sont pas remplies

Si l'une des conditions de un à quatre à la page précédente n'est pas remplie, vous ne pouvez pas utiliser le taux réduit de 0,24 \$ par kilomètre pour 2011. En revanche, lisez « Avantage relatif aux automobiles et véhicules à moteur », à la page 8.

Employés à temps partiel

Si vous versez une allocation raisonnable pour des frais de déplacement ou remboursez de tels frais engagés par un employé à temps partiel pour se rendre à son travail et en revenir, vous n'avez pas à inclure le montant dans son revenu si l'employé à temps partiel et vous-même n'avez aucun lien de dépendance. Cette règle s'applique :

- aux professeurs ou enseignants qui travaillent à temps partiel dans un établissement d'enseignement agréé au Canada et qui vous fournissent un service en leur qualité de professeur ou d'enseignant dans un endroit situé à au moins 80 kilomètres de leur résidence;
- à un employé à temps partiel qui avait un autre emploi ou qui exploitait une entreprise alors qu'il travaillait dans un endroit situé à au moins 80 kilomètres à la fois du lieu de sa résidence et du lieu de son autre emploi ou entreprise.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation

Lorsque vous transférez un employé d'un de vos établissements à un autre, le montant que vous payez ou remboursez pour certaines dépenses de déménagement ne constitue pas normalement un avantage imposable. Ces dépenses comprennent toutes les dépenses encourues pour l'employé et sa famille, leurs meubles et leurs effets personnels. Cela s'applique aussi lorsqu'un employé accepte un emploi dans une autre localité que celle où était son ancien lieu de résidence. Le déménagement n'a pas à être à l'intérieur du Canada.

De même, les dépenses que vous payez pour déménager un employé et sa famille d'une région éloignée quand le contrat de travail de l'employé est terminé ne représentent pas un avantage imposable.

Si vous versez à vos employés des allocations qu'ils n'ont pas à justifier pour des dépenses accessoires au déménagement, lisez « Allocation qui n'a pas à être justifiée », à la page 21.

Frais de déménagement payés par l'employeur qui ne sont pas un avantage imposable

Les dépenses suivantes **ne sont pas** un avantage imposable pour vos employés si vous les avez payées ou remboursées :

- les frais de voyages pour la recherche d'un logement dans la nouvelle localité, y compris les frais de garde d'enfants et d'animaux domestiques;
- les frais de déplacement entre l'ancienne et la nouvelle résidence (y compris un montant raisonnable pour les repas et l'hébergement) pendant le déménagement de l'employé et des membres de sa famille;
- le coût, pour l'employé, du transport ou de l'entreposage de ses meubles au cours du déménagement entre son ancienne et sa nouvelle résidence;
- les coûts de déménagement des effets personnels tels qu'une automobile, un bateau ou une remorque;
- les droits et les frais de débranchement d'un téléphone, d'une antenne de télévision, de radiateurs, d'un climatiseur, d'un barbecue au gaz, d'une porte de garage à commande automatique et d'un chauffe-eau, ainsi que les coûts reliés à l'interruption d'un service d'aqueduc;
- les frais de résiliation d'un bail;
- les frais de vente de l'ancienne résidence de l'employé (y compris le coût de la publicité, les honoraires de notaire ou d'avocat, la commission versée à un agent immobilier et les pénalités de libération d'hypothèque);
- les frais de branchement et d'installation, à la nouvelle résidence, des services publics, des appareils et des accessoires fixes qui existaient à l'ancienne résidence;
- le coût des adaptations et des modifications apportées au mobilier et aux accessoires fixes existants pour permettre leur utilisation dans la nouvelle résidence, y compris les modifications à la plomberie et au câblage électrique;
- les frais d'immatriculation, d'inspection de véhicules et de permis de conduire si l'employé possédait une automobile et un permis de conduire dans l'ancienne localité;
- les frais juridiques et les droits de mutation pour l'achat de la nouvelle résidence;
- le coût de la révision de documents légaux pour que la nouvelle adresse y figure;
- les frais de subsistance raisonnables en attendant que l'employé occupe en permanence le nouveau logement;
- les frais d'appels interurbains occasionnés par la vente de l'ancienne résidence;
- les montants que vous avez payés ou remboursés pour les impôts fonciers et le coût du chauffage, de l'électricité, des assurances et de l'entretien des lieux pour garder l'ancienne résidence en bon état après le déménagement, lorsque tous les efforts raisonnables pour la vendre ont échoué.

Frais de déménagement payés par l'employeur qui sont un avantage imposable

Si vous payez ou remboursez des frais de déménagement qui ne sont pas énumérés précédemment, nous considérons généralement que les montants sont un avantage imposable pour l'employé.

Si vous ne remboursez pas ou ne remboursez qu'une partie des frais de déménagement d'un employé, celui-ci pourrait déduire certains de ces frais dans sa déclaration de revenus et de prestations.

Pour en savoir plus sur la déduction pour frais de déménagement que l'employé peut demander, consultez le bulletin d'interprétation IT-178, *Frais de déménagement*, et le formulaire T1-M, *Déduction pour frais de déménagement*.

Perte relative au logement

Si vous payez ou remboursez votre employé pour une perte relative au logement, le montant est un avantage imposable pour l'employé.

Il y a une exception, toutefois, en ce qui concerne les sommes payées à titre de compensation pour une **perte admissible relative au logement**. Habituellement, dans une telle situation, seulement la moitié du montant qui dépasse 15 000 \$ est imposable.

Remarque

Si vous versez à un employé, à titre de compensation, plus d'un paiement réparti sur deux années, vous devez inclure un montant sur son feuillet T4 pour chacune des années. Lisez l'exemple 2 ci-dessous pour savoir comment calculer la partie de l'avantage qui est imposable.

Exemple 1

En mars 2011, vous avez versé 40 000 \$ à Claire, votre employée, à titre de compensation pour une perte subie lors de la vente de sa maison. Cette perte était une perte admissible. Claire a commencé à travailler à son nouveau lieu de travail en juin 2011.

L'avantage imposable que vous devez déclarer sur le feuillet T4 de Claire pour 2011 sera de 12 500 \$, selon le calcul suivant :

$$1/2 \times (40\,000 \$ - 15\,000 \$)$$

Exemple 2

En juin 2010, vous étiez d'accord pour verser une somme à Paul, votre employé, à titre de compensation pour une perte admissible subie à la suite de la vente de sa maison. Paul a commencé à travailler à son nouveau lieu de travail le 1^{er} décembre 2010.

La perte admissible relative au logement de Paul est de 65 000 \$. Vous avez versé la compensation en deux paiements : 30 000 \$ en septembre 2010 et 35 000 \$ en février 2011.

L'avantage imposable de Paul en 2010 était de 7 500 \$ (la moitié du montant payé en 2010 qui dépasse 15 000 \$).

En 2011, il est de 17 500 \$. Voici le calcul :

- la moitié du total des montants payés en 2010 et en 2011 qui dépassent 15 000 \$
($1/2 \times [65\,000 \$ - 15\,000 \$] = 25\,000 \$$);

moins

- le montant inclus dans le revenu de 2010 (7 500 \$).

Pour en savoir plus sur les frais de déménagement, consultez le bulletin d'interprétation IT-470, *Avantages sociaux des employés*.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Allocation qui n'a pas à être justifiée

Les allocations qui n'ont pas à être justifiées sont les allocations dont l'employé n'a pas à fournir de détails ou présenter des reçus pour justifier les montants versés. Si une allocation est de **650 \$ ou moins**, nous considérons qu'il s'agit d'un remboursement des dépenses que l'employé a engagées pour le déménagement lié à son emploi. Cette allocation n'est donc pas imposable. L'employé doit alors attester par écrit qu'il a engagé des frais accessoires pour un montant équivalant à l'allocation reçue, jusqu'à un maximum de 650 \$.

Ne déclarez pas le montant du remboursement. Déclarez sur un feuillet T4 toute partie de l'allocation qui **dépasse 650 \$** dont l'utilisation n'est pas à justifier, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**.

Exemples

- Si l'employé a reçu une allocation de 625 \$ dont l'utilisation n'a pas à être justifiée et qu'il indique avoir engagé des dépenses pour un montant égal à l'allocation, cette dernière ne constitue pas un avantage imposable. N'incluez pas ce montant sur le feuillet T4 de l'employé.
- Si l'employé a reçu une allocation de 750 \$ dont l'utilisation n'a pas à être justifiée et qu'il indique avoir engagé des dépenses pour un montant égal à l'allocation, seulement 100 \$ seront imposables, soit la partie des dépenses qui dépasse 650 \$. Indiquez 100 \$ sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**.

Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait

Lorsqu'un employé est accompagné de son époux ou conjoint de fait au cours d'un voyage d'affaires, le montant que vous remboursez à l'employé pour les frais de déplacement de cette personne est un **avantage imposable** pour l'employé.

Le remboursement **n'est pas** un avantage imposable pour l'employé si son époux ou conjoint de fait l'a accompagné à votre demande et s'il a surtout participé à des activités d'affaires pendant le voyage.

Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-131, *Dépenses relatives à un congrès*.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Frais de garde d'enfants

Les frais de garde d'enfants ne sont pas imposables seulement si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- la garderie se situe dans votre établissement;
- vous gérez directement la garderie;
- le service est offert à tous les employés à un coût minime ou gratuit;
- les services ne sont pas offerts au public, seulement aux employés.

Si vous offrez le service au public à un taux plus élevé que celui que vous demandez à vos employés, la différence des taux est considérée comme un avantage imposable pour l'employé.

Quand vous subventionnez une garderie gérée par un tiers en échange de taux subventionnés pour vos employés, le montant de la subvention est considéré comme un avantage imposable pour l'employé.

Retenues sur la paie et TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Frais médicaux

Les montants que vous payez pour les frais médicaux d'un employé dans une année d'imposition sont un avantage imposable pour l'employé.

Habituellement, il n'y a pas de TPS/TVH à inclure dans la valeur de cet avantage. Cependant, certains frais médicaux qui donnent droit au crédit d'impôt pour frais médicaux peuvent être assujettis à la TPS/TVH. Dans un tel cas, incluez la TPS/TVH dans la valeur de l'avantage. Pour toute question à ce sujet, composez le **1-800-959-7775**.

Pour obtenir plus de renseignements sur les frais médicaux admissibles, consultez le bulletin d'interprétation IT-519, *Crédit d'impôt pour frais médicaux et pour personnes handicapées et déduction pour frais de préposé aux soins*, et le bulletin d'interprétation IT-85, *Fiducie de santé et de bien-être au bénéfice d'employés* ou le guide RC4064, *Renseignements relatifs aux frais médicaux et aux personnes handicapées*.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Installations récréatives et cotisations à un club

L'utilisation d'installations récréatives ou les frais d'adhésion à un club est un avantage imposable pour les employés dans l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- vous payez, remboursez ou subventionnez le coût d'une adhésion à une installation récréative comme une salle d'exercice, une piscine ou un gymnase;
- vous payez, remboursez ou subventionnez le coût d'une adhésion à un club d'affaires ou professionnel (qui gère des installations de santé, des équipements récréatifs ou sportifs ou une salle à manger pour l'utilisation de ses membres, mais dont le but premier n'est pas la gestion d'équipements récréatifs);
- vous payez, remboursez ou subventionnez, jusqu'à un maximum établi, les frais d'adhésion à des installations récréatives choisies par l'employé. Dans ce cas, c'est l'employé qui a payé pour l'adhésion, qui possède l'adhésion et qui a signé une forme de contrat avec la compagnie fournissant les installations;
- vous payez, remboursez ou subventionnez l'employé pour des dépenses engagées pour la nourriture et les boissons consommées dans le restaurant, la salle à manger, la salle de banquet ou la salle de conférences d'une installation récréative ou d'un club;
- vous fournissez des installations récréatives à un groupe sélectionné ou à une catégorie d'employés gratuitement ou moyennant des frais minimums, tandis que les autres employés doivent payer le plein prix. Un avantage imposable est accordé aux employés qui ne doivent pas payer le plein prix.

Cependant, l'utilisation des installations ou l'adhésion à un club **ne donne pas** d'avantage imposable aux employés dans l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- vous fournissez des installations récréatives internes ou payez une organisation pour fournir des équipements de loisirs, et les installations ou l'adhésion sont disponibles pour **tous** les employés. Cela s'applique que vous fournissiez les équipements gratuitement ou moyennant des frais minimums et l'adhésion est principalement à votre avantage;
- vous concluez une entente pour payer les frais d'utilisation des installations, l'adhésion appartient à vous et non pas à l'employé et les installations ou l'adhésion sont disponibles pour tous les employés;
- il peut être clairement démontré que l'adhésion à un club ou à des installations récréatives est **principalement** à votre avantage plutôt qu'à celui de l'employé.

Pour en savoir plus, consultez les bulletins d'interprétation suivants :

- IT-470, *Avantages sociaux des employés*
- IT-148, *Biens récréatifs et cotisations à un club*

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Internet

Si vous fournissez l'Internet à votre employé à la maison pour l'aider à remplir ses fonctions, l'utilisation commerciale n'est pas un avantage imposable.

Si une portion de l'utilisation de l'Internet est pour un besoin personnel, vous devez inclure cette valeur au revenu de l'employé comme avantage imposable. La valeur est basée sur la juste valeur marchande (JVM) du service **moins** les montants que l'employé vous a remboursés. Vous pouvez utiliser votre coût afin de calculer la valeur de l'avantage, seulement si celui-ci reflète la JVM.

En tant qu'employeur, vous avez la responsabilité de déterminer le pourcentage utilisé pour affaires et la JVM. Vous devez vous préparer à justifier votre position si on vous le demande.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Laissez-passer de transport en commun

Si vous payez à votre employé un laissez-passer de transport en commun, ou que vous lui en fournissez un, nous considérons qu'il s'agit habituellement d'un avantage imposable pour l'employé. Le transport en commun comprend le transport par autobus local, tramway, métro, train de banlieue, navette-autobus et traversier local.

Si votre employé paie pour certains frais liés à l'achat de laissez-passer de transport en commun (p. ex., par retenues sur la paie), l'employé peut être en mesure de demander le crédit d'impôt pour le transport en commun lorsqu'il produit sa déclaration de revenus et de prestations.

Déclarez la valeur de l'avantage imposable sur le feuillet T4 de l'employé, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet sous le code **40**.

Inscrivez le total de l'avantage imposable (code 40) et le montant que l'employé a payé pour le laissez-passer (par retenues sur la paie) dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4 sous le code **84**.

Laissez-passer de transport en commun – employés d'une entreprise de transport

Si votre entreprise est une entreprise opérant des autobus, tramways, métros, trains ou autobus de banlieue, ou des traversiers, et que vous fournissez gratuitement des laissez-passer pour vos employés ou pour leurs familles, des règles spéciales s'appliquent.

Si vous fournissez gratuitement ou à prix réduit des laissez-passer à un employé ou à un employé retraité qui travaille dans l'une des entreprises mentionnées ci-dessus, et qu'ils ne sont destinés qu'à l'employé pour son utilisation personnelle, il n'y a pas d'avantage imposable pour l'employé.

Remarque

Pour être considéré comme un avantage non imposable selon cette règle spéciale, les laissez-passer de traversier sont limités aux tarifs pour passagers (sans réservation) seulement.

Si vous fournissez gratuitement ou à prix réduit des laissez-passer à un membre de la famille d'un de vos employés ou d'un employé retraité, la juste valeur marchande (JVM) du laissez-passer est un avantage imposable pour l'employé. Déclarez l'avantage du retraité dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A sous le code **028**.

Remarque

Si vous fournissez gratuitement ou à prix réduit un laissez-passer à un employé qui travaille dans un domaine autre qu'une entreprise de transport ou dans la conduite des activités d'une telle entreprise, la JVM est un avantage imposable pour l'employé. Par exemple, si une ville est propriétaire de la société de transport, la JVM d'un laissez-passer accordé à un salarié qui travaille pour la ville dans le département de la comptabilité serait un avantage imposable, alors qu'un laissez-passer accordé à un employé qui travaille dans l'entreprise de transport dans le département de la comptabilité ne le serait pas.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Logement ou services publics

Si le logement que vous fournissez est dans une zone visée par règlement, lisez « Hébergement ou services publics fournis par l'employeur », à la page 35.

Logement ou services publics — avantage

Si vous fournissez une maison, un appartement ou un autre logement à un employé sans exiger de loyer ou moyennant un loyer moins élevé que la juste valeur marchande que l'employé paierait sur le marché libre pour ce logement, l'employé reçoit un avantage imposable. Cela s'applique aussi à un concierge d'un immeuble d'habitation.

Vous devez faire une estimation raisonnable du montant de l'avantage. Ce montant correspond habituellement à la

juste valeur marchande d'un logement semblable, **moins** le loyer que paie l'employé.

En plus, le montant que vous versez pour le compte de ou remboursez à votre employé pour les services publics (tels que le téléphone, l'électricité et le gaz naturel) est aussi un avantage imposable. Ceci est le montant que vous devez inclure dans le revenu de l'employé comme un avantage pour service public.

Si l'employé occupe l'habitation pendant **au moins** un mois, la valeur de l'hébergement offert n'est pas assujettie à la TPS/TVH.

Logement ou services publics — allocation

Si vous donnez une allocation à votre l'employé pour le loyer ou les services publics, vous devez l'inclure dans le revenu de l'employé comme un logement imposable et/ou une allocation pour les services publics.

Comment déclarer l'avantage

Déclarez l'avantage imposable pour les services publics sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 40. Déclarez l'avantage imposable pour le logement sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », sous le code 30.

Circonstances particulières permettant de réduire la valeur d'un avantage relatif au logement

Vous pouvez réduire la valeur d'un avantage relatif au logement que vous accordez à vos employés en fonction des deux facteurs suivants :

■ Grandeur convenable

L'employé occupe peut-être un logement plus grand que ce dont il a besoin (par exemple, une personne seule peut occuper une maison de trois chambres à coucher). Vous pouvez alors réduire la valeur de l'avantage relatif au logement pour qu'elle corresponde à la valeur d'un logement qui répondrait aux besoins de l'employé (dans ce cas, une maison ou un appartement d'une ou deux chambres à coucher).

Remarque

Aucune réduction de la valeur n'est permise si le logement fourni est plus petit que celui dont l'employé a besoin.

■ Manque d'intimité et de tranquillité

Vous pouvez aussi réduire la valeur de l'avantage relatif au logement si le logement où vit l'employé est accessible au public ou contient du matériel ou des installations d'entreposage et que cela nuit à l'intimité ou à la tranquillité de l'employé dans son logement. Le montant de la réduction doit être établi de façon raisonnable en fonction du dérangement.

Ces deux facteurs s'appliquent dans l'ordre mentionné. Ainsi, vous devez d'abord réduire la valeur du logement pour qu'elle corresponde à la valeur d'un logement qui répondrait aux besoins de l'employé. S'il y a lieu, vous appliquez ensuite une réduction pour le manque d'intimité

et de tranquillité à la valeur déjà réduite. Pour obtenir plus de renseignements, communiquez avec nous.

Membres du clergé

Déduction pour résidence des membres du clergé

Si votre employé est membre du clergé, il pourrait peut-être faire une demande de déduction de son revenu pour sa résidence.

Un employé est un membre du clergé, un ministre régulier ou un membre d'un ordre religieux qui dessert un diocèse, une paroisse ou une congrégation ou qui en a la charge. Cette règle s'applique à un employé affecté exclusivement, à plein temps, à un service administratif par un ordre religieux ou une confession religieuse.

Pour demander une déduction de son revenu pour sa résidence, l'employé doit remplir les parties A et C du formulaire T1223, *Déduction pour la résidence d'un membre du clergé*. Vous devez remplir la partie B et signer le formulaire pour attester que l'employé a rempli les conditions requises. L'employé n'a pas à joindre le formulaire à sa déclaration de revenus et de prestations, mais il doit le conserver afin de pouvoir nous le fournir sur demande.

Réduire la rémunération assujettie à l'impôt sur le revenu

Fournis ou payé à l'employé

Si vous fournissez à votre employé un logement gratuit ou à loyer peu élevé, et que l'employé vous informe par écrit qu'il demandera une déduction pour la résidence d'un membre du clergé, **n'incluez pas** dans son revenu le montant correspondant à la valeur du loyer et des services publics quand vous calculez les retenues d'impôt sur la paie requises.

Employé est propriétaire ou est en location

Votre employé peut posséder ou louer le logement, et payer pour les services publics avec sa propre argent ou en utilisant l'allocation que vous lui avez payé. Si votre employé déclare la déduction pour résidence des membres du clergé sur sa déclaration de revenus et de prestations, il peut obtenir une lettre d'autorisation d'un bureau des services fiscaux, afin de réduire le revenu sur lequel vous avez à déduire la taxe. Lorsque votre employé vous fournit une lettre d'autorisation d'un bureau des services fiscaux, réduisez le revenu par le montant indiqué dans la lettre.

Remarque

Même si la portion pour la résidence d'un membre du clergé et des services publics peut être exclue du revenu pour les retenues d'impôt, vous devez la déclarer sur le feuillet T4 de votre employé.

Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-141, *Déduction pour la résidence d'un membre du clergé*.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Options d'achat de titres

Lorsqu'une société convient de vendre ou d'émettre de ses actions à un employé, ou lorsqu'une fiducie de fonds communs de placement donne l'option à un employé d'acquérir des parts de fiducie, il peut en résulter un avantage imposable pour l'employé. L'avantage imposable est la différence entre la juste valeur marchande des actions ou des parts au moment où l'employé les acquiert et le montant qu'il paie ou paiera à leur égard, y compris tout montant payé pour avoir le droit d'acquérir les actions ou les parts. De plus, il peut y avoir un avantage pour l'employé si les droits de l'employé selon la convention sont dévolus à une autre personne, ou si l'employé les transfère ou les vend.

Les actions ou les parts sont considérées comme étant acquises quand la propriété légale des actions a été transférée et que le vendeur a le droit de recevoir le paiement. En général, cela se produit lorsque les actions ont été transférées à l'employé ou au courtier, et qu'elles ont été payées.

Déclarez cet avantage sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 38. Indiquez aussi les montants déductibles auxquels l'employé a droit dans la section « Autres renseignements » du feuillet T4, comme il est expliqué dans le reste de cette section.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez le bulletin d'interprétation IT-113, *Avantages conférés aux employés – Options d'achat d'actions*.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Lorsqu'un employé exerce ses options d'achats de titres à partir du 1^{er} janvier 2011, l'employeur sera tenu de retenir et de verser un montant relatif à l'avantage imposable lié aux options d'achats de titres (excluant toute déduction pour options d'achats de titres) de la même manière que si le montant de l'avantage a été versé comme un bonus à l'employé. Pour en savoir plus, consultez le chapitre 6 du guide T4001, *Guide de l'employeur-Les retenues sur la paie et les versements*.

Montants forfaitaires

Si l'employé dispose de ces droits d'options d'achat de titres à l'employeur pour un paiement en espèces ou autres avantages, l'employé peut demander une déduction pour options d'achat de titres, si elles sont admissibles ou l'employeur peut demander une déduction pour le paiement en espèces comme dépenses, mais pas les deux. Si l'employeur choisit de **ne pas** demander la déduction pour paiement en espèces comme dépenses, l'employeur doit faire un choix en vertu du paragraphe 110(1.1) en inscrivant ce montant sous le code 86, « Choix liés aux options d'achat de titres » dans la section « Autres renseignements » du feuillet T4. Ceci permettra à l'employé de demander la déduction selon l'alinéa 110(1)d). Le montant déclaré sous

le code 86 peut être différent de l'avantage imposable que vous devez inclure dans le revenu de l'employé à la case 14 et sous le code 38.

Si l'employeur ne remplit pas le feuillet T4 avec le code 86, cela signifie qu'il a décidé de demander la déduction pour les dépenses et l'employé ne sera pas autorisé à demander la déduction selon l'alinéa 110(1)d). Pour en savoir plus, allez à www.arc.gc.ca/retenues.

Remarque

Depuis 16 h, le 4 mars 2010, le choix de reporter les avantages liés aux options d'achat de titres n'est plus disponible.

Déduction d'options d'achat pour l'acquisition d'actions ou d'unités d'une entité autre qu'une société privée sous contrôle canadien – Alinéa 110(1)d)

Habituellement, l'employé reçoit un avantage dans l'année où il acquiert les actions ou les unités. Il peut demander une déduction selon l'alinéa 110(1)d) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* si **toutes** les conditions suivantes sont réunies :

- une personne admissible a convenu de vendre ou d'émettre à l'employé des actions de son capital-actions ou de celui d'une autre société avec laquelle elle a un lien de dépendance ou des unités d'une fiducie de fonds communs de placement;
- l'employé n'avait pas de lien de dépendance avec ces personnes admissibles immédiatement après la conclusion de la convention;
- si le titre est une action, c'est une action visée par le *Règlement de l'impôt sur le revenu*. Si c'est une unité, c'est une unité d'une fiducie de fonds communs de placement;
- le prix de l'action ou de l'unité n'est pas moins élevé que sa juste valeur marchande au moment de la conclusion de la convention.

La déduction que l'employé peut demander est égale à la **moitié** du montant de l'avantage rattaché à l'achat des actions ou de l'avantage résultant du transfert ou de la cession de droits à des actions durant l'année. Inscrivez le montant de la déduction sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 39.

Remarque

Les effets des gains et des pertes sur change étranger ne sont pas pertinents lorsqu'on veut déterminer si un particulier a droit à la déduction pour options d'achat de titres.

Déduction d'options d'achat pour la disposition d'actions ou d'unités d'une entité autre qu'une société privée sous contrôle canadien – Alinéa 110(1)d.1

L'employé reçoit l'avantage dans l'année où il vend ou cède les actions, et **non** dans l'année où il les acquiert, si **toutes** les conditions suivantes sont réunies :

- la société qui émet ou qui vend les actions était une société privée sous contrôle canadien au moment où la convention a été conclue;
- l'employé a acquis les actions après le 22 mai 1985;
- l'employé n'avait pas de lien de dépendance avec la société ou toute autre société impliquée immédiatement après la conclusion de la convention.

Dans ce cas, l'employé peut demander une déduction selon l'alinéa 110(1)d.1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* s'il respecte **toutes** les exigences suivantes :

- il vend ou cède les actions dans l'année;
- il n'a pas disposé ou échangé des actions (autrement que par suite du décès du contribuable) dans les deux ans suivant la date à laquelle l'employé les a acquises;
- il n'a pas déduit de montant selon l'alinéa 110(1)d) pour l'avantage.

La déduction que l'employé peut demander est égale à la **moitié** du montant de l'avantage lié aux actions qu'il a vendues durant l'année. Inscrivez le montant de la déduction sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **41**.

Outils – Remboursement ou allocation

Si vous remboursez ou versez une indemnité à un employé pour compenser le coût des outils dont il a besoin pour remplir ses fonctions ou si vous payez ces outils, l'employé jouit d'un avantage imposable. Le montant des paiements est imposable et doit être inclus dans le revenu de l'employé.

Lorsque les gens de métiers salariés (y compris les apprentis mécaniciens) remplissent leur déclaration de revenus et de prestations, ils pourront peut être déduire une partie du coût des outils admissibles qu'ils ont achetés pour gagner un revenu d'emploi à titre de gens de métiers.

L'employeur doit remplir le formulaire T2200, *Déclaration des conditions de travail*, pour attester que l'employé doit acquérir ces outils comme conditions d'emploi et les utiliser dans le cadre de son travail.

Pour en savoir plus, consultez le guide T4044, *Dépenses d'emploi*.

Retenues sur la paie et TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Pension et logement

Vous pouvez fournir à vos employés une pension ou un logement incluant l'hébergement et dans certains cas, la nourriture. Si vous fournissez seulement les repas à vos employés, lisez « Repas », à la page 33.

Si vous fournissez un logement ou une pension **gratuitement** à un employé, l'employé reçoit un avantage imposable. En conséquence, vous devez ajouter au salaire de l'employé la valeur marchande de la pension ou du logement fourni. Inscrivez ce montant sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **30**.

Si vous fournissez une pension ou un logement **subventionné** à un employé, l'employé reçoit un avantage imposable. Vous devez ajouter au salaire de l'employé la valeur marchande de la pension ou du logement fourni **moins** tout montant qu'il a payé. Inscrivez ce montant sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **30**.

Exceptions à ces règles

Il existe certaines situations qui peuvent affecter la valeur des avantages imposables que vos employés reçoivent si vous leur fournissez une pension ou un logement gratuit ou subventionné. Voici les exceptions :

- Si vous fournissez une pension ou un logement aux joueurs d'une équipe sportive ou aux membres d'un programme récréatif, lisez « Allocations de logement versées aux joueurs d'équipes sportives ou aux participants à des programmes récréatifs », à la page 15.
- Si vous fournissez une pension, un logement ou du transport à un employé qui travaille sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné, lisez « Pension, logement et transport – Sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné », au paragraphe suivant.

Pension, logement et transport – Sur un chantier particulier ou à un endroit éloigné

Un particulier peut satisfaire à la fois aux exigences relatives à un emploi en un endroit éloigné et à celles relatives à un emploi sur un chantier particulier. Toutefois, les avantages dont il est question dans cette section ne peuvent être exclus du revenu de l'employé qu'**une seule fois**.

Remarque

Si le chantier particulier est situé dans une **zone visée par règlement**, lisez « Pension, logement et transport sur un chantier particulier », à la page 36.

Chantier particulier

Habituellement, un chantier particulier est un endroit où l'employé travaille de façon temporaire en tenant ailleurs, comme lieu principal de résidence, un établissement domestique autonome. On ne peut pas s'attendre à ce que l'employé retourne quotidiennement à son lieu principal de

résidence, étant donné la distance entre celui-ci et le chantier.

Habituellement, la TPS/TVH est applicable sur les repas et l'hébergement que vous fournissez à un employé. Dans certains cas, comme lorsqu'il s'agit d'un hébergement résidentiel à long terme d'une durée d'un mois ou plus, aucune TPS/TVH ne s'applique. Incluez la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage, s'il y a lieu.

Pension et logement

Vous pouvez exclure du revenu de l'employé qui travaille sur un **chantier particulier** la valeur de la pension et du logement que vous lui fournissez, ou les allocations raisonnables que vous lui versez à cet égard, si **toutes** les exigences suivantes sont remplies :

- le travail accompli par l'employé doit l'avoir obligé à s'absenter de sa résidence principale, ou à être sur un chantier particulier;
- le travail accompli par l'employé doit avoir été effectué sur un chantier particulier et de nature temporaire;
- l'employé a gardé comme lieu principal de résidence un établissement domestique autonome :
 - qui est resté à sa disposition pendant toute la période donnée et qu'il n'a pas loué à une autre personne;
 - qui est situé à une telle distance du chantier particulier que l'employé ne peut pas s'attendre à rentrer chez lui chaque jour;
- la pension et le logement que vous fournissez ou les allocations raisonnables s'y rapportant visent une période d'au moins 36 heures qui peut inclure le temps consacré aux déplacements entre le lieu principal de résidence de l'employé et le chantier particulier.

Frais de transport

Un employé peut exclure de son revenu :

- la valeur du transport gratuit ou subventionné entre le chantier particulier et son lieu principal de résidence;
- une allocation raisonnable qu'il reçoit pour les frais de transport engagés pendant la période décrite ci-dessus.

Cela s'applique seulement si, pendant cette période, l'employé a bénéficié de la pension et du logement ou si vous lui avez versé une allocation raisonnable pour la pension ou le logement.

Formulaire TD4, Déclaration d'exemption – Emploi sur un chantier particulier

Si l'employé respecte **toutes** les exigences mentionnées sous l'entête « Pension et logement », vous et l'employé devez remplir le formulaire TD4, *Déclaration d'exemption – Emploi sur un chantier particulier*. Cela vous permet d'exclure l'avantage ou l'allocation du revenu de l'employé. Si vous remplissez le formulaire TD4, ne déclarez pas les montants sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », ni dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 30. Après avoir rempli le formulaire TD4 avec l'employé, conservez-le avec vos registres de paie.

Ne remplissez pas le formulaire TD4 si l'employé ne respecte pas toutes les exigences qui précèdent. Traitez tous

les montants comme des revenus de l'employé. Faites les retenues nécessaires et déclarez les montants sur le feuillet T4 de l'employé. Cette règle vaut également pour toute partie d'une allocation pour pension, logement et transport qui dépasse un montant raisonnable.

Endroit éloigné

Nous considérons habituellement qu'un chantier est éloigné lorsque l'endroit où il est situé se trouve à plus de 80 kilomètres de l'agglomération établie la plus proche comptant au moins 1 000 habitants.

Nous considérons qu'un endroit est une agglomération établie si des services essentiels y sont fournis ou s'ils sont disponibles à l'intérieur d'une distance raisonnable. Ces services comprennent un magasin d'aliments de base, un magasin de vêtements ordinaires pourvu d'un inventaire (plutôt que seulement un comptoir de commandes postales), ainsi que l'accès à l'hébergement, à certains services médicaux et à certains établissements d'enseignement.

Pension et logement

Vous pouvez exclure du revenu de l'employé qui travaille à un **endroit éloigné** la valeur de la pension et du logement que vous lui fournissez, ou les allocations que vous lui versez à cet égard, si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- l'employé ne pourrait raisonnablement maintenir un établissement domestique autonome en raison de l'éloignement de l'emplacement et de la distance de toute collectivité établie;
- vous ne fournissez pas un tel établissement domestique autonome à l'employé;
- les allocations raisonnables visent une période d'au moins 36 heures où l'une des conditions suivantes s'applique :
 - les fonctions de l'employé l'obligeaient à s'absenter de son lieu principal de résidence;
 - l'employé devait être à l'endroit éloigné.

Frais de transport

Vous pouvez exclure du revenu de l'employé la valeur du transport fourni gratuitement ou subventionné. Une allocation raisonnable reçue pour les frais de transport peut aussi être exclue.

Pour être admissibles à l'exonération, les allocations de transport que vous avez versées à un employé doivent viser une période d'au moins 36 heures où l'une des conditions suivantes s'applique :

- l'employé a dû s'absenter de son lieu principal de résidence;
- l'employé devait être à l'endroit éloigné.

Vous devez avoir versé l'allocation pour le transport entre l'endroit éloigné et un autre endroit au Canada. Si l'endroit éloigné est situé à l'extérieur du Canada, l'allocation versée pour le transport entre cet endroit et un autre endroit situé au Canada ou à l'extérieur du Canada est aussi admissible à l'exonération.

Formulaire TD4, Déclaration d'exemption – Emploi sur un chantier particulier

Nous n'avons pas besoin du formulaire TD4 lorsqu'il y a exemption pour les allocations de pension, logement et transport que vous versez à des employés qui travaillent en un endroit éloigné. Si vous avez besoin d'aide pour déterminer si un endroit est éloigné, consultez le bulletin d'interprétation IT-91, *Emploi sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné*, ou composez le 1-800-959-7775.

Retenues à la source

Si vous excluez un avantage de pension, logement et transport à un lieu de travail ou lieu de travail éloigné, cet avantage est non imposable. Vous n'êtes pas tenu de déduire les cotisations au RPC, à l'AE ou l'impôt sur le revenu.

Polices d'assurance-vie collectives temporaires – Primes payées par l'employeur

Cette section concerne à la fois les employés en service, les anciens employés et les employés retraités.

Remarque

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 pour ses employés et l'assurance-vie facultative pour les personnes à charge sont aussi un avantage imposable.

Une **police d'assurance-vie collective temporaire** est une police d'assurance-vie collective qui prévoit que l'assureur paiera seulement la participation de police, les bonifications et les sommes payables en cas de décès ou d'invalidité d'un employé, d'un ancien employé, d'un employé retraité ou d'une personne à charge.

Une **assurance temporaire** est toute assurance-vie offerte aux termes d'une police d'assurance-vie collective, à l'exception d'une assurance pour laquelle une prime globale est devenue payable ou a été payée. L'assurance-vie offerte aux employés en service est habituellement une assurance temporaire, mais elle peut parfois être offerte aux employés retraités.

Une **prime globale** est une prime pour l'assurance sur la vie d'un particulier, lorsque cette prime sert, en tout ou en partie, à assurer le particulier pour une période qui dure, selon le cas, plus de 13 mois après le jour où la prime est payée (ou plus de 13 mois après le jour où elle est devenue payable, si la somme de la prime est versée après être devenue payable).

Calcul de la valeur de l'avantage

Si les primes sont versées régulièrement et que le taux de la prime pour chaque particulier ne dépend pas de son âge ni de son sexe, la valeur de l'avantage imposable est la somme des éléments suivants :

- les primes payables pour l'assurance temporaire sur la vie du particulier;

plus

- le total des taxes de vente et d'accise applicables à la protection prévue par la police;

moins

- le montant des primes et de toutes les taxes que l'employé a payées, que ce soit directement ou en vous les remboursant.

Remarque

Les primes d'assurance pour décès accidentel et perte d'un membre ne sont pas incluses dans le calcul de l'avantage imposable.

Dans toutes les autres situations, vous devez effectuer un calcul détaillé. Pour en savoir plus, composez le 1-800-959-7775.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Comment déclarer l'avantage

Déclarez l'avantage accordé à **un employé en service ou aux employés qui sont en congé** (par exemple, en congé de maternité) sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **40**.

Si vous fournissez des avantages imposables d'une police d'assurance-vie collective temporaire à des anciens employés ou employés retraités ou si vous êtes l'administrateur d'un régime interentreprises ou fiduciaire et vous avez fourni des avantages imposables aux employés, anciens employés ou employés retraités selon ce type de plan, vous devez déclarer l'avantage sous le code **119** dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A si l'avantage a une valeur supérieure à 25 \$. La limite de 500 \$ pour les feuillets T4A, prévue dans le guide RC4157, *Comment retenir l'impôt sur les revenus de pension ou d'autres sources et établir le feuillet T4A et le Sommaire*, ne s'applique pas.

Si vous êtes l'administrateur ou fiduciaire d'un régime interentreprises et que vous avez fourni des avantages imposables à des employés, anciens employés ou employés retraités selon ce plan, déclarez l'avantage en utilisant le code **119** dans la section « Autres renseignements » au bas du feuillet T4A s'il est supérieur à 25 \$.

Remarques

En Ontario, la taxe de vente provinciale de 8 % affectera les avantages imposables pour certaines primes d'assurance que les employeurs paient.

Les employeurs du Québec doivent calculer les avantages taxables sur le montant total de la prime d'assurance collective qu'ils ont payé pour les employés, en incluant le prélèvement d'assurance de 9 % que la province impose sur les primes d'assurance que les employeurs paient.

Prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt

Vous devez inclure dans le revenu d'un particulier l'avantage découlant d'un prêt sans intérêt ou à faible taux d'intérêt que vous lui avez consenti en raison **de sa charge, de son emploi ou des actions qu'il détient dans l'entreprise**.

L'avantage est le montant d'intérêt, calculé aux taux prescrit (lisez « Taux d'intérêt prescrits », à la page 31), que l'emprunteur aurait payé pour l'année, **moins** le montant d'intérêt qu'il a réellement payé sur le prêt dans l'année ou, au plus tard, dans les 30 jours suivant la fin de l'année.

Si l'employé reçoit un prêt ou contracte une dette en raison de son emploi, déclarez le montant de l'avantage à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », déclarez les intérêts de l'avantage sous le code 36. Déclarez tout le montant principal de la remise de prêt sous le code 40.

Indiquez l'avantage pour l'actionnaire sous le code 28, « Autres revenus », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Des règles particulières s'appliquent à certains prêts et aux prêts à la réinstallation. Lisez « Prêts à la réinstallation », à la page 30, et « Exceptions », ci-dessous.

Exceptions

Il n'y a aucun avantage pour les emprunteurs pour les intérêts sur les prêts reçus en raison de leur charge, leur emploi ou les actions qu'ils détiennent dans les cas suivants :

- Le taux d'intérêt sur le prêt ou la dette est égal ou supérieur au taux dont auraient convenu des parties traitant entre elles sans lien de dépendance, à la date où le prêt a été consenti ou la dette contractée. C'est le taux qui s'appliquerait à un prêt commercial contracté pour une raison autre qu'une charge, un emploi ou des actions détenues. Cette exception ne s'applique pas si une autre personne que l'emprunteur paie une partie des intérêts sur le prêt ou la dette.
- Vous incluez une partie ou la totalité du prêt (p. ex., un prêt ou une dette effacée en partie ou en totalité) au revenu d'une personne ou d'une société de personnes.

Remarque

Les parties n'ont **pas de lien de dépendance** s'il n'existe entre elles aucun lien autre que celui d'employeur et employé.

Prêts reçus en raison de l'emploi

Un employé reçoit un avantage imposable lorsqu'il bénéficie d'un prêt en raison de sa charge ou de son emploi, effectif ou envisagé. Nous considérons qu'un prêt reçu après le 23 février 1998 est reçu en raison d'un emploi s'il est raisonnable de conclure que le prêt n'aurait pas été consenti ou que les conditions du prêt auraient été différentes s'il n'y avait pas eu d'emploi, effectif ou envisagé.

Le prêt peut être consenti à l'employé ou à une autre personne. Un prêt comprend également un montant

consenti à l'employé à l'égard d'une dette qu'il a contractée (p. ex., le solde impayé de biens ou de services).

L'avantage imposable que reçoit l'employé dans l'année d'imposition est le total des montants suivants :

- les intérêts sur chaque prêt et chaque dette, calculés aux taux prescrits, pour les périodes de l'année où ils étaient impayés;
- les intérêts sur ces prêts ou ces dettes qui étaient payés ou payables pour l'année par vous, en tant qu'employeur (à cette fin, **un employeur** est une personne ou une société de personnes — ou une personne qui leur est liée — qui employait ou qui avait l'intention d'employer le particulier);

moins le total des montants suivants :

- les intérêts qu'une personne ou une société de personnes a payés sur chaque prêt ou chaque dette dans l'année ou dans les 30 jours suivant la fin de l'année;
- toute partie du montant b) ci-dessus que l'employé rembourse à l'employeur dans les 30 jours suivant la fin de l'année.

Remarque

Il existe des cas où ces règles ne s'appliquent pas. Pour en savoir plus, lisez « Exceptions », sur cette page.

Pour obtenir des renseignements sur les avantages imposables semblables qui découlent de prêts reçus en raison de services rendus par une société qui exploite une entreprise de prestation de services personnels, consultez le bulletin d'interprétation IT-421, *Avantages consentis aux particuliers, aux corporations et aux actionnaires sous forme de prêts ou de dettes*.

Exemple

Joseph est votre employé. Il vous a emprunté 150 000 \$ au début de l'année. Le taux d'intérêt prescrit est de 3 % pour le premier trimestre, 4 % pour les deuxième et troisième trimestres, et 5 % pour le quatrième trimestre. Joseph vous a payé 2 000 \$ en intérêts sur le prêt dans les 30 jours suivant la fin de l'année. Pendant l'année, une société qui vous est liée vous a payé 1 000 \$ en intérêts sur le prêt pour le compte de Joseph. Avant la fin de l'année, Joseph a remboursé l'entreprise qui a payé les 1 000 \$.

Calculez l'avantage à inclure dans le revenu de Joseph :

a) Taux prescrit × montant du prêt pour l'année :	
3 % × 150 000 \$ × 1/4 = 1 125 \$	
4 % × 150 000 \$ × 2/4 = 3 000 \$	
5 % × 150 000 \$ × 1/4 = 1 875 \$	6 000 \$
plus	
b) Montant payé par un tiers	<u>1 000 \$</u>
	7 000 \$
moins	
c) Intérêts payés (2 000 \$ + 1 000 \$) =	3 000 \$
d) Montant remboursé par Joseph	<u>1 000 \$</u> <u>4 000 \$</u>
Avantage imposable pour Joseph	<u>3 000 \$</u>

Prêts reçus en raison d'actions détenues

Les prêts reçus en raison d'actions détenues sont des avantages imposables lorsque **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- le prêt est reçu par une personne ou une société de personnes (sauf lorsque la personne est une société résidant au Canada, ou que chaque associé de la société de personnes est une société résidant au Canada);
- cette personne ou société de personnes est, selon le cas :
 - actionnaire d'une société;
 - rattachée à un actionnaire d'une société;
 - associée d'une société de personnes ou bénéficiaire d'une fiducie qui était actionnaire d'une société;
- la personne ou la société de personnes reçoit un prêt de cette société, d'une société liée ou d'une société de personnes à laquelle la société ou une société liée est associée, ou elle contracte une dette envers celle-ci.

Si ces conditions sont remplies, la personne ou la société de personnes (p. ex., un actionnaire) a reçu dans l'année d'imposition un avantage calculé comme suit :

- les intérêts sur chaque prêt et chaque dette, calculés aux taux prescrits, pour les périodes de l'année où ils étaient impayés;

moins

- les intérêts pour l'année payés par toute partie (p. ex., la personne ou la société de personnes) sur chaque prêt ou chaque dette pendant l'année, ou dans les 30 jours suivant la fin de l'année.

Remarque

Une **personne** comprend un particulier, une société ou une fiducie.

Prêt consenti pour l'achat d'une maison

Un prêt consenti pour l'achat d'une maison comprend toute partie d'un prêt que l'employé utilise pour acquérir ou pour rembourser un autre prêt qui a servi à l'acquisition d'une résidence. Cette résidence doit être pour l'employé ou les personnes liées à cet employé. Cette règle s'applique également aux actionnaires et aux personnes qui leur sont liées.

L'avantage pour le prêt consenti pour l'achat d'une maison est calculé selon la méthode utilisée dans la section « Prêts reçus en raison de l'emploi », à la page 29.

Une fois que le prêt pour l'achat d'une maison est consenti, le taux d'intérêt prescrit reste en vigueur pendant une période de cinq ans. Le montant des intérêts que vous calculez comme avantage ne doit pas dépasser les intérêts qui auraient été exigés au taux prescrit en vigueur au moment où le prêt a été consenti ou la dette contractée.

Si le terme du remboursement d'un prêt pour l'achat d'une maison dépasse cinq ans, le solde dû à la fin des cinq années (à compter du jour où le prêt a été consenti) est considéré comme un nouveau prêt. Traitez le solde comme un nouveau prêt que la personne reçoit à cette date. Pour

calculer l'avantage, appliquez le taux prescrit en vigueur à ce moment-là.

Prêts à la réinstallation

Un prêt à la réinstallation est un prêt que vous accordez à un employé ou à son époux ou conjoint de fait lorsque **toutes** les conditions suivantes sont réunies :

- l'employé ou son époux ou conjoint de fait déménage pour commencer à travailler ailleurs au Canada;
- le prêt sert à l'achat d'une nouvelle résidence qui se trouve à au moins 40 kilomètres plus près du nouveau lieu de travail que l'ancienne résidence de l'employé;
- le prêt est accordé à l'employé ou à son époux ou conjoint de fait en raison d'un emploi;
- l'employé désigne le prêt comme étant un prêt à la réinstallation;
- le prêt sert à acquérir une résidence ou une action du capital-actions d'une coopérative d'habitation acquise dans l'unique but d'acquérir le droit d'habiter une résidence dont la coopérative est propriétaire. La résidence doit être destinée à l'usage de l'employé et constituer sa nouvelle résidence.

L'avantage pour le prêt à la réinstallation est calculé selon la méthode utilisée dans la section « Prêts reçus en raison de l'emploi », à la page 29.

Incluez le montant de l'avantage sur un feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 36.

Le montant des intérêts que vous calculez comme avantage ne doit pas dépasser les intérêts qui auraient été exigés aux taux prescrits en vigueur au moment où le prêt a été consenti ou la dette contractée.

Si le terme du remboursement d'un prêt à la réinstallation dépasse cinq ans, le solde dû à la fin des cinq ans (à compter du jour où le prêt a été consenti) est considéré comme un nouveau prêt. Traitez le solde comme un nouveau prêt que la personne reçoit à cette date pour l'achat d'une maison. Pour calculer l'avantage, appliquez le taux prescrit en vigueur à ce moment-là.

Calcul de la déduction pour prêts à la réinstallation d'employés

Lorsque vous incluez dans le revenu d'un employé un avantage imposable provenant d'un prêt à la réinstallation considéré comme un prêt reçu en raison de son emploi, l'employé peut déduire de son revenu le moins élevé des montants suivants :

- l'avantage calculé pour le prêt à la réinstallation selon la méthode qui se trouve à la section « Prêts reçus en raison de l'emploi », à la page 29;
- le montant des intérêts calculés aux taux prescrits, comme s'il s'agissait d'un prêt à la réinstallation de 25 000 \$;
- l'avantage que vous avez inclus dans le revenu de l'employé pour tous les prêts reçus en raison de l'emploi dans l'année.

Incluez le résultat obtenu sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet sous le code 37. L'employé peut déduire ce montant dans sa déclaration de revenus et de prestations à titre de déduction pour prêt à la réinstallation.

Remarque

La déduction pour prêt à la réinstallation n'est valide que pour les **cinq premières années** du prêt.

Remise de prêts

Lorsqu'un prêt à un employé est partiellement ou totalement remis, le montant de la remise constitue un revenu pour l'employé dans l'année où il a été remis. Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-421, *Avantages consentis aux particuliers, aux corporations et aux actionnaires sous forme de prêts ou de dettes*.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Comment déclarer l'avantage

Lorsqu'un employé reçoit un prêt ou contracte une dette en raison d'un emploi, déclarez l'avantage sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », sous le code 36.

Si une personne ou une société de personnes qui était un actionnaire (ou lui était liée) reçoit un prêt ou contracte une dette, vous devez généralement déclarer l'avantage sur un feuillet T4A établi au nom de l'emprunteur. Incluez le montant sous le code 117, « Les avantages liés à un prêt », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Déduction des intérêts par l'emprunteur

L'avantage imposable que vous incluez dans le revenu d'une personne est le montant des intérêts que devrait payer l'emprunteur pour l'année.

Si l'emprunteur utilise les fonds pour tirer un revenu d'une entreprise, d'un bien ou d'un emploi, il se peut qu'il puisse déduire ces intérêts de son revenu. Vous devez quand même inclure l'avantage total dans les gains que vous déclarez sur le feuillet T4 ou T4A.

Taux d'intérêt prescrits

Voici les taux d'intérêt prescrits pour 2010 et 2011 :

Taux trimestriel		
Trimestre	2010	2011
1 ^{er}	1 %	1 %
2 ^e	1 %	1 %
3 ^e	1 %	1 %
4 ^e	1 %	1 %

Pour obtenir les taux d'intérêt prescrits pour l'année en cours, allez à www.arc.gc.ca/tauxinterets.

Primes versées à un régime privé d'assurance-maladie

Si vous versez une cotisation à un régime privé d'assurance-maladie (soins médicaux, soins dentaires) pour un employé, il n'y a pas d'avantage imposable.

Remarque

Les primes payées par l'employé à un régime privé d'assurance-maladie sont considérées comme des frais médicaux admissibles, et l'employé peut les demander dans sa déclaration de revenus et de prestations.

Incluez ce montant sur un feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », sous le code 85. L'utilisation du code 85 est optionnelle. Si vous n'inscrivez pas le code 85, nous pourrions demander à l'employé de nous fournir des pièces justificatives.

Utilisez le formulaire T4A pour déclarer les montants pour un ancien employé ou un employé retraité. Inscrivez le montant sous le code 135, « Bénéficiaire – Primes versées à un régime privé d'assurance-maladie », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Pour en savoir plus, consultez le bulletin d'interprétation IT-339, *Signification de Régime privé d'assurance-maladie*.

Primes versées selon des régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux et de certains régimes du gouvernement du Canada

Il se peut que vous payiez certains montants à un régime provincial ou territorial d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-soins médicaux pour un employé. Ces montants sont un avantage imposable pour l'employé. Déclarez l'avantage à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », sous le code 40 au bas du feuillet T4A de l'employé. Si vous devez verser à un tel régime des montants autres que ceux relatifs aux cotisations ou aux primes d'un employé, les paiements que vous faites ne sont pas un avantage imposable pour les employés.

Les montants que vous versez, en tant qu'ancien employeur, en cotisations à un régime provincial ou territorial d'assurance-soins médicaux pour une personne retraitée sont aussi un avantage imposable.

Déclarez cet avantage sous le code 118 « Les avantages pour primes de soins médicaux » dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Tout montant que le gouvernement du Canada paie en primes selon un régime d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-soins médicaux pour des employés et leurs personnes à charge en poste à l'extérieur du Canada est un avantage imposable. Cela vaut également pour les personnes à charge des membres de la Gendarmerie royale

du Canada et des Forces armées en service à l'extérieur du Canada.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Programmes de fidélisation ou à points

Vos employés peuvent recueillir des points de fidélité, comme les points pour grands voyageurs ou les air miles, sur leurs cartes de crédit personnelles lors de déplacements professionnels, même si vous leur remboursez les montants qu'ils dépensent. Habituellement, ces points peuvent être échangés ou encaissés comme des reconnaissances (biens ou services), y compris des chèques-cadeaux et des cartes-cadeaux.

Vos employés n'ont pas à inclure dans leur revenu la valeur de la reconnaissance qu'ils ont reçue ou dont ils ont bénéficié, ni la valeur des points qu'ils accumulent sur les voyages d'affaires, à moins que :

- les points soient convertis en espèces;
- le régime ou l'arrangement entre vous et l'employé soit une forme de rémunération supplémentaire;
- le régime ou l'arrangement soit une forme d'évitement fiscal.

Si une de ces conditions est remplie, l'employé doit déclarer la juste valeur marchande de toute reconnaissance personnelle qu'il a reçue dans sa déclaration de revenus et de prestations.

Remarque

Si vous avez le contrôle des points, comme par exemple lorsque l'employé utilise une carte de crédit d'entreprise, vous devez déclarer la juste valeur marchande de toute reconnaissance personnelle, en échange des points reçus, sur son feuillet T4.

Rabais sur marchandises et commissions sur certaines ventes personnelles

Si vous vendez à rabais des marchandises à vos employés, l'avantage pour l'employé n'est habituellement pas imposable.

Cependant, cet avantage est considéré comme imposable dans **toutes** les situations suivantes :

- un arrangement spécial est conclu avec un employé ou un groupe d'employés pour acheter des marchandises à rabais;
- un arrangement est conclu qui permet à un employé d'acheter des marchandises (qui ne sont ni désuètes ni défraîchies) à un prix inférieur à votre coût;
- deux ou plusieurs employeurs concluent un arrangement réciproque permettant aux employés d'un employeur

d'acheter des marchandises à rabais d'un autre employeur.

Si vous déterminez que le rabais est imposable ou si vous vendez des marchandises à un employé, à un **prix inférieur au coût**, l'avantage imposable est la différence entre la juste valeur marchande des marchandises et le prix que l'employé a payé.

La **commission** que touche un employé préposé aux ventes sur les marchandises qu'il achète pour son usage personnel n'est pas un avantage imposable. De même, si un vendeur d'assurance-vie acquiert une police d'assurance-vie, la commission qu'il touche sur cette police n'est pas imposable, tant qu'il est le propriétaire de la police et qu'il doit verser les primes requises.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Régime d'assurance-salaire ou régimes d'assurance de sécurité du revenu

Le paiement d'une prime est un avantage imposable pour un employé si vous payez la prime pour lui selon un des régimes **non collectifs** suivants :

- un régime d'assurance contre la maladie ou les accidents;
- un régime d'assurance-invalidité;
- un régime d'assurance de sécurité du revenu.

Cependant, si vous payez une prime pour un employé selon un de ces régimes qui est un **régime collectif**, la prime payée par l'employeur n'est pas un avantage imposable pour l'employé si cet avantage est payé à même vos fonds. Ceci ne s'applique pas si vous avez déduits les contributions du revenu de l'employé et remis dans le plan. Si, cependant, l'employé est le propriétaire du plan (même au sein d'un régime collectif) et les prestations sont payées par un tiers, toute prime que vous payez au nom de l'employé et tous remboursements versés à l'employé, sont considérés comme des avantages imposables. L'employé est considéré comme le propriétaire du régime et est tenu responsable de payer les primes à la tierce partie, même lorsque le régime prévoit pour l'employeur de payer les primes pour le compte de l'employé et inclus la valeur des primes dans le revenu de l'employé.

Pour en savoir plus, consultez le chapitre des paiements spéciaux du guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*, ou le bulletin d'interprétation IT-428, *Régimes d'assurance-salaire*.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Prestations d'assurance-invalidité collective – assureur insolvable

Selon le paragraphe 6(17) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR), un **paiement compensatoire pour invalidité** inclut un paiement que vous faites directement à un particulier en remplacement de la totalité ou d'une partie des sommes qui, en raison de l'insolvabilité d'un assureur, ne lui sont plus versées périodiquement dans le cadre d'une police d'assurance-invalidité à laquelle vous versiez des cotisations. Cette mesure vous permet de tenir compte des cotisations versées par l'employé dans le calcul du montant que vous devez inclure dans son revenu selon l'alinéa 6(1)f) de la LIR. Elle s'applique aux paiements compensatoires pour l'invalidité qui sont faits après le 10 août 1994.

Une **police d'assurance-invalidité** est une police collective qui prévoit des versements périodiques à des particuliers pour la perte de revenus d'emploi.

Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER)

Les cotisations que vous versez au REER d'un employé et les frais d'administration de REER que vous payez pour un employé sont un avantage imposable pour l'employé. Cependant, cela ne comprend pas les montants qu'il peut vous demander de retenir sur sa paie comme cotisations à son REER.

La TPS/TVH peut s'appliquer sur les frais d'administration et, s'il y a lieu, vous devez l'inclure dans la valeur de l'avantage.

Retenues sur la paie

Les cotisations que vous versez au REER d'un employé sont généralement payées en espèces et elles ouvrent droit à pension et sont assurables. Retenez les cotisations au RPC et à l'AE.

Cependant, vos cotisations sont considérées comme un avantage autre qu'en espèces et ne sont pas assurables si vos employés ne peuvent pas retirer de montants d'un REER collectif (à l'exception des retraits dans le cadre du Régime d'accession à la propriété ou du Régime d'encouragement à l'éducation permanente) avant que les employés prennent leur retraite ou cessent leur emploi.

Même si l'avantage est imposable et doit être déclaré sur le feuillet T4 de l'employé, vous n'avez pas à retenir d'impôt sur les cotisations que vous versez au REER d'un employé si vous avez des motifs raisonnables de croire que l'employé pourra déduire cette cotisation pour l'année. Pour en savoir plus, consultez le chapitre 6 du guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*.

Les frais d'administration payés directement au nom de l'employé sont imposables et ouvrent droit à pension. Retenez les cotisations au RPC et l'impôt. Puisque c'est un avantage autre qu'en espèces, il n'est pas assurable. Ne retenez pas de cotisations à l'AE.

Repas

Allocations de repas pour heures supplémentaires ou repas fournis pendant les heures supplémentaires

Si vous fournissez des repas à un employé qui fait des heures supplémentaires ou une allocation raisonnable pour ces repas, il n'y a pas d'avantage imposable si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- l'allocation, ou le coût du repas, est raisonnable. Généralement, nous considérons une valeur maximale de 17 \$ comme raisonnable. Nous allons considérer les montants plus élevés comme raisonnables si le coût relatif du repas dans ce lieu est plus élevé, ou dans d'autres circonstances atténuantes;
- l'employé travaille au moins deux heures supplémentaires immédiatement avant ou après son horaire de travail normal;
- les heures supplémentaires sont peu fréquentes ou sont occasionnelles (moins de trois fois par semaine).

Si les heures supplémentaires sont fréquentes ou deviennent la norme, les allocations de repas deviennent de la rémunération supplémentaire, et nous considérons qu'il s'agit d'un avantage imposable.

Repas subventionnés

Si vous fournissez des repas subventionnés à des employés (p. ex., dans des salles à manger ou des cafétérias), ces repas **ne sont pas** un avantage imposable lorsque les employés paient des frais raisonnables. Les frais sont raisonnables s'ils couvrent le coût des aliments, de la préparation et le service.

Si les frais ne sont pas raisonnables, la valeur de l'avantage est le coût des repas **moins** tout paiement effectué par l'employé.

Déclarez l'avantage imposable sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 40.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Scie à moteur et débroussailleuse

Si vous êtes un employeur dans le domaine forestier, vous avez probablement des employés qui, en fonction de leurs contrats, ont à utiliser leur propre scie à moteur ou débroussailleuse à leurs propres frais.

Les paiements de location que vous avez versés à des employés pour l'utilisation de leur propre scie à moteur et débroussailleuse sont des avantages imposables et doivent être inclus dans leur revenu sur un feuillet T4. Leur revenu ne doit pas être réduit par le coût ou la valeur des scies ou débroussailleuses, des pièces, de l'essence, ou de tout autre matériel que l'employé fournit.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Services-conseils aux employés

Les honoraires que vous versez pour offrir à vos employés des services de conseils financiers ou de préparation de déclarations de revenus sont habituellement un avantage imposable pour l'employé.

Certains services-conseils offerts aux employés ne sont pas imposables, s'ils concernent l'un ou l'autre des aspects suivants :

- la réaffectation de l'employé;
- la retraite de l'employé;
- le bien-être, la santé physique ou mentale de l'employé ou d'une personne liée à l'employé, en ce qui concerne l'usage du tabac, de drogue ou d'alcool, ainsi que la gestion du stress ou le programme d'aide aux employés.

Remarque

Cela ne comprend pas les montants pour l'utilisation d'installations récréatives ou sportives, ni les cotisations à un club.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Stationnement

Habituellement, lorsque l'employeur fournit un stationnement à un employé, cela constitue un avantage imposable pour l'employé, que l'employeur possède le terrain de stationnement ou non. L'avantage est basé sur la juste valeur marchande du stationnement, **moins** tout montant que l'employé paie pour l'utiliser.

S'il est impossible de déterminer la juste valeur marchande du stationnement, l'avantage n'est pas imposable. Cela peut se produire dans les situations suivantes :

- votre établissement est situé dans un centre commercial ou un parc industriel, et le stationnement est ouvert à tout le monde;
- vous fournissez un stationnement sans place garantie (c'est-à-dire que vos employés qui veulent un stationnement ont accès à un nombre limité de places, selon le principe du premier arrivé, premier servi).

Remarque

Si vous fournissez suffisamment de places de stationnement pour tous les employés qui ont besoin de stationnement et que vous n'assignez pas les places aux employés, vous ne fournissez pas un stationnement sans place garantie. Vous devez ajouter l'avantage au revenu de l'employé.

Il n'y a pas d'avantage imposable pour l'employé lorsque les **deux** conditions suivantes sont remplies :

- vous fournissez à l'employé un stationnement pour affaires;
- l'employé doit **régulièrement** utiliser son automobile ou une automobile que vous lui fournissez pour accomplir les tâches reliées à son emploi.

Remarque

Voyager entre le travail et la maison, n'est pas considéré comme un voyage d'affaires.

La valeur de l'avantage offert à l'employé doit être établie selon les circonstances propres à chaque cas. Si vous n'êtes pas certain que le stationnement que vous fournissez à vos employés est un avantage imposable, communiquez avec nous.

Vous pouvez répondre à une série de questions que nous avons formulées sur notre site Web pour vous aider à déterminer s'il y a un avantage imposable. Allez à www.cra-arc.gc.ca/tx/bsnss/tpcs/pyrll/bnfts/menu-fra.html, sélectionnez « Stationnement », et ensuite l'icône « Q et R ».

Habituellement, il n'y a pas d'avantage imposable si l'employé a une déficience. Lisez « Avantages accordés aux employés ayant une déficience », à la page 15.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Téléphone cellulaire

Si vous fournissez un téléphone cellulaire ou tout autre appareil de télécommunication à votre employé, il n'y a pas d'avantage imposable si le but principal est d'aider l'employé à assurer ses fonctions.

Si l'employé utilise le téléphone cellulaire pour des raisons personnelles, la valeur de l'utilisation personnelle devrait être incluse dans son revenu comme un avantage imposable. La valeur de l'avantage est basée sur la juste valeur marchande du service **moins** les montants que votre employé a remboursés. Vous pouvez seulement utiliser votre coût pour calculer la valeur de l'avantage si ce montant reflète la juste valeur marchande. En général, nous ne considérons pas que l'utilisation personnelle du service par l'employé est un avantage imposable si **toutes** les conditions suivantes s'appliquent :

- le coût du forfait est raisonnable;
- le forfait est un forfait de base avec un coût fixe;
- l'usage personnel de ce service par vos employés ne donne pas lieu à des frais supplémentaires sur les coûts de base du forfait.

En tant qu'employeur, vous êtes responsable de déterminer le pourcentage utilisé pour le travail et la juste valeur marchande. Préparez-vous à justifier votre position si on vous le demande.

Retenues sur la paie et la TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Uniformes et vêtements spéciaux

Les employés ne reçoivent pas d'avantage imposable si l'une des situations suivantes s'applique :

- vous leur fournissez un uniforme distinctif qu'ils doivent porter pendant qu'ils s'acquittent des fonctions de leur emploi;
- vous leur fournissez des vêtements spéciaux (y compris des chaussures de sécurité) qui sont conçus pour les protéger contre certains dangers particuliers de l'emploi.

Lorsque vous payez une allocation justifiée à un employé et que celui-ci doit présenter un reçu pour justifier l'achat d'un uniforme ou d'un vêtement conçu pour le protéger contre certains dangers, le montant de l'allocation ne constitue pas un avantage imposable, mais plutôt un remboursement de dépenses.

Si vous remboursez vos employés ou leur payez une allocation raisonnable pour le coût des vêtements de protection qu'ils ont achetés, sans qu'ils aient à justifier leur achat par un reçu, les remboursements ne sont pas imposables si **toutes** les conditions suivantes sont remplies :

- la loi exige le port des vêtements de protection sur le chantier;
- l'employé a acheté les vêtements de protection;
- le montant du remboursement est raisonnable.

Vous payez peut-être un établissement de blanchissage ou de nettoyage à sec pour nettoyer les uniformes et les vêtements spéciaux de vos employés, ou vous versez une allocation raisonnable à chaque employé (sans qu'il ait à présenter un reçu). Vous pouvez aussi rembourser ces dépenses aux employés sur présentation d'un reçu. Dans les deux cas, les montants que vous payez **ne sont pas** un avantage imposable pour les employés.

Retenues sur la paie et TPS/TVH

Utilisez le tableau des avantages à la page 43 pour vérifier si vous devez inclure la TPS/TVH dans le calcul des avantages et si vous devez retenir les cotisations au RPC et à l'AE.

Chapitre 4 – Logement et aide accordée pour les voyages dans les zones visées par règlement

Ce chapitre s'adresse à vous si vous remplissez les deux conditions suivantes :

- vous êtes un employeur ou un tiers et vous accordez des avantages liés à l'emploi pour la pension, le logement, le transport ou l'aide accordée pour les voyages;

- vous accordez ces avantages à des employés qui travaillent ou qui habitent dans des **zones visées par règlement** pour les déductions pour les habitants de régions éloignées.

Si vos employés travaillent sur un chantier particulier ou en un endroit éloigné **qui n'est pas** situé dans une zone visée par règlement, ce chapitre ne s'adresse pas à vous. Pour en savoir plus, lisez la page 26.

Pour une liste des endroits situés dans les zones nordiques et les zones intermédiaires visées par règlement, consultez la publication T4039, *Déductions pour les habitants de régions éloignées – Endroits situés dans les zones visées par règlement*.

Hébergement ou services publics fournis par l'employeur

Si vous fournissez sans frais l'hébergement ou les services publics à un employé, il s'agit d'un avantage imposable. La méthode que vous utilisez pour établir la valeur de l'avantage dépend de la présence, ou non, d'un marché locatif établi dans la zone visée par règlement.

Zones à marché locatif établi

Certains centres urbains et villes situés dans des zones visées par règlement ont un marché locatif établi. Si c'est le cas, la valeur de l'avantage que vous accordez pour le loyer ou les services publics correspond à leur juste valeur marchande.

Les centres urbains et les villes dans les régions éloignées qui ont un marché locatif établi sont les suivants :

Whitehorse	Fort McMurray	Labrador City
Yellowknife	Grande Prairie	Wabush
Dawson Creek	Thompson	Fort St. John

Zones sans marché locatif établi

Vous devez utiliser une autre méthode pour établir la valeur des avantages relatifs au logement que vous accordez dans des zones visées par règlement où il n'y a pas de marché locatif établi. La méthode varie selon que vous êtes propriétaire de la résidence ou que vous la louez d'un tiers.

Si vous fournissez le loyer et les services publics à un employé et qu'il vous est possible d'en calculer le coût séparément, vous devez établir la valeur du loyer et celle des services publics séparément. Additionnez ensuite ces deux montants pour obtenir la valeur de l'avantage relatif au logement.

Si l'employé vous rembourse la totalité ou une partie du loyer et des services publics, établissez la valeur de l'avantage relatif au logement comme il est expliqué ci-dessous. Soustrayez ensuite le montant que l'employé vous rembourse et incluez le résultat dans son revenu.

Logements dont vous êtes propriétaire

Si vous êtes propriétaire de l'habitation que vous fournissez sans frais à un employé, la valeur de l'avantage pour le loyer correspond au moins élevé des montants suivants :

- la juste valeur marchande du loyer;

- le plafond admissible.

Si vous fournissez des services publics au moyen d'équipements qui vous appartiennent (p.ex., de l'électricité provenant d'une génératrice), la valeur de l'avantage pour les services publics correspond au moins élevé des montants suivants :

- la juste valeur marchande des services publics;
- le plafond admissible.

Logements que vous louez d'un tiers

Si vous louez d'un tiers l'habitation que vous fournissez sans frais à un employé, la valeur de l'avantage pour le loyer correspond au moins élevé des montants suivants :

- le montant que vous versez au tiers;
- le plafond admissible.

L'avantage relatif aux services publics correspond au moins élevé des montants suivants :

- le montant que vous versez au tiers;
- le plafond admissible.

Plafonds des avantages relatifs à l'hébergement

Il existe des plafonds pour les avantages relatifs à l'hébergement, selon les différents genres de logements. Vous pouvez utiliser ces montants pour vous aider à calculer l'avantage relatif au logement que vous accordez à vos employés dans les zones visées par règlement sans marché locatif établi.

Ces plafonds incluent tout montant applicable de TPS/TVH relatif à l'avantage. Vous n'avez donc pas à calculer la TPS/TVH si vous les utilisez. Si vous utilisez la juste valeur marchande de l'avantage, vous devez calculer et déclarer tout montant de TPS/TVH qui s'y rattache. Si le total de la juste valeur marchande et de la TPS/TVH dépasse le plafond des avantages relatifs au logement pour le genre de logement en question, utilisez le plafond comme étant la valeur de l'avantage accordé à l'employé.

Pour une liste des plafonds admissibles pour le logement et les services publics, consultez le guide RC4054, *Plafonds des avantages relatifs au logement payés dans les zones visées par règlement*.

Remarque

Si plus d'un employé occupe la même habitation, divisez le montant total de l'avantage relatif à l'hébergement par le nombre d'occupants.

Pension, logement et transport sur un chantier particulier

Si un employé reçoit, à l'égard d'un emploi sur un chantier particulier, une allocation ou un avantage qui est exclu de son revenu, ce montant peut influencer sur sa déduction relative à la résidence pour les habitants de régions éloignées.

Si l'employé a travaillé sur un chantier particulier dans un endroit situé dans une zone visée par règlement et qu'il a

gardé son lieu principal de résidence dans un endroit situé en dehors d'une zone visée par règlement, vous devez indiquer la partie qui est exclue de l'avantage ou de l'allocation pour la pension et le logement sur le feuillet T4 ou T4A de l'employé.

Sur le feuillet T4, dans la section « Autres renseignements », sous le code **31**, incluez la partie exclue qui concerne les services rendus sur un chantier particulier qui était situé à moins de 30 kilomètres de l'agglomération urbaine la plus rapprochée comptant une population d'au moins 40 000 personnes. **N'incluez pas** ce montant à la case 14 « Revenus d'emploi ».

Si vous êtes un tiers qui paie l'avantage à un employé d'un autre employeur et que vous remplissez un feuillet T4A, inscrivez la partie exonérée en utilisant le code **124** « Chantier particulier dans une zone visée par règlement », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Vous devez faire ces inscriptions sur le feuillet, même si le montant n'est pas inclus dans le revenu de l'employé. De cette façon, l'employé aura en main tous les renseignements requis pour calculer correctement sa déduction pour la résidence.

Exemple

Vous avez versé à votre employé 4 000 \$ pour la pension et le logement sur un chantier particulier situé dans une zone visée par règlement. Votre employé et vous avez rempli un formulaire TD4, *Déclaration d'exemption – Emploi sur un chantier particulier*.

Puisque cet avantage est exclu du revenu, vous ne l'avez pas déclaré sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », ni dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **30**.

Des 4 000 \$ que vous avez versés, 1 200 \$ se rapportent à un chantier particulier situé à 27 kilomètres d'une ville qui compte 43 000 habitants (la partie des 30 kilomètres).

Vous devez inscrire 1 200 \$ sur le feuillet T4, dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code **31**, même si aucun montant n'est inscrit sous le code **30**. L'employé inscrira 1 200 \$ sur son formulaire T2222, *Déductions pour les habitants de régions éloignées*.

Remarque

Un montant exclu du revenu d'un employé à titre d'allocation pour un emploi en un endroit éloigné n'influe pas sur sa déduction pour les habitants de régions éloignées.

Aide accordée pour les voyages

Si vous fournissez de l'aide financière à un employé pour des voyages dans une zone visée par règlement, l'avantage qui en découle est imposable, sauf s'il s'agit de voyages d'affaires. L'aide financière peut être versée pour des vacances, une visite à une personne malade, un enterrement, un voyage pour soins médicaux.

Si un employé utilise un service de transport que vous nolisez ou qui vous appartient, la valeur de l'avantage correspond à la juste valeur marchande du transport fourni.

Si un employé voyage autrement que par avion, le coût du voyage peut comprendre les frais d'automobile, le coût des repas, le coût de l'hébergement, les droits de camping, les frais de taxi et les péages routiers ou de traversier.

Si les avantages relatifs aux voyages que vous accordez ne sont ni en espèces ni sous forme de billets remboursables (p. ex., un bon de transport ou un billet non remboursable), l'employé ne reçoit aucun avantage avant que lui-même ou les membres de sa famille n'effectuent réellement le voyage. L'avantage constitue un revenu pour l'employé dans l'année où le voyage a été entrepris, et vous devez le déclarer dans la même année.

Il existe plusieurs façons d'accorder des avantages relatifs aux voyages. Vous pouvez verser à l'employé une allocation avant le voyage, comme un montant horaire ou un montant périodique établi selon une autre base. Vous pouvez aussi lui verser une somme forfaitaire avant ou après le voyage. Vous devez inclure ces montants dans le revenu de l'employé pour l'année où celui-ci les reçoit, peu importe la date où lui ou les membres de sa famille effectuent le voyage.

Vous devez déclarer la valeur de ces avantages sur le feuillet T4, à la case 14, « Revenus d'emploi », et dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 32.

Si vous êtes un tiers et que vous fournissez des avantages relatifs aux voyages aux employés d'un autre employeur, indiquez la valeur de ces avantages sous le code 028 « Autres revenus », dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet T4A.

Si l'employé a droit à la déduction pour les avantages relatifs aux voyages pour les habitants de régions éloignées, il utilisera ce montant pour calculer sa déduction. Le nombre de voyages pour lesquels l'employé peut demander la déduction se limite à deux par année, sauf s'il s'agit de voyages pour soins médicaux. L'aide financière versée pour des voyages pour soins médicaux doit donc être indiquée séparément sur le feuillet, comme nous l'expliquons ci-dessous.

Si l'aide financière est un avantage imposable, incluez le montant de la TPS/TVH applicable dans la valeur de l'avantage. Il n'y a aucune TPS/TVH à inclure dans la valeur de l'avantage pour les allocations de voyage.

Aide accordée pour les voyages pour soins médicaux

Les voyages pour soins médicaux sont des voyages faits par l'employé ou les membres de sa famille pour obtenir des soins médicaux qui ne sont pas offerts à l'endroit où ils habitent. Les avantages relatifs aux voyages pour soins médicaux correspondent aux frais de déplacement de la zone visée par règlement à l'endroit où les services médicaux sont dispensés. Le coût de ces voyages comprend également les frais de déplacement de la personne qui accompagne le patient, si ce dernier doit être accompagné pendant le voyage.

Vous devez indiquer la portion de l'aide financière qui se rapporte aux voyages pour soins médicaux.

Sur le feuillet T4, déclarez dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 32, l'aide accordée pour tous les voyages et sous le code 33, l'aide accordée pour les voyages pour soins médicaux.

Si vous remplissez un feuillet T4A, inscrivez toute l'aide accordée pour les voyages sous le code 028 « Autres revenus » dans la section « Autres renseignements ». Inscrivez la partie médicale sous le code 116 « Aide accordée pour les voyages pour soins médicaux ».

Remarques

Si vous ne précisez pas le montant de l'aide financière qui concerne les voyages pour soins médicaux, nous considérerons que tous les voyages sont des voyages de vacances (ou pour d'autres motifs), et l'employé ne pourra pas demander la déduction relative aux voyages pour soins médicaux. De plus, nous limiterons la déduction de l'employé à deux voyages pour lui-même et deux voyages pour les membres de sa famille.

Les voyages pour soins médicaux et les frais liés que vous payez ou remboursez à l'employé aux termes d'un régime privé d'assurance-maladie ne constituent pas un avantage imposable. Les paiements que vous êtes obligé de verser à un employé selon une convention collective pourraient être considérés comme avoir été effectués selon un régime privé d'assurance-maladie. Ces paiements doivent seulement couvrir les frais médicaux qui sont admissibles au crédit d'impôt remboursable. Si cela est le cas, n'indiquez pas les montants sur le feuillet T4.

Pour en savoir plus, consultez les bulletins d'interprétation IT-339, *Signification de Régime privé d'assurance maladie*, et IT-519, *Crédit d'impôt pour frais médicaux et pour personnes handicapées et déduction pour frais de préposé aux soins* ou le guide RC4064, *Renseignements relatifs aux frais médicaux et aux personnes handicapées*.

Retenues sur la paie

L'aide que vous accordez pour des voyages sous forme de billets ou de bons de voyage non remboursables n'est pas assujettie aux retenues sur la paie. Cependant, l'aide que vous accordez pour un voyage sous forme de paiements en argent est considérée comme une avance de fonds. Vous devez donc effectuer des retenues sur la paie.

Vous pouvez vous dispenser de l'obligation de retenir l'impôt sur le revenu sur le montant total de l'aide pour les voyages qui a été accordé à votre employé habitant dans une zone **nordique** visée par règlement, ou sur 50 % du paiement reçu par un employé habitant dans une zone **intermédiaire** visée par règlement. Pour que nous vous accordions cette dispense, l'employé doit s'engager, par écrit, à utiliser le paiement uniquement pour des voyages de vacances ou des voyages pour soins médicaux.

À défaut d'un tel engagement, vous devez retenir l'impôt. Par ailleurs, ces sommes sont assurables et ouvrent droit à pension. Vous devez donc retenir les cotisations au RPC et à l'AE, que nous vous ayons accordé ou non une dispense de retenues d'impôt.

Formulaire TD1, Déclaration des crédits d'impôt personnels

Si un employé habite dans une zone visée par règlement pendant une période continue d'au moins six mois (qui commence ou qui se termine dans l'année d'imposition particulière), il peut demander une déduction pour la résidence dans sa déclaration de revenus et de prestations. Il peut donc demander une réduction des retenues sur la paie au verso du formulaire TD1, *Déclaration des crédits d'impôt personnels*.

La déduction pour la résidence est égale au moins élevé des montants suivants :

- 20 % du revenu net de l'employé pour l'année;
- le montant pour la résidence auquel l'employé a droit.

Remarque

Un employé ne peut pas demander une déduction à la fois pour sa résidence principale et pour un chantier particulier pour une même période, même si les deux sont situés dans une zone visée par règlement.

Pour 2011, le montant pour la résidence d'un employé qui habite dans une zone **nordique** visée par règlement est égal au total des montants suivants :

- un montant de base de 8,25 \$ pour chaque jour où l'employé habite dans une zone **nordique** visée par règlement;
- un montant additionnel de 8,25 \$ pour chaque jour où l'employé habite et maintient une résidence dans une zone nordique visée par règlement, si aucune autre personne n'a demandé le montant de base pour la même résidence à la même période.

Pour 2011, le montant pour la résidence d'un employé qui habite dans une zone **intermédiaire** visée par règlement est égal à 50 % du total des montants ci-dessus.

Remarque

Si un employé reçoit un avantage relatif à la pension et au logement pour un travail sur un chantier particulier situé dans une zone visée par règlement et que la résidence principale qu'il maintient n'est pas située dans une zone visée par règlement, il doit soustraire, de son montant pour la résidence, la valeur de la partie des 30 kilomètres de l'avantage qu'il a reçu de son montant pour la résidence. La valeur de cette partie de l'avantage exclu figurera sur le feuillet T4 dans la section « Autres renseignements », au bas du feuillet, sous le code 31. Pour en savoir plus, lisez « Pension, logement et transport sur un chantier particulier », à la page 36.

Pour calculer l'impôt que vous devez retenir sur le revenu d'un employé qui a demandé la déduction pour la résidence sur le formulaire TD1 :

- réduisez la déduction pour la résidence de 50 % si l'employé habite dans une zone intermédiaire visée par règlement (si les conditions décrites dans la remarque précédente s'appliquent, réduisez la déduction pour la résidence de la partie des 30 kilomètres des avantages non imposables relatifs à la pension et au logement reçus pendant l'emploi sur un chantier particulier);

- divisez la déduction nette pour l'année (montant au verso du formulaire TD1, moins les redressements mentionnés ci-dessus) par le nombre de périodes de paie dans l'année;
- soustrayez ce résultat de la rémunération brute de chaque période de paie;
- consultez les tables de retenues sur la paie qui s'appliquent.

Chapitre 5 – Versement de la TPS/TVH sur les avantages aux employés

Ce chapitre traite de la TPS/TVH en ce qui concerne les avantages accordés aux employés.

L'Agence du revenu du Canada est chargée d'administrer la TPS/TVH. Au Québec, Revenu Québec administre la TPS. Si l'emplacement de votre entreprise est situé au Québec, communiquez avec Revenu Québec au 1-800-567-4692. Consultez aussi la publication IN-203, *Renseignements généraux sur la TVQ et la TPS/TVH* disponible à www.revenuquebec.ca.

Avantages aux employés

Les traitements, salaires, commissions et autres formes de rémunération en espèces, y compris les pourboires versés aux employés, ne sont pas assujettis à la TPS/TVH.

Toutefois, le coût des avantages que vous avez remboursés ou la rémunération autre qu'en espèces, c'est-à-dire les avantages sociaux ou les avantages imposables accordés aux employés, peuvent être assujettis à la TPS/TVH. Dans la plupart des cas, le traitement de ces avantages sous le régime de la TPS/TVH est lié à leur traitement selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Habituellement, si un avantage est imposable pour l'impôt sur le revenu, vous êtes considéré comme ayant effectué la fourniture d'un produit ou d'un service à l'employé.

Si le produit ou le service donnant lieu à l'avantage imposable est assujetti à la TPS/TVH, vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage. Il existe toutefois des situations où vous ne serez pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur des avantages accordés aux employés. Nous expliquons ces situations dans la section suivante.

Situations où vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH

Vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur les avantages imposables accordés aux employés dans les situations suivantes :

- lorsque les produits ou services donnant lieu à un avantage imposable sont exonérés de la TPS/TVH ou détaxés;

- lorsque l'avantage imposable provient d'une allocation incluse dans le revenu de l'employé selon l'alinéa 6(1)b de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- lorsque vous ne pouvez pas demander un crédit de taxe sur les intrants (CTI) à l'égard de la TPS/TVH que vous avez payée ou que vous devez sur les produits et services donnant lieu à l'avantage imposable (lisez à ce sujet « Restrictions visant le CTI », à la page 40);
- lorsque les produits ou services donnant lieu à un avantage imposable sont fournis à l'extérieur du Canada.

Exemple

Vous êtes un employeur inscrit et vous aimeriez donner une récompense à un employé pour ses performances remarquables. Vous décidez de lui payer l'hébergement dans un hôtel et trois repas par jour, pendant une semaine, à Londres, en Angleterre. Un montant sera inclus dans le revenu de l'employé comme un avantage imposable. Cependant, vous ne serez pas considéré comme ayant perçu la taxe concernant l'avantage fourni à l'employé puisque les fournitures ont été effectuées à l'extérieur du Canada.

De plus, s'il s'agit d'un avantage imposable concernant les frais pour droit d'usage ou l'avantage relatif aux frais de fonctionnement d'un véhicule (automobile ou aéronef), vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- vous êtes un particulier ou une société de personnes, et le véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous avez acheté est utilisé moins de 90 % du temps dans le cadre des activités commerciales de votre entreprise;
- vous n'êtes pas un particulier, une société de personnes ou une institution financière, et le véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous avez acheté est utilisé 50 % du temps ou moins dans le cadre des activités commerciales de votre entreprise;
- vous êtes une institution financière et vous choisissez de traiter le véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous louez ou avez acheté comme si ce bien était utilisé exclusivement dans le cadre d'activités non commerciales de votre entreprise (lisez la remarque ci-après);
- vous n'êtes pas une institution financière et vous louez un véhicule (voiture de tourisme ou aéronef) que vous utilisez 50 % du temps ou plus dans le cadre des activités non commerciales de votre entreprise et vous choisissez de traiter ce bien comme s'il était utilisé 90 % du temps ou plus dans le cadre de telles activités non commerciales.

Remarque

Pour faire ce choix, remplissez le formulaire GST30, Choix pour qu'une voiture de tourisme ou un aéronef soit réputé être utilisé dans le cadre d'activités non commerciales, ou faites une déclaration écrite contenant les mêmes renseignements. Vous n'avez pas à produire ce formulaire ou cette déclaration, mais vous devez le conserver dans vos dossiers pour vérification.

Pour en savoir plus à ce sujet, communiquez avec nous.

Quand êtes-vous considéré comme ayant perçu la TPS/TVH?

Vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur un avantage imposable qui est assujéti à la TPS/TVH à la fin de février de l'année qui suit celle où vous avez accordé l'avantage à l'employé. Cette période correspond à la date limite pour le calcul, pour l'impôt sur le revenu, de la valeur des avantages accordés aux employés et pour l'émission des feuillets T4.

Exemple

Vous êtes un inscrit à la TPS/TVH et vous avez une période de déclaration mensuelle. Bien que vous ayez calculé les avantages imposables, (y compris la TPS/TVH et la TVP), pour chaque période de paie, sur la rémunération accordée à vos employés durant l'année 2011, vous êtes considéré avoir perçu la TPS/TVH sur les avantages imposables à la fin février 2012. Vous devez inclure la TPS/TVH relative aux avantages imposables accordés à vos employés pour 2011 dans votre déclaration de TPS/TVH de février 2012, que vous devez produire par la fin de mars 2012.

Comment calculer le montant de TPS/TVH que nous considérons que vous avez perçu

Le montant de TPS/TVH que nous considérons que vous avez perçu sur un avantage imposable se calcule selon un pourcentage de la valeur de l'avantage pour la TPS/TVH. Le pourcentage que vous utiliserez variera selon qu'il s'agit ou non d'un avantage relatif aux frais de fonctionnement d'une automobile **et** selon la province ou territoire où l'employé travaille habituellement.

Valeur de l'avantage

La valeur de l'avantage pour la TPS/TVH est le total des deux montants suivants :

- le montant déclaré sur le feuillet T4 ou T4A concernant l'avantage en question;
- s'il s'agit d'un avantage imposable relatif aux **frais pour droit d'usage** ou aux **frais de fonctionnement d'une automobile**, le montant, s'il y a lieu, que l'employé ou une personne qui lui est liée vous a remboursé à l'égard de cet avantage.

Remarques

Lorsqu'un employé ou une personne qui lui est liée vous a remboursé la totalité d'un avantage imposable relatif aux frais pour droit d'usage ou aux frais de fonctionnement d'une automobile et que, par conséquent, il n'y a aucun avantage indiqué sur le feuillet T4, la valeur de l'avantage pour la TPS/TVH est égale au montant du remboursement.

Toutefois, lorsqu'un employé ou une personne qui lui est liée vous a remboursé un montant pour un avantage imposable **autre** que des frais pour droit d'usage ou des

frais de fonctionnement d'une automobile, vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage pour un montant correspondant à 5/105 pour la TPS ou à l'une des fractions suivantes pour la TVH :

- 12/112 pour la Colombie-Britannique;
- 15/115 pour la Nouvelle-Écosse;
- 13/113 pour toutes les autres provinces participantes.

Dans ce cas, vous devez inclure le montant de TPS/TVH relatif à cet avantage dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui inclut la date du remboursement.

Avantage pour frais de fonctionnement d'une automobile

Si le dernier établissement où votre employé travaillait ou se présentait habituellement au cours de l'année se situe dans une **province participante** (c'est-à-dire la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario ou Terre-Neuve-et-Labrador), le montant de TPS/TVH que nous considérons que vous avez perçu est égal à un pourcentage de la valeur de l'avantage pour la TPS/TVH, qui est établie d'après l'un des taux suivants, applicable pour l'année d'imposition **2011** :

- 5 % pour la Colombie-Britannique;
- 11 % pour la Nouvelle-Écosse;
- 9 % pour le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador;
- 9 % pour l'Ontario, ou 6 % si l'inscrit est une grande entreprise pour les fins de la récupération des crédits de taxe sur intrants pour la partie provinciale de la TVH.

Par contre, si le dernier établissement où votre employé travaillait ou se présentait habituellement au cours de l'année se situe dans une **province non participante ou territoire** (c'est-à-dire ailleurs au Canada), le montant de TPS/TVH que nous considérons que vous avez perçu est égal à 3 % de la valeur de l'avantage pour la TPS/TVH.

Avantages autres que pour frais de fonctionnement d'une automobile

Si le dernier établissement où votre employé travaillait ou se présentait habituellement au cours de l'année se situe dans une **province participante** (c'est-à-dire la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario ou Terre-Neuve-et-Labrador), le montant de TPS/TVH que nous considérons que vous avez perçu est égal à un pourcentage de la valeur de l'avantage, pour fins de TPS/TVH, qui est établi d'après l'un des taux suivants pour 2011 :

- 11/111 pour la Colombie-Britannique;
- 14/114 pour la Nouvelle-Écosse;
- 12/112 pour l'Ontario;
- 4/104 pour les avantages imposables relatifs aux véhicules à moteur qui sont sujets à la récupération des crédits de taxe sur les intrants, si vous êtes une grande entreprise;

- 12/112 pour toutes les autres provinces participantes.

Par contre, si le dernier établissement où votre employé travaillait ou se présentait habituellement au cours de l'année se situe dans une **province non participante ou territoire** (c'est-à-dire ailleurs au Canada), ce montant est égal aux 4/104 de la valeur de l'avantage pour la TPS/TVH.

Crédit de taxe sur les intrants (CTI)

En tant qu'inscrit, vous pouvez demander un CTI pour récupérer la TPS/TVH payée ou due sur les achats et les dépenses liés à vos activités commerciales.

Habituellement, les activités commerciales sont celles que vous exercez pour fournir des produits et des services imposables. Pour en savoir plus sur ce que nous considérons comme des activités commerciales, consultez le guide RC4022, *Renseignements généraux sur la TPS/TVH pour les inscrits*.

En ce qui concerne les avantages accordés aux employés, vous avez généralement le droit de demander un CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due sur des produits et services que vous fournissez à vos employés, ou à des personnes qui leur sont liées, à titre d'avantages relatifs à vos activités commerciales.

Il existe cependant des situations où vous ne pouvez pas demander un CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due pour des biens et services qui donnent lieu à des avantages imposables accordés à vos employés. Pour connaître ces situations, lisez le reste de la section.

Restrictions visant le CTI

N'oubliez pas que, lorsque vous ne pouvez pas demander un CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due pour des biens et services qui donnent lieu à des avantages imposables, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH. Par conséquent, vous n'avez pas à la verser pour cet avantage.

Droits d'adhésion à des clubs

Vous avez peut-être payé ou remboursé les droits d'adhésion à un club dont l'activité principale est de fournir des installations nécessaires à la restauration ou aux activités récréatives ou sportives. Si c'est le cas, vous n'avez pas droit au CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due, que les droits d'adhésion au club soient considérés ou non comme un avantage imposable pour l'impôt sur le revenu.

Utilisation exclusivement personnelle

Vous ne pouvez pas demander un CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due sur des produits et services que vous acquérez, importez ou transférez dans une province participante pour l'utilisation ou la consommation exclusivement personnelle (90 % du temps ou plus) d'un employé ou d'une personne qui lui est liée.

Toutefois, vous pouvez demander un CTI dans les situations suivantes :

- La consommation ou l'utilisation du produit ou du service par l'employé ou la personne qui lui est liée ne donne pas lieu à un avantage imposable pour l'impôt sur

le revenu, et aucun montant n'était payable par l'employé pour cet avantage. Les frais de déménagement payés par l'employeur sont le type le plus courant d'avantage non imposable. Pour connaître les frais de déménagement qui sont considérés comme étant non imposables, lisez « Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation », à la page 20.

- Au cours de la même période de déclaration de TPS/TVH, vous fournissez le produit ou le service à cet employé ou la personne qui lui est liée pour une contrepartie qui devient exigible au cours de cette période et qui est égale à sa juste valeur marchande, plus la TPS/TVH.

Bien fourni par bail, licence ou accord semblable

Vous ne pouvez pas demander un CTI à l'égard de la TPS/TVH payée ou due sur des biens fournis par bail, licence ou accord semblable pour l'utilisation ou la consommation personnelle (plus de 50 % du temps) par l'un des particuliers suivants :

- si vous êtes **un particulier** : vous-même ou un autre particulier qui vous est lié;
- si vous êtes **une société de personnes** : un particulier qui est un associé, ou un autre particulier qui est un employé, un cadre ou un actionnaire de l'associé ou un particulier qui lui est lié;
- si vous êtes **une société** : un particulier qui est un actionnaire ou un autre particulier qui lui est lié;
- si vous êtes **une fiducie** : un particulier qui est un bénéficiaire ou un autre particulier qui lui est lié.

Cependant, vous pouvez demander un CTI si, au cours de la même période de déclaration de TPS/TVH, vous effectuez une fourniture taxable de ce bien à ce particulier pour une contrepartie qui devient exigible au cours de cette période et qui est égale à sa juste valeur marchande.

Pour en savoir plus sur les CTI concernant les avantages accordés aux employés, consultez le memorandum TPS, TPS400-3-2, *Avantages aux salariés et aux actionnaires*.

Biens acquis avant 1991 ou d'un non-inscrit

Si vous avez acquis un bien avant 1991, vous n'avez payé aucune TPS/TVH. De même, vous ne payez généralement pas de TPS/TVH lorsque vous acquérez un bien d'un non-inscrit. Vous ne pouvez donc pas demander un CTI pour ces achats. Cependant, si vous mettez un bien ainsi acquis à la disposition d'un employé et que l'avantage est imposable pour l'impôt sur le revenu, vous pourriez quand même être considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage.

Exemple

Vous avez acheté une voiture de tourisme d'un non-inscrit et vous l'avez mise à la disposition d'un employé pendant toute l'année 2011. La voiture est utilisée plus de 90 % du temps dans le cadre des activités commerciales de votre entreprise. Vous devez inscrire la valeur de l'avantage, incluant la TPS/TVH et si applicable, la TVP sur le

feuillet T4 de l'employé. Pour la TPS/TVH, vous serez considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage, même si vous n'avez pas pu demander un CTI pour l'achat du bien.

Sommaire

Les étapes suivantes vous aideront à déterminer si vous devez verser la TPS/TVH sur les avantages que vous accordez aux employés.

Étape 1 – Déterminez si l'avantage est imposable selon la *Loi de l'impôt sur le revenu* et assujetti à la *Loi sur la taxe d'accise* (lisez les chapitres précédents). Si l'avantage n'est pas imposable ou n'est pas assujetti à la TPS/TVH, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage. Par conséquent, vous n'avez à verser aucune TPS/TVH sur cet avantage.

Étape 2 – Déterminez si l'une des situations énumérées à la section « Situations où vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH », à la page 38, s'applique à chacun des avantages imposables. Si l'une de ces situations s'applique, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur l'avantage. Par conséquent, vous n'avez à verser aucune TPS/TVH sur l'avantage.

Étape 3 – Si vous êtes considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur un avantage imposable, vous devez calculer le montant de TPS/TVH à verser. Lisez « Comment calculer le montant de TPS/TVH que nous considérons que vous avez perçu », à la page 39.

Étape 4 – Inscrivez le montant de TPS/TVH à verser dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui comprend le dernier jour de février 2012, et envoyez votre remise, s'il y a lieu avec votre déclaration.

Remarque

Si la TPS/TVH s'applique à un remboursement fait par un employé ou une personne qui lui est liée, à l'égard d'un avantage imposable autre que des frais pour droit d'usage ou frais de fonctionnement d'une automobile, la période de déclaration pour laquelle le montant doit être versé peut être différente. Pour obtenir plus de renseignements, lisez la remarque dans la section « Comment calculer le montant de TPS/TVH que nous considérons que vous avez perçu », à la page 39.

L'employé ne paie pas la TPS/TVH sur les avantages imposables

L'employé n'a pas à payer la TPS/TVH que vous devez verser pour les avantages imposables. Le montant de TPS/TVH a déjà été inclus dans l'avantage imposable inscrit sur le feuillet T4 de l'employé, comme nous l'avons expliqué dans les chapitres précédents.

Exemples

Les exemples suivants vous aideront à mettre en pratique les règles relatives au versement de la TPS/TVH sur les avantages accordés aux employés.

Exemple 1 : Versement de la TPS/TVH sur l'avantage relatif à une automobile dans une province non participante

Vous achetez, à titre de société inscrite à la TPS/TVH, un véhicule qui doit être utilisé plus de 50 % du temps dans le cadre de vos activités commerciales, et vous mettez ce véhicule à la disposition de votre employé en 2011. Le dernier établissement de la société où votre employé se présentait habituellement au cours de l'année se situe au **Manitoba**.

Vous avez calculé un avantage imposable (y compris la TPS et la TVP) relatif aux frais pour droit d'usage de 4 800 \$ et un avantage imposable relatif aux frais de fonctionnement de 600 \$. L'employé vous a remboursé 1 800 \$ pour les frais de fonctionnement de l'automobile dans les 45 jours suivant la fin de 2011. Vous n'avez pas inclus ce montant comme avantage imposable.

Vous avez demandé un crédit de taxe sur les intrants (CTI) pour l'achat de l'automobile et aussi pour les frais de fonctionnement. L'avantage est imposable selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*, et aucune des situations décrites à la page 38 (où vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS sur des avantages imposables) ne s'applique. Vous devez donc calculer la TPS à verser de la manière suivante :

Avantage relatif aux frais pour droit d'usage

Avantage imposable déclaré sur le feuillet T4 4 800 \$

TPS considérée comme perçue sur l'avantage $4\,800 \$ \times 4/104 = 184,62 \$$

Avantage pour frais de fonctionnement

Avantage imposable déclaré sur le feuillet T4 600 \$

Remboursement partiel par l'employé 1 800 \$

Valeur totale de l'avantage..... 2 400 \$

TPS considérée comme perçue sur l'avantage $2\,400 \$ \times 3 \% = \underline{72,00 \$}$

Montant total de TPS considéré comme perçu sur l'avantage relatif à l'automobile..... 256,62 \$

Vous êtes considéré comme ayant perçu 256,62 \$ de TPS à la fin de février 2012. Vous devez inclure ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui comprend le dernier jour de février 2012.

Exemple 2 : Versement de la TPS/TVH sur l'avantage relatif à une automobile dans une province participante

Prenons l'exemple 1 ci-dessus et supposons que le dernier établissement de la société où votre employé se présentait habituellement au cours de l'année se situe au **Nouveau-Brunswick**. Dans cette situation, calculez le montant de TVH à verser de la manière suivante :

Avantage relatif aux frais pour droit d'usage

Avantage imposable déclaré sur le feuillet T4 4 800 \$

TVH considérée comme perçue sur l'avantage $4\,800 \$ \times 12/112 = 514,29 \$$

Avantage pour frais de fonctionnement

Avantage imposable déclaré sur le feuillet T4 600 \$

Remboursement partiel de l'employé 1 800 \$

Valeur totale de l'avantage 2 400 \$

TVH considérée comme perçue sur l'avantage $2\,400 \$ \times 9 \% = \underline{216,00 \$}$

Montant total de TVH considéré comme perçu sur l'avantage relatif à l'automobile 730,29 \$

Dans ce cas, vous êtes considéré avoir perçu 730,29 \$ de TVH à la fin de février 2012. Vous devez inclure ce montant dans votre déclaration de TPS/TVH pour la période de déclaration qui comprend le dernier jour de février 2012.

Exemple 3 : Récompense pour les années de service

Vous avez acheté une montre de 560 \$ (comprenant la TPS/TVH et la TVP) à votre employé pour souligner ses 25 ans de service. Cela est le seul cadeau ou récompense offert à l'employé durant l'année. Vous avez déclaré un avantage imposable de 60 \$ à la case 14 et sous le code 40 sur le feuillet T4 de l'employé.

Vous ne pouvez pas demander un CTI parce que vous avez acheté la montre exclusivement pour l'utilisation personnelle de l'employé. Puisque vous ne pouvez pas demander de CTI, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH. Par conséquent, vous n'avez pas à verser la TPS/TVH pour cet avantage.

Exemple 4 : Vêtements spéciaux

Vous avez fourni à vos employés des chaussures de sécurité qui sont conçues pour les protéger contre certains dangers de l'emploi. Puisque nous ne considérons pas ces chaussures comme un avantage imposable pour l'employé, vous n'êtes pas considéré comme ayant perçu la TPS/TVH sur cet avantage. Vous n'avez donc pas à verser aucune taxe. Vous pouvez par contre demander un CTI pour la TPS/TVH que vous avez payée à l'achat de ces chaussures.

Tableau des avantages

Ce tableau énumère les avantages et allocations **imposables** dont nous avons traité dans le guide. Il indique s'ils sont assujettis aux retenues de cotisations au RPC et à l'AE, et les codes à utiliser pour les déclarer sur le feuillet T4 de l'employé. Le tableau indique aussi si vous devez ajouter la TPS/TVH à la valeur de l'avantage **imposable** pour l'impôt sur le revenu. Les remboursements en espèces et les avantages autres qu'en espèces sont assujettis à la TPS/TVH, sauf s'il s'agit de fournitures exonérées ou détaxées. Les allocations en espèces ne sont pas assujetties à la TPS/TVH.

Allocation ou avantage imposable	Déduction au RPC	Déduction d'AE	Code pour le feuillet T4	Inclure la TPS/TVH
Activités mondaines – en espèces	oui	oui	40	non
Activités mondaines – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Allocations de dépenses aux conseillers municipaux	oui	non	70 ¹	non
Allocations de déplacement d'autres employés, déraisonnable	oui	oui	40	non
Allocations pour frais d'automobile et véhicule à moteur – en espèces	oui	oui	40	non
Allocations relatives aux études pour enfants – en espèces	oui	oui	40	non
Avantage accordé aux employés ayant une déficience – en espèces	oui	oui	40	oui
Avantage accordé aux employés ayant une déficience – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Avantages relatifs aux frais d'usage et aux frais de fonctionnement d'automobiles – autres qu'en espèces	oui	non	34	oui
Bourses d'études ou d'entretien – en espèces	oui	oui	40	non
Cadeaux et récompenses – en espèces	oui	oui	40	non
Cadeaux et récompenses – autres qu'en espèces/quasi-espèces	oui	non	40	oui
Compte d'épargne libre d'impôt – cotisations – en espèces	oui	oui	40	non
Compte d'épargne libre d'impôt – frais administratifs – autres qu'en espèces	oui	non	40	²
Cotisations à une association professionnelle – en espèces	oui	oui	40	²
Cotisations à une association professionnelle – autres qu'en espèces	oui	non	40	²
Frais de déménagement – allocation qui n'a pas à être justifiée supérieure à 650 \$ – en espèces	oui	oui	40	non
Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation – en espèces	oui	oui	40	oui
Frais de déménagement et avantages liés à la réinstallation – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait – en espèces	oui	oui	40	non
Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Frais de garde d'enfants – en espèces	oui	oui	40	oui
Frais de garde d'enfants – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Frais de scolarité – en espèces	oui	oui	40	²
Frais de scolarité – autres qu'en espèces	oui	non	40	²
Frais médicaux – en espèces	oui	oui	40	³
Frais médicaux – autres qu'en espèces	oui	non	40	³
Installations récréatives (dans la maison) – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Installations récréatives ou adhésion à un club – en espèces	oui	oui	40	oui
Internet (à la maison) – en espèces	oui	oui	40	oui
Internet (à la maison) – autre qu'en espèces	oui	non	40	oui

Suite du tableau à la page suivante

¹ Inscrivez le montant de plus d'un tiers du salaire de l'agent et les allocations sous le code 40. Indiquez le montant déductible sous le code 70.

² La TPS/TVH s'applique à certaines cotisations et à certains frais. Si c'est le cas des frais ou des cotisations que vous payez, ajoutez-la à la valeur de l'avantage.

³ La TPS/TVH s'applique à certains frais médicaux. Pour en savoir plus, lisez la page 22.

Allocation ou avantage imposable	Déduction au RPC	Déduction d'AE	Code pour le feuillet T4	Inclure la TPS/TVH
Laissez-passer de transport en commun – en espèces	oui	oui	40	oui
Laissez-passer de transport en commun – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Logement – allocation – en espèces	oui	oui	30	non ⁴
Logement gratuit ou à loyer peu élevé, clergé – avantage – autre qu'en espèces	⁵	⁴	30	⁵
Logement gratuit ou à loyer peu élevé – avantage – autre qu'en espèces	oui	⁶	30	⁵
Logement, clergé – allocation – en espèces	⁵	oui	30	no
Logement – perte relative – en espèces	oui	oui	40	no
Options d'achat de titres (y compris les montants forfaitaires)	oui	non	38 ⁷	non
Outils – allocation – en espèces	oui	oui	40	non
Outils – remboursement – espèces	oui	oui	40	oui
Pension et repas – si une rémunération en espèces est versée pour la période de paie	oui	oui	30	⁸
Pension et repas – si aucune rémunération en espèces n'est versée pour la période de paie	oui	non	30	⁸
Police d'assurance-vie collective temporaire – primes payées par l'employeur – autres qu'en espèces	oui	non	40	non
Prêts à la réinstallation	oui	non	⁹	non
Prêt consenti pour l'achat d'une maison	oui	non	36	non
Prêts – Remises – en espèces	oui	oui	40	non
Prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt ⁹	oui	non	36	non
Primes versées selon les régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux et de certains régimes du gouvernement du Canada – en espèces	oui	oui	40	non
Primes versées selon les régimes provinciaux d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux et de certains régimes du gouvernement du Canada – autres qu'en espèces	oui	non	40	non
Rabais sur marchandises et commissions sur ventes – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Régimes d'assurance-salaire ou d'assurance de sécurité du revenu – autres qu'en espèces	oui	non	40	non
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) – contributions – en espèces	oui	oui	40	non
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) – frais d'administration – autres qu'en espèces	oui	non	40	²
Repas – allocations pour heures supplémentaires – en espèces	oui	oui	40	non
Repas fournis pendant les heures supplémentaires – en espèces	oui	oui	40	oui
Repas fournis pendant les heures supplémentaires – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Repas subventionnés – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Scie à moteur et débroussailleuse – location versée par l'employeur aux employés auxquels l'outil appartient – en espèces	oui	oui	40	oui

Suite du tableau à la page suivante

⁴ La TPS/TVH s'applique à la partie du loyer si le logement est occupé pendant **moins** d'un mois; elle s'applique aussi à la partie des services publics, à moins qu'ils ne soient fournis par la municipalité.

⁵ Si vous réduisez le revenu assujéti aux retenues d'impôt par la déduction pour résidence d'un clergé (y compris les services publics), vous pouvez également réduire le salaire sujet aux cotisations au RPC par le même montant.

⁶ Lorsque l'avantage est autre qu'en espèces, il est assurable si l'employé reçoit une rémunération en espèces pour la période de paie. Si aucune rémunération en espèces n'est versée pour la période, l'avantage n'est pas assurable.

⁷ Indiquez l'avantage lié aux options d'achat de titres sous le code **38**. Indiquez le montant de la déduction pour options d'achat de titres sous le code **39** ou **41**, selon le cas.

⁸ La TPS/TVH s'applique à la partie du loyer si la pension est occupée pendant **moins** d'un mois; elle s'applique aussi à la partie des services publics, à moins qu'ils ne soient fournis par la municipalité.

⁹ Indiquez l'intérêt imposable de l'avantage sous le code **36** et le montant de la déduction pour prêts à la réinstallation d'employés sous le code **37**.

Allocation ou avantage imposable	Déduction au RPC	Déduction d'AE	Code pour le feuillet T4	Inclure la TPS/TVH
Services-conseils – en espèces	oui	oui	40	¹⁰
Services-conseils – autres qu'en espèces	oui	non	40	¹⁰
Services publics, clergé – allocation – en espèces	⁵	oui	40	no
Services publics – allocation – en espèces	oui	oui	40	no
Services publics, clergé – avantage – autres qu'en espèces	⁵	non	40	⁵
Services publics – Logement gratuit ou à loyer peu élevé – avantage – autres qu'en espèces	oui	non	40	⁵
Stationnement – en espèces	oui	oui	40	oui
Stationnement – autre qu'en espèces	oui	non	40	oui
Téléphone cellulaire – en espèces	oui	oui	40	oui
Téléphone cellulaire – autre qu'en espèces	oui	non	40	oui
Transport au ou du lieu de travail – en espèces	oui	oui	40	oui
Transport au ou du lieu de travail – autre qu'en espèces	oui	non	40	oui
Uniformes et vêtements spéciaux – en espèces	oui	oui	40	oui
Uniformes et vêtements spéciaux – autres qu'en espèces	oui	non	40	oui
Voyages dans une zone visée par règlement – en espèces	oui	non	32	oui ¹¹
Voyages dans une zone visée par règlement – autres qu'en espèces	oui	non	32	oui

¹⁰ La TPS/TVH s'applique à certains services-conseils. Si c'est le cas des services que vous payez, ajoutez-la à la valeur de l'avantage.

¹¹ Indiquez le montant de l'aide financière pour des voyages pour soins médicaux sous le code 33.

Avez-vous besoin d'aide?

Si vous désirez plus de renseignements après avoir lu cette publication, visitez le www.arc.gc.ca ou composez le 1-800-959-7775.

Formulaires et publications

Pour obtenir nos formulaires et publications, allez à www.arc.gc.ca/formulaires ou composez le 1-800-959-3376.

Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)?

Les utilisateurs d'un ATS peuvent composer le 1-800-665-0354 pour obtenir une aide bilingue, durant les heures normales d'ouverture.

Liste d'envois électroniques

Nous pouvons vous communiquer, dès qu'ils surviennent, les changements concernant les retenues sur la paie. Pour vous inscrire gratuitement, allez à www.arc.gc.ca/listes.

Publications liées

T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*

RC4120, *Guide de l'employeur – Comment établir le feuillet T4 et le Sommaire*

RC4157, *Comment retenir l'impôt sur les revenus de pension ou d'autres sources et établir le feuillet T4A et le Sommaire*

RC4110, *Employé ou travailleur indépendant?*

RC4409, *Conservation de registres*

Programme de visites aux employeurs

Ce programme vous offre la chance de recevoir de l'aide à votre lieu d'affaires lorsque vous en avez besoin. Nous pouvons, sur demande, nous rendre à l'établissement des employeurs et fournir à ceux-ci l'aide nécessaire avec leurs déductions à la source. Pour en savoir plus sur ce service, téléphonez au 1-800-959-7775.

Mon dossier d'entreprise

Mon dossier d'entreprise est un moyen sécurisé et pratique d'accéder en ligne à vos comptes d'entreprise et de les gérer.

Vous pouvez :

- voir le solde de votre compte et les transactions
- produire votre déclaration et en voir l'état
- voir l'adresse
- voir les exigences de versement
- faire un versement nul
- demander de fermer votre compte de paie

Rapide. Simple. Sécurisé. Pour en savoir plus, allez à www.arc.gc.ca/mondossierentreprise.

Paiements électroniques

Vous pouvez faire votre paiement en ligne en utilisant le service Mon paiement de l'ARC à www.arc.gc.ca/monpaiement ou en utilisant les services bancaires par téléphone ou par Internet de votre institution financière. Pour en savoir plus, allez à www.arc.gc.ca/paiementselectroniques ou communiquez avec votre institution financière.

Adresses

Unité de traitement sur média électronique

Centre de technologie d'Ottawa
Agence du revenu du Canada
875, chemin Heron
Ottawa ON K1A 1A2

Centre de technologie d'Ottawa

Agence du revenu du Canada
875, chemin Heron
Ottawa ON K1A 1G9

Bureaux des services fiscaux

Pour savoir où envoyer votre demande, allez à www.arc.gc.ca/bsf ou appelez le 1-800-959-7775.

Centres fiscaux

Centre fiscal de Jonquière
2251, boulevard René-Lévesque
Jonquière QC G7S 5J1

Centre fiscal de Shawinigan-Sud
Case postale 3000, succursale Bureau-chef
Shawinigan-Sud QC G9N 7S6

Centre fiscal de St-John's
290, avenue Empire
St. John's NL A1B 3Z1

Centre fiscal de Sudbury
1050, avenue Notre-Dame
Sudbury ON P3A 5C1

Centre fiscal de Summerside
275, chemin Pope
Summerside PE C1N 6A2

Centre fiscal de Surrey
9755, boulevard King George
Surrey BC V3T 5E1

Centre fiscal de Winnipeg
66, chemin Stapon
Winnipeg MB R3C 3M2

Notre processus de plaintes liées au service

Si vous n'êtes pas satisfait du **service** que vous avez obtenu, communiquez avec le bureau de l'ARC avec lequel vous avez fait affaire. Si la question n'est pas réglée, vous pouvez déposer une plainte liée au service. Si vous êtes insatisfait du traitement de votre demande, vous pouvez communiquer avec le Bureau de l'ombudsman des contribuables. Pour en savoir plus, allez à **www.arc.gc.ca/plaintes** ou consultez le livret RC4420, *Renseignements concernant le programme Plaintes liées au service de l'ARC*.

Faites-nous part de vos suggestions

Si vous avez des suggestions ou des commentaires qui pourraient nous aider à améliorer nos publications, n'hésitez pas à nous écrire à l'adresse suivante :



**Direction des services aux contribuables
Agence du revenu du Canada
750, chemin Heron
Ottawa ON K1A 0L5**