

2023 numéro 01
9 janvier 2023

FiscAlerte – Canada

L'ARC annonce des modifications à ses politiques administratives relatives à certains avantages imposables accordés aux employés

Nos bulletins *FiscAlerte* traitent des nouvelles, événements et changements législatifs de nature fiscale touchant les entreprises canadiennes. Ils présentent des analyses techniques sommaires vous permettant de rester bien au fait de l'actualité fiscale. Pour en savoir davantage, veuillez communiquer avec votre conseiller EY ou EY Cabinet d'avocats.

L'Agence du revenu du Canada (l'« ARC ») a récemment mis à jour son site Web pour annoncer des modifications à ses politiques administratives relatives à certains avantages imposables accordés aux employés, lesquelles s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2022. Plus précisément, les modifications effectuées par l'ARC concernent le traitement i) des cartes-cadeaux en vertu de sa [politique sur les cadeaux, récompenses et récompenses pour les années de service accordés aux employés](#); ii) des activités virtuelles en vertu de sa [politique sur les activités mondaines et fonctions d'accueil offertes aux employés](#); et iii) des places de stationnement lorsque le nombre de places est limité en vertu de sa [politique sur les places de stationnement fournies aux employés](#).

Vous trouverez ci-après un résumé de ces modifications.

Cadeaux et récompenses accordés aux employés

De façon générale, la politique administrative de l'ARC prévoit que certains cadeaux et récompenses autres qu'en espèces accordés aux employés dont la valeur totale est de 500 \$ ou moins (y compris les taxes) pour l'année n'entraîneront pas d'avantage imposable pour un employé sans lien de dépendance. Si la valeur totale des cadeaux et récompenses autres qu'en espèces dépasse la limite de 500 \$, seul le montant dépassant la limite doit être inclus dans le revenu de l'employé. Les récompenses pour les années de service ont leur propre limite de 500 \$. Cependant, les cadeaux et les récompenses en espèces ou en quasi-espèces accordés aux employés sont des avantages imposables pour l'employé; la politique administrative de l'ARC ne s'y applique donc pas.

L'ARC a mis à jour sa politique administrative pour prévoir que, lorsqu'un employeur donne une carte-cadeau à un employé à titre de cadeau ou de récompense, la carte-cadeau sera considérée comme un cadeau ou une récompense autre qu'en espèces si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- ▶ La carte-cadeau est d'un montant prédéterminé.
- ▶ Elle ne peut être utilisée que pour acheter des biens ou des services chez un seul détaillant ou groupe de détaillants qui est indiqué sur la carte.
- ▶ Les conditions d'utilisation de la carte-cadeau précisent que celle-ci ne peut être convertie en espèces.
- ▶ L'employeur consigne dans un registre le nom de l'employé qui a reçu la carte-cadeau, la date à laquelle elle a été remise à l'employé, la raison pour laquelle elle a été remise, le type de carte-cadeau, le montant de la carte-cadeau et le nom du détaillant ou du groupe de détaillants.

Cette mise à jour de la politique s'applique aussi aux chèques-cadeaux, aux cartes à puce et aux cartes-cadeaux électroniques. Si l'une des conditions susmentionnées n'est pas remplie, la carte-cadeau sera considérée comme un avantage en quasi-espèces qui sera imposable pour l'employé.

Aux fins de la politique, un cadeau est offert pour une occasion spéciale, comme une fête religieuse, un anniversaire, un mariage ou la naissance d'un enfant. Une récompense est offerte en reconnaissance d'une réalisation professionnelle, comme un service exemplaire ou des suggestions d'employés. Une reconnaissance accordée à un employé pour des raisons liées à son rendement n'est pas considérée comme un cadeau ou une récompense et constituera un avantage imposable pour l'employé.

Activités mondaines offertes aux employés

De façon générale, la politique administrative de l'ARC prévoit que les activités mondaines qu'un employeur offre à tous les employés et dont le coût est de 150 \$ ou moins (y compris les taxes) par personne n'entraîneront pas d'avantage imposable pour les employés. Si le coût d'une activité dépasse la limite par personne, le montant total est imposable pour l'employé. Aux fins de la politique, les personnes comprennent les époux et les conjoints de fait des employés. La politique comprend une limite de six activités mondaines payées par l'employeur dans une année.

L'ARC a mis à jour sa politique pour tenir compte des activités mondaines virtuelles. Plus particulièrement, la nouvelle politique prévoit qu'une activité mondaine virtuelle offerte par l'employeur n'entraînera pas d'avantage imposable pour l'employé si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- ▶ L'activité est offerte à tous les employés.

- ▶ Le coût total de l'activité est de 100 \$ ou moins (y compris les taxes) par personne si l'activité comprend les repas, les boissons, les services de livraison et le divertissement, ou de 50 \$ ou moins (y compris les taxes) par personne si l'activité comprend les repas, les boissons et les services de livraison, mais aucun divertissement.
- ▶ Dans le cas où des cartes-cadeaux sont fournies aux employés pour des repas, des boissons et des services de livraison, les cartes-cadeaux remplissent les conditions susmentionnées pour être considérées comme des cadeaux ou récompenses autres qu'en espèces.
- ▶ Dans le cas où l'employeur rembourse des dépenses ou fournit une avance comptable aux employés, ces derniers soumettent des reçus pour les sommes dépensées.
- ▶ L'activité se situe dans la limite annuelle pour les activités mondaines (soit un maximum de six activités virtuelles et en personne payées par l'employeur dans une année).

Si l'une des conditions susmentionnées n'est pas remplie, l'activité mondaine virtuelle offerte par l'employeur sera considérée comme un avantage imposable pour l'employé.

Stationnement fourni à l'employé

Le stationnement fourni par l'employeur peut donner lieu à un avantage imposable pour l'employé, sauf si l'une des exceptions prévues par la politique administrative de l'ARC s'applique. Par exemple, si le nombre de places de stationnement fournies par l'employeur est limité (c.-à-d. que le nombre de places est de beaucoup inférieur au nombre d'employés souhaitant une place), l'avantage n'est pas imposable.

L'ARC a élargi sa politique administrative pour préciser que le fait pour un employeur de fournir un nombre limité de places de stationnement à ses employés n'entraînera pas un avantage imposable si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- ▶ Pas plus de deux places de stationnement pour trois employés sont disponibles (ratio basé sur le nombre moyen de places de stationnement qui devraient, selon toutes attentes raisonnables, être régulièrement occupées par les employés au cours d'une année).
- ▶ Les places ne sont pas attribuées, de sorte que le stationnement est aléatoire ou incertain.
- ▶ Les places sont offertes à tous les employés qui le demandent.

Concernant cette politique élargie, l'ARC souligne que, dans une situation comme celle décrite ci-dessus, il peut être difficile pour un employeur de déterminer l'avantage imposable dont un employé donné bénéficie.

Principaux éléments

Si l'avantage offert par l'employeur à un employé n'est pas imposable, alors l'avantage n'est pas assujéti aux retenues sur la paie (au titre de l'impôt sur le revenu, du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi), et l'employeur n'a pas à déclarer le montant sur le feuillet T4, *État de la rémunération payée*. Puisque l'application des modifications annoncées par l'ARC est rétroactive, l'employeur ayant offert des avantages visés à des employés en 2022 devrait évaluer si ces avantages sont imposables en vertu des nouvelles politiques et tenir compte de leur incidence aux fins de la déclaration sur les feuillets T4. La date limite de production des feuillets T4 pour 2022 est le 28 février 2023.

Au moment où ces lignes sont écrites, la version 2022 du guide T4130, *Guide de l'employeur - Avantages et allocations imposables*, de l'ARC ne tenait pas compte des modifications apportées aux politiques.

En plus de ces modifications, l'ARC a effectué d'autres mises à jour sur son site Web afin de rendre ses politiques administratives sur les avantages imposables accordés aux employés plus claires et plus complètes.

Pour le moment, Revenu Québec n'a pas mis à jour son site Web pour indiquer si de nouvelles politiques harmonisées à celles de l'ARC allaient être adoptées concernant ces avantages. Le présent bulletin *FiscAlerte* ne présente pas de résumé des politiques administratives existantes de Revenu Québec en matière d'avantages imposables accordés aux employés. Toutefois, il est à noter qu'en vertu de l'actuelle politique administrative de Revenu Québec sur les cadeaux et les récompenses, les cartes-cadeaux, les bons-cadeaux et les chèques-cadeaux qui peuvent être utilisés pour acheter des produits ou des services seulement chez un ou plusieurs commerçants identifiés sont considérés comme des cadeaux et des récompenses offerts autrement qu'en argent. Ainsi, ils peuvent être inclus dans le total des cadeaux et récompenses offerts autrement qu'en argent, lesquels n'entraînent pas d'avantage imposable aux fins de l'impôt du Québec s'ils ne dépassent pas le plafond de 500 \$ (y compris les taxes) dans une année.

Pour en savoir davantage

Pour en savoir davantage, veuillez communiquer avec votre conseiller EY ou EY Cabinet d'avocats.

EY | Travailler ensemble pour un monde meilleur

La raison d'être d'EY est de travailler ensemble pour bâtir un monde meilleur, de contribuer à créer de la valeur à long terme pour ses clients, ses gens et la société, et de renforcer la confiance à l'égard des marchés financiers.

S'appuyant sur les données et la technologie, les équipes diversifiées d'EY réparties dans plus de 150 pays instaurent la confiance grâce à des mécanismes de contrôle, et aident les clients à croître, à se transformer et à exercer leurs activités.

Que ce soit dans le cadre de leurs services de certification, de consultation, de stratégie, de fiscalité ou de transactions, ou encore de leurs services juridiques, les équipes d'EY posent de meilleures questions pour trouver de nouvelles réponses aux enjeux complexes du monde d'aujourd'hui.

EY désigne l'organisation mondiale des sociétés membres d'Ernst & Young Global Limited, et peut désigner une ou plusieurs de ces sociétés membres, lesquelles sont toutes des entités juridiques distinctes. Ernst & Young Global Limited, société à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ne fournit aucun service aux clients. Des renseignements sur la façon dont EY collecte et utilise les données à caractère personnel ainsi qu'une description des droits individuels conférés par la réglementation en matière de protection des données sont disponibles sur le site ey.com/fr_ca/privacy-statement. Pour en savoir davantage sur notre organisation, visitez le site ey.com.

À propos des Services de fiscalité d'EY

Les professionnels de la fiscalité d'EY à l'échelle du Canada vous offrent des connaissances techniques approfondies, tant sur le plan national qu'international, alliées à une expérience sectorielle, commerciale et pratique. Notre éventail de services axés sur la réalisation d'économies d'impôts est soutenu par des connaissances sectorielles pointues. Nos gens de talent, nos méthodes convergentes et notre engagement indéfectible envers un service de qualité vous aident à établir des assises solides en matière d'observation et de déclaration fiscales ainsi que des stratégies fiscales viables pour favoriser la réalisation du potentiel de votre entreprise. Voilà comment EY se distingue.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site https://www.ey.com/fr_ca/tax.

À propos d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats s.r.l./s.e.n.c.r.l. est un cabinet d'avocats national, affilié à EY au Canada, spécialisé en droit fiscal, en immigration à des fins d'affaires et en droit des affaires.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site https://www.eylaw.ca/fr_ca.

À propos des Services en droit fiscal d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats compte l'une des plus grandes équipes spécialisées en matière de planification et de contestation fiscales du pays. Le cabinet a de l'expérience dans tous les domaines de la fiscalité, dont la fiscalité des sociétés, le capital humain, la fiscalité internationale, la fiscalité transactionnelle, les taxes de vente, les douanes et l'accise.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site https://www.eylaw.ca/fr_ca/services/tax-law-services.

© 2023 Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. Tous droits réservés.

Société membre d'Ernst & Young Global Limited.

La présente publication ne fournit que des renseignements sommaires, à jour à la date de publication seulement et à des fins d'information générale uniquement. Elle ne doit pas être considérée comme exhaustive et ne peut remplacer des conseils professionnels. Avant d'agir relativement aux questions abordées, communiquez avec EY ou un autre conseiller professionnel pour en discuter dans le cadre de votre situation personnelle. Nous déclinons toute responsabilité à l'égard des pertes ou dommages subis à la suite de l'utilisation des renseignements contenus dans la présente publication.

ey.com/fr_ca