

QUELQUES NOTIONS DE BASE

LE REVENU MONDIAL EST ASSUJETTI À L'IMPÔT

Le principe de base du régime fiscal canadien et de celui des provinces repose sur la notion de **résidence**. Celle-ci n'est pas définie dans les lois fiscales. Ce sont donc les tribunaux qui lui ont trouvé une interprétation. La résidence d'un individu est généralement l'endroit où il vit de façon régulière, normale ou habituelle. Avoir une maison ou une habitation au Canada, conserver des liens familiaux, sociaux ou économiques avec le Canada sont aussi des facteurs à analyser pour déterminer le statut de résidence d'un individu. Notez que le fait d'être citoyen canadien ne signifie pas que vous êtes résident canadien aux fins de l'impôt.

Un résident du Canada doit inclure dans ses déclarations de revenus la totalité de ses revenus, peu importe leur source. On dit alors que tout résident canadien est imposé sur une base mondiale. Ce principe est également applicable au Québec; ainsi, un résident du Québec doit inclure dans sa déclaration de revenus québécoise tous ses revenus, quelle qu'en soit leur provenance.

Afin de contrôler les revenus provenant de l'extérieur du pays, l'ARC exige qu'un formulaire distinct soit rempli par tout individu qui possède des biens à l'étranger dont le coût total dépasse 100 000\$. Consultez le chapitre 4 pour plus de détails.

Les revenus d'un particulier doivent être indiqués dans les déclarations sur la base de l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre. Nous verrons au chapitre 3 que les revenus provenant d'une entreprise peuvent être déclarés sur une autre période, au choix du contribuable.

Nous dirons que l'année civile est **l'année d'imposition** d'un particulier, et lorsque nous parlerons des déclarations de l'année 2018, il s'agira des déclarations qui doivent être produites au plus tard le 30 avril ou le 15 juin 2019, s'il y a lieu, à l'égard de l'année civile 2018.

UNE OU DEUX DÉCLARATIONS

Toute personne résidente du Québec au 31 décembre d'une année donnée doit produire deux déclarations de revenus pour l'année, soit une déclaration fédérale et une déclaration provinciale. Le Québec est la seule province à exiger une déclaration distincte, car toutes les autres provinces perçoivent leur impôt par l'entremise du gouvernement fédéral. En pratique, les résidents des autres provinces et territoires ne produisent qu'une seule déclaration de revenus fédérale assortie d'une annexe distincte calculant l'impôt provincial selon la province de résidence. Contrairement au Québec, les autres provinces et territoires ont la même définition du revenu imposable que celle retenue par le gouvernement fédéral.

Si vous avez déménagé du Québec pour vous installer dans une autre province durant l'année 2018, vous n'avez pas à faire de déclaration de revenus au Québec pour l'année 2018. Vous ferez une déclaration fédérale. Celle-ci contiendra une annexe pour calculer l'impôt de votre nouvelle province de résidence.

Si vous quittez le Québec et devenez un non-résident canadien, vous devrez alors produire des déclarations de revenus fédérale et québécoise pour l'année de votre départ. Celles-ci couvriront la période du 1^{er} janvier jusqu'à la date de votre départ du Canada.

UN RÉGIME D'AUTOCOTISATION

Le régime fiscal canadien, de même que celui des provinces, est basé sur le principe d'autocotisation. Afin de faire respecter ce principe, de lourdes pénalités sont prévues pour les contribuables qui, volontairement, font de fausses déclarations ou omettent de déclarer certains revenus. Même si vous faites préparer vos déclarations de revenus par un expert-comptable, il n'en reste pas moins que votre signature constitue l'approbation de celles-ci. Ainsi, si vous n'avez pas transmis tous les renseignements, et qu'il est démontré que vous avez agi volontairement ou en faisant preuve de négligence flagrante, des pénalités pourront vous être imposées. Consultez le chapitre 14 à ce sujet.

Tout résident du Canada doit soumettre une déclaration de revenus fédérale (et une déclaration de revenus du Québec s'il en est résident) indiquant

tous ses revenus imposables et tenant compte de certaines déductions ou de certains crédits prévus par la loi. Les **autorités fiscales**, c'est-à-dire les représentants autorisés de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et de l'Agence du revenu du Québec (ARQ), ont par la suite un certain délai pour demander des renseignements supplémentaires, s'il y a lieu, et corriger les déclarations présentées (voir le chapitre 14).

CONJOINTS MARIÉS, CONJOINTS DE FAIT ET CONJOINTS DE MÊME SEXE

Nos lois fiscales se sont adaptées à l'évolution de la société concernant les conjoints.

Un conjoint peut être la personne de sexe opposé ou de même sexe avec laquelle vous êtes **légalement marié**.

Un conjoint peut être **un conjoint de fait**, soit une personne **de sexe opposé ou de même sexe**, qui vit avec vous en **union conjugale** depuis une période de 12 mois. Si vous avez commencé à vivre en union de fait en mars 2018, les diverses dispositions de la loi faisant référence à des conjoints ne s'appliquent pas à vous pour l'année 2018, puisque la période de cohabitation de 12 mois n'était pas complétée au 31 décembre 2018. Par exception, si deux personnes vivent en union conjugale depuis moins de 12 mois et sont les parents d'un enfant issu de leur union, elles sont considérées comme des conjoints.

Vivre en union conjugale, qu'il s'agisse de conjoints de fait de même sexe ou de sexe opposé, n'est pas défini dans la loi. C'est plutôt une question de faits. Habiter dans une même habitation, se comporter publiquement comme un couple, s'identifier comme un couple aux fins d'un régime de pension ou d'assurance-maladie sont tous des éléments permettant d'établir l'existence d'une union conjugale. D'autres facteurs sont aussi à considérer : l'attitude vis-à-vis des enfants, les relations sexuelles et interpersonnelles entre les conjoints, l'assistance mutuelle qu'ils se portent en cas de maladie, les arrangements financiers conclus entre eux, les services mutuellement rendus que ce soit en matière d'entretien du domicile, de préparation des repas et de toute autre tâche domestique. Certaines opinions émises par l'ARC sur la notion d'union conjugale font référence à des causes en matière de droit de la famille. Il en ressort clairement qu'il n'y a aucun facteur prédominant permettant de confirmer l'existence d'une union conjugale et qu'il n'est pas nécessaire que chaque critère énoncé précédemment soit présent dans l'évaluation d'une situation donnée.

Lorsque les conjoints de fait (de sexe opposé ou de même sexe) vivent séparés pendant une période d'au moins 90 jours, ils ne sont plus des conjoints à compter de la première journée où ils ont commencé à vivre séparés. S'ils reprennent la vie commune, une autre période de 12 mois devra s'écouler avant qu'ils soient considérés à nouveau comme des conjoints (sauf s'ils sont parents d'un enfant issu de leur union).

En juin 2002, le Québec a adopté la Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation. Cette loi introduit la notion de **conjoints unis civilement**, c'est-à-dire des couples de sexe différent ou de même sexe qui souhaitent s'engager publiquement à faire vie commune. À quelques différences près, les droits et les obligations qui découlent de l'union civile sont les mêmes que ceux résultant du mariage. À cette fin, la Loi sur les impôts du Québec a été modifiée pour reconnaître une troisième catégorie de conjoints, c'est-à-dire les conjoints unis civilement. Depuis juin 2004, les conjoints de même sexe qui se sont unis civilement peuvent choisir de poursuivre leur vie commune sous le régime du mariage, ce qui a pour effet d'annuler l'union civile et de reconnaître leur mariage à compter de la date de célébration de l'union civile.

Dans ce livre, nous utilisons le mot «conjoint» pour désigner à la fois les conjoints mariés, les conjoints de fait et les conjoints unis civilement.

Retenez que si vous avez un conjoint (marié, civil ou de fait), votre famille s'élargit. Ainsi, les frères et les sœurs de votre conjoint deviennent, sur le plan fiscal, vos frères et vos sœurs. Il en est de même avec les parents et les grands-parents, les neveux et les nièces de votre conjoint qui deviennent vos parents et vos grands-parents, vos neveux et vos nièces. Vous pouvez donc réclamer des crédits personnels pour ces personnes dans la mesure où la loi le permet.

QU'EST-CE QUE LE TAUX MARGINAL D'IMPÔT?

Le taux marginal d'impôt se définit comme le taux applicable sur le prochain dollar de revenu. Comme vous le savez, les taux d'impôt augmentent au fur et à mesure que le revenu imposable augmente.

Toutefois, ce n'est pas l'ensemble du revenu qui est imposé à un seul taux. **L'impôt total est plutôt une combinaison de plusieurs tranches de revenu imposées à des taux différents.** Par exemple, si votre revenu imposable est de 47 000 \$, votre impôt de 2018 (fédéral et Québec), compte tenu du crédit d'impôt personnel de base et de l'abattement du Québec seulement, sera calculé de la façon suivante :

les premiers	43 055 \$	vous coûteront	8 120 \$
plus	3 550	x 32,5 % =	1 154
plus	395	x 37,1 % =	147
	<u>47 000 \$</u>		<u>9 421 \$</u>

Dans l'exemple ci-dessus, votre taux marginal est de 37,1 %. Cela veut dire que si vous recevez un revenu supplémentaire de 100 \$, vous aurez à payer 37,10 \$ d'impôt sur ce revenu. Le taux marginal combiné (fédéral-Québec) le plus élevé est de 53,31 % pour 2018. Consultez l'appendice D pour connaître votre taux marginal compte tenu de votre revenu imposable.

Le taux marginal sert aussi à calculer l'économie d'impôt réalisée sur un montant vous donnant droit à une déduction dans le calcul de votre revenu. Par exemple, vous vous demandez quelle sera l'économie d'impôt à la suite d'une contribution de 3 000 \$ à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) si votre revenu imposable s'établit à 50 000 \$ avant cette déduction. En consultant l'appendice D, vous constatez que le taux marginal est de 37,1 % lorsque le revenu imposable se situe entre 46 605 \$ et 86 105 \$. Par conséquent, votre économie sera de 1 113 \$, soit 3 000 \$ x 37,1 %.

DÉDUCTION OU CRÉDIT D'IMPÔT

Une déduction est un montant qui réduit le revenu sur lequel votre impôt est calculé. Comme nous l'avons vu précédemment dans l'exemple du REER, il est possible d'évaluer une déduction en fonction des impôts économisés si vous connaissez votre taux marginal. Reprenons l'exemple des 3 000 \$ investis dans un REER. Si votre taux marginal est de 27,5 %, vous économiserez 825 \$ alors que si votre taux marginal est de 37,1 %, vous économiserez 1 113 \$. **Par conséquent, une déduction n'a pas la même valeur pour tous; sa valeur dépend du taux marginal.**

Le crédit d'impôt est un montant qui diminue l'impôt à payer. Il ne varie pas en fonction du taux marginal; sa valeur est la même pour tous.

CRÉDITS REMBOURSABLES ET NON REMBOURSABLES

Les crédits d'impôt se divisent en deux catégories, soit les crédits remboursables et non remboursables. Les crédits d'impôt non remboursables servent à réduire l'impôt à payer. **Si vos crédits non remboursables sont plus élevés que votre impôt à payer, votre impôt sera nul. Les crédits**

d'impôt non remboursables ne peuvent servir à augmenter ou à créer un remboursement.

Les crédits d'impôt non remboursables sont calculés à un taux de 15 % au fédéral et au Québec pour la majorité des crédits, et sont les mêmes pour tous. Pour connaître la plupart de ces montants, reportez-vous au chapitre 11.

Les crédits d'impôt non remboursables comprennent, entre autres, les crédits pour conjoint et personne à charge, pour personne âgée de 65 ans ou plus, pour personne vivant seule, etc. Dans ce livre, nous exprimerons souvent **les crédits non remboursables selon leur montant de base, c'est-à-dire selon le montant qui doit être multiplié par 15 % au fédéral et au Québec**. Vous trouverez à la fin du chapitre 11 deux tableaux indiquant les principaux montants personnels et leur valeur exprimée en crédit d'impôt.

Plusieurs autres éléments sont transformés en crédits non remboursables, notamment les frais de scolarité, les frais médicaux et les dons de bienfaisance, les cotisations à l'assurance-emploi, au régime québécois d'assurance parentale et au Régime de rentes du Québec.

Le Québec permet le transfert de crédits d'impôt non remboursables entre conjoints. Cette mesure fait en sorte que ces crédits ne soient pas perdus lorsqu'un des conjoints n'a pas suffisamment d'impôt à payer.

Les **crédits d'impôt remboursables** sont généralement associés à des mesures favorisant certains contribuables à faible ou à moyen revenu. Il en est ainsi au fédéral pour le crédit pour la taxe sur les produits et services (TPS) et la prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT). Au Québec, les principaux crédits remboursables sont les crédits remboursables pour solidarité, pour les frais de garde d'enfants, pour la prime au travail et pour le maintien à domicile. Tous ces crédits varient en fonction du revenu familial. Au fur et à mesure que le revenu augmente, les crédits diminuent.

LES PRINCIPALES ÉTAPES DE CALCUL

Lorsque vous devez inclure une somme dans le calcul de votre revenu, nous dirons qu'il s'agit d'un **montant imposable**. De même, lorsque vous pourrez réduire votre revenu par une déduction, nous dirons qu'il s'agit d'un **montant déductible**. Nous ferons référence, lorsque c'est nécessaire, au **revenu net** ou au **revenu imposable**. À cette fin, vous pouvez consulter **l'appendice A, à la fin de ce livre**, pour avoir une vue d'ensemble des étapes de calcul qui servent à établir le revenu imposable.

Les revenus suivants ne sont pas imposables : l'allocation canadienne pour enfants du gouvernement fédéral, les paiements de soutien aux enfants

du gouvernement du Québec, les crédits remboursables pour la TPS et pour la solidarité (sauf les remboursements de la TPS et de la TVQ dont il est question à la page 69), la prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT), la prime au travail du Québec, le crédit remboursable pour le maintien à domicile, les gains de loterie, les biens reçus en héritage, le produit d'une assurance-vie.

Certains revenus sont ajoutés dans le calcul du revenu net, puis déduits dans le calcul du revenu imposable, notamment les indemnités pour les accidents du travail, l'allocation au conjoint et le supplément de revenu garanti. Il n'y a donc pas d'impôt à payer sur ces revenus, sous réserve d'une réduction possible du montant personnel de base au Québec pour les bénéficiaires de certaines prestations payées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) tel qu'il a été indiqué à la page 327. De plus, ces divers revenus sont pris en compte dans le calcul de certains crédits d'impôt remboursables tels que les crédits pour la TPS et pour la solidarité au Québec. Aussi, les crédits pour personnes à charge à l'égard de bénéficiaires de telles sommes seront réduits même si ces revenus sont non imposables pour eux. Par exemple, si l'unique revenu de votre conjoint est de 4000 \$ à titre d'allocation au conjoint versé par le programme de sécurité de la vieillesse, il est entendu que votre conjoint n'aura pas d'impôt à payer. Par ailleurs, le montant que vous pourrez réclamer pour conjoint à charge au fédéral devra être calculé en fonction de son revenu de 4000 \$.

Les indemnités reçues de la Société de l'assurance-automobile du Québec (SAAQ) ne sont pas imposables au fédéral; au Québec, vous devez les ajouter dans le calcul du revenu net et les déduire dans le calcul du revenu imposable. Aussi, certaines prestations de la SAAQ peuvent réduire le montant personnel de base au Québec tel qu'il a été indiqué à la page 327.

Les prestations de sécurité du revenu (aide sociale) sont ajoutées dans le calcul du revenu net au fédéral et au Québec, et sont déductibles dans le calcul du revenu imposable au fédéral seulement; ces prestations sont donc assujetties à l'impôt au Québec.

PUBLICATIONS, GUIDES ET FORMULAIRES

N'hésitez pas à consulter le site Internet de l'ARC et de l'ARQ. Vous y trouverez tous les formulaires dont vous avez besoin pour remplir vos déclarations ainsi qu'une multitude de guides et de dépliants sur divers sujets. Voici les adresses des sites:

- ARC: www.cra-arc.gc.ca;
- ARQ: www.revenuquebec.ca.

QUELS SONT VOS REVENUS D'EMPLOI ?

ÊTES-VOUS EMPLOYÉ OU TRAVAILLEUR AUTONOME ?

Les employés sont soit salariés, soit rémunérés à commission. Les travailleurs autonomes peuvent être aussi rémunérés à commission, quoique l'on trouve le plus fréquemment dans cette catégorie des gens dont le revenu provient d'honoraires. Les travailleurs autonomes sont considérés du point de vue fiscal comme des gens qui exploitent une entreprise. Le chapitre 3 sera entièrement consacré au calcul du revenu d'entreprise.

La distinction entre employé et travailleur autonome est importante dans le contexte fiscal. Pensons, entre autres, au fait que des retenues d'impôt à la source sont effectuées pour les employés, alors que tel n'est pas le cas pour les travailleurs autonomes. Le revenu d'un emploi est inclus dans les déclarations de revenus selon l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre, alors que le revenu provenant d'un travail autonome peut être inclus selon une année fiscale différente de l'année civile s'il en fait le choix. Comme nous le verrons dans le présent chapitre, les déductions qu'un employé peut réclamer pour réduire son revenu d'emploi sont assez limitées comparativement à ce qui est permis pour les travailleurs autonomes.

La loi ne contient pas de définition du travailleur autonome. Ce sont les tribunaux qui ont élaboré au fil des années des critères qui doivent être considérés dans leur ensemble pour évaluer le statut d'un travailleur. Notamment, l'existence d'un contrôle pouvant être exercé par l'employeur sur la planification et l'exécution du travail favorise la relation employé-employeur. La réalité économique du travailleur est aussi un critère déterminant de l'existence d'un

travail autonome, c'est-à-dire : le travailleur doit-il assumer un risque financier, est-il responsable des dommages ou des erreurs qui surviennent dans le cadre de son travail ?

Les faits suivants sont souvent des indices positifs dans la détermination du statut de travailleur autonome :

- le travailleur ne bénéficie pas du régime d'avantages collectifs de l'employeur tels que l'assurance-salaire, le régime de pension ou autres assurances ;
- le travailleur fournit ses propres outils de travail ;
- le travailleur possède son propre bureau ou établissement ;
- le travailleur rend des services à plus d'un « employeur » ;
- le travailleur peut au besoin et à ses frais se faire remplacer par une autre personne pour effectuer le travail ;
- le travailleur assume lui-même les coûts des séances de formation et de perfectionnement.

Aucun des éléments mentionnés n'est décisif lorsqu'il faut établir si une personne est employée ou travailleur autonome. Chaque cas est unique. Il est important de déterminer votre statut car il aura des conséquences importantes sur le calcul de votre revenu.

REVENUS D'EMPLOI : SALAIRE, COMMISSIONS ET AVANTAGES IMPOSABLES

Les revenus d'emploi sont inclus dans vos déclarations de revenus de l'année 2018 si vous les avez reçus durant cette année : c'est ce que l'on appelle la méthode de caisse. Si votre employeur vous accorde une prime en raison de votre bonne performance pour l'année 2018 et qu'il vous la verse en janvier 2019, cette somme devra être incluse dans vos déclarations de l'année 2019 et non dans celles de 2018.

En plus du salaire, des primes et des commissions reçus, un employé doit inclure dans son revenu la valeur des avantages qui lui sont accordés en vertu de son emploi. C'est à l'employeur que revient la responsabilité d'évaluer les avantages et de les déclarer sur les feuillets T4 et relevé 1. Sachez que depuis 2017, votre employeur peut vous distribuer vos feuillets de renseignements par voie électronique sans avoir obtenu votre approbation. Il est cependant dans l'obligation de vous fournir des copies papier si vous en faites la demande.

Nous discuterons un peu plus loin de façon détaillée des avantages relatifs à une automobile fournie et à des prêts consentis par l'employeur.

Pour l'instant, voyons quels sont les principaux avantages qui doivent être inclus dans le revenu d'emploi.

Logement

Lorsque l'employeur fournit gratuitement ou à faible coût un logement, une maison ou une autre habitation à un employé, l'avantage est égal à ce qu'aurait dû payer l'employé pour un logement semblable moins ce qu'il a effectivement payé. Des cas d'exception sont prévus pour les employés travaillant temporairement sur des chantiers éloignés ou particuliers.

Cadeaux et récompenses

Un **cadeau** est généralement offert pour souligner une occasion spéciale telle qu'un anniversaire, une naissance, un mariage, une remise de diplôme, la fête de Noël, etc. Une **récompense** est donnée pour souligner des réalisations précises des employés; par exemple un prix d'excellence, un prix pour la suggestion d'un employé, du bénévolat dans le cadre du milieu de travail, un prix pour une innovation ou encore pour de nombreuses années de service. Une récompense offerte pour des raisons liées au rendement de l'employé est une **reconnaissance** et est toujours imposable.

La politique d'avantages imposables relative aux cadeaux et aux récompenses de l'ARC est semblable à celle de l'ARQ. Du côté de l'ARC, les cadeaux et les récompenses autres qu'en argent donnés à un employé sans lien de dépendance, et peu importe le nombre, ne seront pas imposables dans la mesure où la valeur globale de ceux-ci est inférieure à 500\$ par année. La valeur totale qui excédera le montant de 500\$ par année sera imposable.

Selon les règles de l'ARC, une fois tous les cinq ans, il est possible de donner à un employé un prix qui ne soit pas en argent pour les années de service d'une valeur de 500\$ ou moins exempté d'impôt. Cette récompense doit être pour cinq années de service au minimum et il doit s'être écoulé au moins cinq ans depuis la dernière récompense de ce type. Ces prix autres qu'en argent n'affectent pas l'exemption de 500\$ pour les autres cadeaux ou récompenses. De ce fait, il est possible de donner à un employé une récompense pour les années de service de 500\$ en plus d'autres cadeaux ou récompenses d'une valeur totale de 500\$. Par contre, si la récompense pour les années de service a une valeur inférieure à 500\$, il n'est pas possible de combler un manque à gagner relatif à l'exemption de 500\$ pour les autres cadeaux ou récompenses.

L'ARQ adopte une politique semblable à l'égard des cadeaux et récompenses. Ainsi, au Québec, la valeur des cadeaux reçus n'est pas imposable jusqu'à concurrence de 500\$. Il en va de même pour les récompenses. On peut donc dire que le Québec accorde une exemption de 500\$ pour les cadeaux et une autre exemption de 500\$ pour les récompenses. Par exemple, un employé qui reçoit un seul cadeau d'une valeur de 600\$ aura un avantage imposable de 100\$.

Tant à l'ARC qu'à l'ARQ, tous les cadeaux et récompenses en argent sont totalement imposables. L'ARC considère les chèques-cadeaux et les cartes à puces comme des cadeaux en argent, et de ce fait, ils sont imposables peu importe leur valeur. De son côté, l'ARQ ne les considère pas comme des cadeaux en argent; ils sont donc visés par l'exemption de 500\$ applicable aux cadeaux et récompenses.

Les deux paliers de gouvernement estiment que les articles de petite valeur donnés à des employés ne sont pas considérés comme des avantages imposables et n'entrent pas dans la valeur totale des cadeaux et récompenses de l'année. Les articles suivants sont tenus pour des articles de petite valeur : café ou thé, chandails avec le logo de l'entreprise, grandes tasses, plaques ou trophées. L'exemple suivant démontre le fonctionnement des avantages imposables pour les cadeaux et les récompenses.

Exemple

L'employeur de Paul lui a donné les cadeaux et les récompenses suivants en 2018 :

- Chandail avec le logo de l'employeur d'une valeur de 15\$;
- Chèque-cadeau pour sa fête d'une valeur de 95\$;
- Prix (tablette numérique) pour sa 10^e année de service auprès de l'employeur d'une valeur de 475\$ (le dernier prix pour les années de service reçu par Paul lui avait été donné lors de son 5^e anniversaire de service auprès de l'employeur);
- Cadeau de mariage d'une valeur de 450\$ (œuvre d'art);
- Cadeau du temps des fêtes (montre) d'une valeur de 300\$.

Les conséquences fiscales de ces cadeaux et récompenses sont les suivantes.

Au fédéral

Le chandail avec le logo de l'employeur n'entraîne aucune conséquence fiscale puisqu'il est de petite valeur.

Le chèque-cadeau reçu à l'occasion de sa fête n'est pas admissible à la politique des cadeaux et récompenses puisqu'il s'agit d'un cadeau en quasi-espèces. Il sera donc imposable.

Le prix pour sa 10^e année de service auprès de son employeur est admissible à la politique des cadeaux et récompenses. De plus, puisque Paul n'a pas reçu de cadeau pour ses cinq dernières années de service et que la valeur du cadeau est de moins de 500\$, aucun avantage imposable ne découlera de ce prix. Ce dernier n'influencera pas l'exemption de 500\$ pour les autres cadeaux et récompenses.

La valeur totale des deux autres cadeaux (cadeau de mariage et cadeau du temps des fêtes) s'élève à 750\$. On considérera que Paul a reçu un avantage imposable de 250\$ (750\$ - 500\$).

Au Québec

Le chandail avec le logo de l'employeur n'entraîne aucune conséquence fiscale puisqu'il est de petite valeur.

Le prix pour sa 10^e année de service auprès de son employeur est considéré comme une récompense. Étant donné que la récompense est de moins de 500\$, elle ne dépasse pas l'exemption de 500\$ pour les récompenses; donc, aucun avantage imposable ne découlera de ce prix.

La valeur totale des cadeaux (chèque-cadeau, cadeau de mariage et cadeau du temps des fêtes) s'élève à 845\$. On considérera que Paul a reçu un avantage imposable de 345\$ (845\$ - 500\$). Le chèque-cadeau n'est pas considéré comme un cadeau en argent pour l'ARQ; il est donc visé par l'exemption de 500\$ applicable aux cadeaux.

Tant au fédéral qu'au Québec, l'employeur peut déduire le coût des cadeaux et récompenses, même si une partie ou la totalité de ceux-ci n'est pas imposable pour l'employé.

Si votre employeur organise une soirée ou toute autre activité mondaine à laquelle les employés sont conviés gratuitement, l'ARC considère qu'il peut en résulter un avantage imposable si le coût dépasse 150\$ par personne incluant les taxes. Les frais accessoires comme le transport à la maison ainsi que les frais d'hébergement ne sont pas inclus dans ce montant. Par exemple, si votre employeur organise une réception pour Noël dans un grand hôtel et offre gratuitement aux employés le repas et les boissons, un avantage imposable sera ajouté à votre revenu d'emploi si le coût de la soirée dépasse 150\$ par personne et est payé par l'employeur. Le montant de l'avantage imposable correspondra au total du coût de la soirée et des frais accessoires.

Voyages

Lorsqu'un employeur paie les vacances d'un employé, de sa famille ou des deux, il s'agit d'un avantage imposable. Si un voyage d'affaires est prolongé pour permettre à l'employé de prendre des vacances, celui-ci bénéficie d'un avantage imposable égal au coût supplémentaire assumé par l'employeur pour offrir cette prolongation. Lorsqu'un voyage est attribué à titre de prix pour souligner une bonne performance, situation fréquente dans le cas de vendeurs à commission, la valeur de ce prix doit être incluse dans le revenu à titre d'avantage imposable.

Frais de voyage du conjoint

Lorsqu'un employé est accompagné de son conjoint au cours d'un voyage d'affaires, les frais payés par l'employeur relativement à la présence du conjoint sont considérés comme un avantage imposable. Dans le cas où l'employeur requiert la présence du conjoint et que ce dernier participe réellement à la réalisation des objectifs du voyage d'affaires, aucun avantage n'en résulte.

Programme passagers assidus

Lorsqu'un employé accumule des points auprès d'une compagnie aérienne dans le cadre de voyages d'affaires payés par son employeur, l'utilisation de ces points à des fins personnelles représente un avantage imposable. L'ARC et l'ARQ n'exigent plus que l'employé soit imposé sur cet avantage si les points ne sont pas convertis en espèces, que le plan ou l'entente n'indique pas une autre forme de rémunération ou n'a pas pour but l'évitement fiscal. Contrairement aux autres avantages imposables, l'employeur n'a pas la responsabilité (à moins qu'il ne contrôle les points) d'inclure sur les feuillets T4 et relevé 1 la valeur de cet avantage lorsqu'il ne contrôle pas le nombre de points que l'employé accumule. C'est alors à l'employé d'ajouter lui-même dans le calcul de son revenu la valeur des points utilisés.

Primes payées à un régime d'assurance-salaire

Lorsque l'employeur paie au nom de l'employé les primes exigées par un **régime non collectif** d'assurance-salaire, les primes en question sont considérées comme un avantage imposable pour l'employé. Sont associés aux régimes d'assurance-salaire les régimes d'assurance-invalidité ou d'assurance contre la maladie ou les accidents qui prévoient des versements périodiques en remplacement de la perte de revenu d'emploi causée par la maladie ou l'invalidité. Si les primes sont versées à des régimes collectifs pour ces types d'assurances,

elles ne constitueront pas un avantage imposable. Les primes payées par l'employeur pour une assurance-maladie grave dont vous bénéficiez sont imposables. Les primes payées par un employeur à un régime collectif d'assurance contre la maladie et les accidents constituent un avantage imposable pour l'employé si elles se rapportent à une assurance-salaire dont les prestations ne sont pas payables périodiquement.

Assurance pour frais médicaux

Les régimes d'avantages sociaux offerts par la plupart des employeurs comprennent des régimes d'assurance pour frais médicaux. Ces régimes prévoient le remboursement total ou partiel des frais médicaux, incluant les frais dentaires, ainsi que les frais d'hospitalisation.

Au fédéral, les primes payées par l'employeur à un régime d'assurance pour frais médicaux ne constituent pas un avantage imposable pour l'employé.

Au Québec, la part payée par l'employeur à un régime d'assurance pour frais médicaux doit être incluse dans le calcul du revenu d'emploi. Cet avantage doit être indiqué sur le relevé 1 à la case J et pourra être inclus dans le total des frais médicaux payés aux fins du calcul du crédit pour frais médicaux du Québec seulement. Consultez le chapitre 10 pour plus de détails.

Assurance-vie

Lorsqu'un employeur verse des primes pour un régime d'assurance sur la vie pour un employé, il en résulte un avantage imposable.

Cotisations professionnelles

Une cotisation professionnelle remboursée ou payée par votre employeur en votre nom ne sera pas incluse sur votre T4 au fédéral si l'adhésion à l'association est une condition d'emploi. Sinon, la cotisation payée par l'employeur est généralement imposable.

Au Québec, les cotisations professionnelles remboursées ou payées par l'employeur (incluant les taxes) doivent être incluses sur le relevé 1 à la case L.

Un employé peut demander une déduction (au fédéral) ou un crédit d'impôt (au Québec) pour les cotisations professionnelles incluses dans le calcul de son revenu à titre d'avantage imposable. Voyez les détails à la page 73.

L'avantage lié à la TPS et à la TVQ

Les avantages imposables dont bénéficie un employé peuvent être augmentés d'un montant relatif aux taxes à la consommation (TPS et TVQ). Une telle

augmentation s'applique si on répond affirmativement à la question suivante : « Aurait-il fallu payer la TPS et la TVQ si le service ou le bien visé par l'avantage imposable avait été acquis directement par l'employé ? » Il est à noter que les allocations imposables ou autres avantages imposables en argent ne doivent pas être augmentés du montant de la TPS et de la TVQ.

QUELS SONT LES AVANTAGES NON IMPOSABLES ?

Uniformes

Un uniforme fourni à un employé pour exercer son emploi ou pour assurer sa sécurité ne représente pas un avantage imposable. Il en est de même des frais de nettoyage de l'uniforme payés par l'employeur ou remboursés à l'employé. De plus, une allocation raisonnable versée à un employé pour l'achat ou l'entretien de vêtements distinctifs requis dans l'exercice de ses fonctions n'est pas imposable.

Frais de déménagement

Les frais de déménagement occasionnés par un changement de lieu d'emploi et payés par l'employeur ou remboursés à l'employé ne sont généralement pas imposables. Pour plus de détails, consultez le chapitre 10 à la rubrique « Frais de déménagement ».

Rabais sur marchandises

Il arrive fréquemment que l'employeur accorde à ses employés un rabais à l'achat de ses produits. Ce privilège n'est généralement pas imposable. Toutefois, l'avantage est imposable si l'employeur conclut un arrangement avec un ou des employés pour acheter des marchandises au rabais. Il y a également un avantage lorsqu'un employé achète des biens (ni désuets ni défraîchis) à un prix inférieur au prix coûtant pour l'employeur. Les employés qui reçoivent des commissions pour des produits achetés pour leur propre usage ne doivent pas inclure ces commissions dans leur revenu. Par exemple, lorsqu'un vendeur d'assurance-vie acquiert une police d'assurance-vie et qu'il touche une commission sur cette police, celle-ci n'est pas imposable, pourvu que le vendeur soit propriétaire de la police et qu'il soit tenu de verser les primes exigées.

Contributions de l'employeur à certains régimes

Les contributions de l'employeur versées à un régime de pension agréé (RPA), à un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER), à un régime de prestations

supplémentaires de chômage, à un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB), à un régime collectif d'assurance-salaire ainsi qu'aux régimes de pension agréés collectifs ne sont pas imposables.

Club sportif ou autre

Lorsqu'un employeur verse une cotisation afin qu'un employé soit membre d'un club sportif ou d'une autre association dont le but principal est de fournir des repas ou des loisirs, aucun avantage n'est ajouté au revenu de l'employé si c'est l'employeur qui bénéficie principalement de cette situation et que cet avantage s'applique à tous les employés.

Services d'aide

Les services de conseils fournis ou payés par l'employeur concernant la santé physique ou mentale d'un employé ou de l'un des membres de sa famille ne sont pas des avantages imposables. Ces services peuvent comprendre la gestion du stress, les conseils d'orientation en matière d'usage de tabac, de drogue ou d'alcool.

Services de conseils financiers

Les services de conseils financiers ou de production de déclarations de revenus fournis ou payés par un employeur sont généralement des avantages imposables. Toutefois, si ces services sont fournis dans le cadre de la retraite d'un employé ou pour lui permettre de se trouver un nouvel emploi, ils ne seront pas imposables.

Frais de formation

Il n'y a pas d'avantage imposable lorsque les frais de formation, incluant les frais connexes tels que les livres, les repas et les déplacements, sont payés par l'employeur et sont **directement liés** aux activités de ce dernier, peu importe que les frais payés mènent à l'obtention d'un diplôme ou non. Il est également admis que des frais payés pour des cours sur la gestion du stress, sur l'équité en matière d'emploi, sur les premiers soins sont non imposables même s'ils ne concernent pas directement l'entreprise de l'employeur. Seuls les frais payés pour des cours sur des sujets d'intérêt personnel qui n'ont aucun rapport avec l'entreprise demeurent imposables.

Stationnement à l'établissement de l'employeur

Une place de stationnement fournie par un employeur représente généralement un avantage imposable pour l'employé. L'avantage est équivalent à la

valeur marchande du stationnement moins tout montant payé par l'employé. Il n'y a pas d'avantage imposable lorsqu'un stationnement est fourni à un employé qui accomplit la majeure partie de ses fonctions à l'extérieur de l'établissement de l'employeur où il doit quand même se rendre à l'occasion.

Aussi, il n'y a pas d'avantage imposable lorsque l'espace de stationnement fait partie intégrante de l'établissement de l'employeur ou est situé dans un centre commercial ou lorsque les places de stationnement sont utilisées selon le principe du « premier arrivé, premier servi ».

Frais de repas et de transport pour heures supplémentaires

Le remboursement de frais raisonnables (jusqu'à concurrence de 17 \$ par repas incluant les taxes) engagés pour des repas consommés par un employé qui doit faire au moins deux heures supplémentaires avant ou après son horaire normal de travail n'est pas imposable lorsque cette situation n'est pas fréquente (soit deux fois par semaine tout au plus). Au Québec, on exige que l'employé présente des pièces justificatives à l'appui de sa demande de remboursement. Dans les mêmes conditions, le remboursement de frais de transport par taxi n'est pas imposable s'il n'y a pas de service de transport en commun ou s'il est plus sécuritaire d'utiliser un taxi compte tenu de l'heure à laquelle s'effectue le trajet.

Le gouvernement du Québec encourage **l'utilisation du transport en commun** pour se rendre au travail. Les employeurs peuvent ainsi obtenir une déduction fiscale au Québec qui équivaut au double du montant payé pour les laissez-passer alors qu'**aucun avantage imposable n'est inclus dans le calcul du revenu de l'employé au Québec**. Sont visés : les laissez-passer **mensuels** et tout laissez-passer (mensuel ou non) pour du transport adapté remboursés par l'employeur. Tout type de laissez-passer (mensuel ou non) **fourni directement** par l'employeur est également non imposable. **Au fédéral**, l'employeur qui fournit ou rembourse les laissez-passer devra inclure un avantage imposable à ce titre sur le feuillet T4 de l'employé.

Bénévole auprès d'un service d'urgence

Les premiers 1000 \$ (1150 \$ au Québec) reçus d'un gouvernement, d'une municipalité ou d'une administration publique, à titre de bénévole auprès d'un service d'urgence, ne sont pas imposables. Sont visés : les pompiers volontaires, les techniciens ambulanciers volontaires ou les volontaires participant à des activités de recherche et de sauvetage. Une personne qui agit occasionnellement comme volontaire alors qu'elle est employée auprès de la même administration pour des fonctions semblables n'est pas admissible à l'exemption.

VOTRE EMPLOYEUR VOUS FOURNIT-IL UNE VOITURE ?

La voiture fournie par l'employeur est sans contredit l'avantage le plus répandu en matière de rémunération. Toutefois, en connaissez-vous bien toutes les conséquences fiscales ? **Votre employeur doit ajouter à votre revenu imposable deux montants liés à l'usage d'une voiture, soit une somme que l'on appelle le droit d'usage et un second montant lié aux frais de fonctionnement.**

Le droit d'usage

Le droit d'usage est calculé différemment selon que la voiture est achetée par l'employeur ou louée. **Dans le cas d'une voiture achetée, le droit d'usage est égal au coût de la voiture (incluant TPS et TVQ) multiplié par 2 % pour chaque mois durant lequel la voiture est à la disposition de l'employé.** Supposons que Marie ait eu à sa disposition, durant toute l'année 2018, une voiture que l'employeur a payée 28 000 \$ (taxes incluses). Marie aura un droit d'usage indiqué sur ses feuillets T4 et relevé 1 égal à 6 720 \$, soit $28\,000 \$ \times 2 \% \times 12$ mois. Il est à noter que le coût comprend le coût des accessoires et options incluant la TPS et la TVQ. Si vous faites l'acquisition auprès d'un proche, le coût correspondra à la juste valeur le jour du transfert incluant la TPS et la TVQ si applicable. Le matériel spécialisé ajouté pour les besoins d'une personne handicapée ou pour respecter les conditions d'emploi ne doit pas faire partie du coût du véhicule (par exemple, poste émetteur-récepteur, suspension renforcée ou treuil mécanique).

Dans le cas d'une voiture louée, le droit d'usage est établi aux deux tiers du coût de location annuel (incluant TPS et TVQ, mais excluant les frais d'assurance contre les dommages à l'automobile et les frais d'assurance responsabilité civile dans le cas où les frais sont inclus au coût de location). Si l'employeur de Marie a payé en 2018 une somme de 5 200 \$ pour la location de la voiture, Marie aura alors un droit d'usage de 3 467 \$, soit $5\,200 \$ \times \frac{2}{3}$.

Comme vous pouvez le constater, le droit d'usage ne tient pas compte du kilométrage parcouru par l'employé. Toutefois, il existe une exception permettant d'en tenir compte afin de réduire le droit d'usage lorsque l'employé utilise la voiture pour **plus de 50 %** pour les déplacements requis dans le cadre de son emploi. À cette fin, les déplacements entre votre domicile et votre lieu principal de travail ne sont pas considérés comme des déplacements requis dans le cadre de votre emploi. Si cette condition est respectée, le droit d'usage est multiplié par le nombre de kilomètres parcourus pour des fins personnelles (sans excéder 20 004 kilomètres), par rapport à un maximum de 20 004 (soit 1 667 kilomètres pour chacun des mois où la voiture est à la disposition de l'employé).

Autrement dit, si le kilométrage annuel parcouru pour un usage personnel est de 20 004 kilomètres et plus, le droit d'usage ne peut pas être réduit. Prenons le cas de Marie et supposons qu'elle ait parcouru 35 000 km en 2018, dont 14 000 km pour son usage personnel. Puisque Marie a utilisé la voiture dans une proportion de plus de 50 % dans le cadre de son emploi ($21\,000/35\,000 = 60\%$), le calcul du droit d'usage est le suivant si la voiture est achetée :

$$\frac{14\,000 \times 28\,000\$ \times 2\% \times 12 \text{ mois}}{20\,004} = \underline{4\,703\$}$$

ou si la voiture est louée :

$$\frac{14\,000 \times \frac{2}{3} \times 5\,200\$}{20\,004} = \underline{2\,426\$}$$

Si votre emploi consiste à vendre ou à louer des automobiles et que votre employeur vous fournit une voiture, le droit d'usage est calculé en remplaçant 2 % par 1,5 % et en utilisant le coût d'achat moyen des voitures acquises par l'employeur durant l'année.

Un calcul réduit de l'avantage imposable pour le kilométrage entre votre lieu de travail et votre résidence s'appliquera à certaines conditions, si votre employeur exige que vous rapportiez le véhicule le soir à votre résidence. Il en va ainsi si vous transportez des outils, de l'équipement ou de la marchandise dans votre véhicule à des fins de sécurité. Autre exemple, dans le cas où votre travail demande de répondre aux urgences lorsque la santé, la sécurité de la population ou une interruption importante des activités de l'employeur sont en jeu. Dans ces situations, le calcul de l'avantage imposable de l'employé pour le kilométrage entre son lieu de travail et sa résidence sera basé sur le taux en vigueur (0,26 \$ en 2018) pour le calcul de l'avantage lié au fonctionnement. De plus, l'employé doit s'engager envers son employeur à ne pas utiliser le véhicule à des fins personnelles.

Le droit d'usage est évidemment réduit des sommes remboursées par l'employé à l'employeur dans la mesure où il ne s'agit pas de remboursements de frais de fonctionnement.

L'avantage lié aux frais de fonctionnement

Le second avantage lié à une voiture fournie par l'employeur tient compte des dépenses de fonctionnement payées par l'employeur et qui se rapportent à

l'usage personnel que vous faites de la voiture. Les frais de fonctionnement comprennent l'essence, l'entretien, les réparations (moins tout produit d'assurance), les assurances et les frais d'immatriculation.

L'avantage lié aux frais de fonctionnement peut être déterminé de deux façons. Dans les deux cas, l'employeur n'a pas besoin de connaître les dépenses réelles applicables à la voiture fournie pour déterminer l'avantage.

Une première méthode consiste à déterminer que l'avantage lié aux frais de fonctionnement est égal à la moitié du droit d'usage. Seuls les employés qui respectent les deux conditions suivantes peuvent se prévaloir de cette méthode :

- la voiture doit être utilisée pour plus de 50 % dans l'exécution des fonctions liées à l'emploi ;
- l'employé doit aviser l'employeur par écrit avant la fin de l'année qu'il désire l'application de cette méthode.

La seconde méthode concerne tous les employés qui ne peuvent utiliser la première méthode ou qui ne l'ont pas choisie. Par exemple, un employé qui utilise la voiture fournie par son employeur dans une proportion de 50 % et plus pour son usage personnel ne peut se prévaloir de la première méthode. Dans ces cas, **l'avantage lié aux frais de fonctionnement est calculé selon un taux fixe de 0,26\$ par kilomètre parcouru à des fins personnelles.** L'employé doit donc tenir un registre du kilométrage parcouru durant l'année, afin de distinguer son utilisation personnelle de son usage pour l'emploi. Le taux de 0,26\$ par kilomètre est remplacé par 0,23\$ pour les employés dont l'emploi consiste à vendre ou à louer des automobiles.

L'avantage lié aux frais de fonctionnement est réputé inclure les taxes à la consommation applicables. Donc, aucun autre montant n'est ajouté à cet égard.

Les employés qui peuvent utiliser l'une des deux méthodes doivent évaluer celle qui est la moins coûteuse. Reprenons le cas de Marie :

Kilométrage personnel :	14 000 km
Kilométrage total :	35 000 km
Avantage pour droit d'usage :	4703 \$

L'avantage lié aux frais de fonctionnement déterminé selon la première méthode est de 2352\$, soit la moitié du droit d'usage. Si Marie ne choisit pas

l'application de cette méthode, son avantage lié aux frais de fonctionnement sera automatiquement déterminé en utilisant le taux fixe de 0,26 \$ par kilomètre pour un total de 3640 \$ (14 000 km x 0,26 \$).

Si elle avait parcouru 20 000 km pour son usage personnel au lieu de 14 000 km, l'avantage lié aux frais de fonctionnement serait alors de 5200 \$ (20 000 km x 0,26 \$), soit l'application automatique du taux de 0,26 \$/km lorsque l'usage personnel est de 50 % et plus.

Si vous remboursez à votre employeur une partie des frais liés à l'utilisation de la voiture dans l'année courante ou dans les 45 jours qui suivent la fin de l'année, ces remboursements réduiront l'avantage imposable lié aux frais de fonctionnement.

Registre des déplacements

L'ARQ exige qu'un employé utilisant une voiture fournie par son employeur remplisse un registre dans lequel doivent être inscrits les renseignements suivants :

- le nombre total de jours de l'année au cours desquels la voiture était mise à sa disposition ;
- sur une base quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle, le nombre total de kilomètres parcourus ;
- sur une base quotidienne, pour chaque déplacement effectué dans le cadre de son emploi, le lieu de départ et le lieu de destination, le nombre de kilomètres parcourus entre ces lieux, ainsi que toute information permettant d'établir que le déplacement a été fait en relation avec l'emploi, en nommant le client visité ou l'entreprise visitée.

L'ARC et l'ARQ ont instauré un registre simplifié pouvant être utilisé pour les dispositions relatives aux dépenses pour les véhicules à moteur. Pour se servir de ce registre simplifié, l'employé devra tenir, dans un premier temps, un registre pour une période de 12 mois typique à l'entreprise. Celui-ci servira de modèle de référence pour les années suivantes. Dans un deuxième temps, l'employé devra tenir un registre pour une période représentative de trois mois pour chacune des années subséquentes. Le pourcentage d'utilisation du véhicule à des fins d'affaires pour cette période de trois mois devra être sensiblement le même que pendant les mêmes trois mois de l'année servant de modèle (plus ou moins 10 %). Si tel est le cas, il sera possible de déterminer le pourcentage annuel d'utilisation du véhicule à des fins d'affaires à l'aide de la formule suivante :

$$\frac{\text{Pourcentage de la période de l'année représentative}}{\text{Pourcentage de la période de l'année de base}} \times \text{Pourcentage annuel de l'année de base}$$

Le pourcentage annuel d'utilisation du véhicule à des fins d'affaires obtenu à l'aide de la formule devra être sensiblement le même que pendant l'année de référence (plus ou moins 10 %).

Exemple

Claude a rempli un registre de déplacements pour une période de 12 mois qui indiquait un pourcentage d'utilisation de son véhicule à des fins commerciales pour chaque trimestre: 52% (janvier à mars), 46% (avril à juin), 39% (juillet à septembre) et 67% (octobre à décembre). L'utilisation annuelle de son véhicule à des fins d'affaires était à ce moment de 49%. Par la suite, Claude a tenu un registre de déplacements représentatif pour la période d'avril à juin de l'année suivante qui indiquait qu'il avait utilisé son véhicule à des fins d'affaires à 51% pour cette période. Étant donné que le pourcentage pour la période représentative de trois mois augmente de moins de 10% par rapport à celui de la même période de trois mois dans l'année de référence (51% - 46% = 5%), le calcul suivant sera effectué:

$$(51\%/46\%) \times 49\% = 54\%$$

Dans ce cas, étant donné que l'utilisation annuelle du véhicule de Claude est semblable à l'utilisation de l'année de référence (54% - 49% = 5%), le registre simplifié peut être utilisé et le pourcentage annuel d'utilisation à des fins d'affaires du véhicule de Claude sera de 54%.

Si le pourcentage d'utilisation du véhicule à des fins d'affaires pour la période de trois mois de l'année subséquente augmente ou diminue de plus de 10%, la période de référence ne sera plus considérée comme un indicateur approprié et il ne sera plus possible d'utiliser le registre simplifié pour cette année. Il en va de même si le pourcentage annuel d'utilisation du véhicule à des fins d'affaires varie de plus ou moins 10%.

L'ARQ exige que ce registre soit remis à l'employeur dans les 10 jours suivant la fin de l'année, soit au plus tard le 10 janvier 2019 à l'égard de l'année 2018. Si vos fonctions changent au cours de l'année et que votre employeur cesse de vous fournir une voiture, vous devrez alors lui remettre le registre dans les 10 jours qui suivent.

L'employé qui ne remet pas à son employeur, dans le délai prévu, le registre des déplacements d'une automobile mise à sa disposition devra payer une pénalité de 200\$.

VOTRE EMPLOYEUR VOUS A-T-IL CONSENTI UN PRÊT ?

Les employés d'institutions financières peuvent parfois bénéficier d'une réduction de taux d'intérêt sur des emprunts effectués auprès de leur employeur. Même si vous ne faites pas partie de ce groupe d'employés, il peut arriver que votre employeur vous consente un prêt soit pour vous acheter une voiture ou un ordinateur, soit pour toute autre raison. Si vous êtes actionnaire de la société qui vous prête, vous devriez consulter un fiscaliste, car vous pourriez être dans l'obligation d'inclure le montant total du prêt reçu dans votre revenu.

Les prêts consentis à des employés peuvent donner lieu à un avantage imposable. En effet, la loi présume que des intérêts calculés selon un taux prescrit doivent être payés. Si, durant l'année ou durant les 30 jours qui suivent, vous payez moins d'intérêt que ce qui est calculé ou si vous n'en payez pas du tout, un avantage imposable sera inclus sur vos feuillets T4 et relevé 1. Le taux d'intérêt prescrit par la loi varie à tous les trimestres en fonction des fluctuations du taux du marché. Voici un tableau des taux applicables durant les trois dernières années.

	2016	2017	2018
Du 1 ^{er} janvier au 31 mars	1%	1%	1%
Du 1 ^{er} avril au 30 juin	1%	1%	2%
Du 1 ^{er} juillet au 30 septembre	1%	1%	2%
Du 1 ^{er} octobre au 31 décembre	1%	1%	2%

Exemple

Philippe a emprunté de son employeur le 1^{er} octobre 2018 une somme de 20 000\$ pour s'acheter une voiture. Son employeur lui a consenti ce prêt sans intérêt, remboursable en deux versements de 10 000\$ chacun les 1^{er} octobre 2019 et 2020. L'avantage imposable inscrit en 2018 sur les feuillets T4 et relevé 1 de Philippe relativement à ce prêt est calculé comme suit :

Du 1^{er} octobre au 31 décembre : $20\,000\$ \times 2\% \times \frac{92}{365} = \underline{\underline{101\$}}$

Supposons que le prêt soit fixé à 0,5% et que Philippe ait payé le 15 janvier 2019 des intérêts de 25 \$ pour la période du 1^{er} octobre 2018 au 31 décembre 2018. L'avantage imposable de 101 \$ serait alors diminué du montant de 25 \$, puisque le paiement a été effectué dans un délai de 30 jours après la fin de l'année 2018.

Aucun avantage n'est calculé lorsque le prêt est consenti au taux du marché qui existait au moment du prêt et que les intérêts sont payés dans le délai requis. Par exemple, si votre employeur vous a consenti un prêt en août 2016 au taux de 1 %, vous n'aurez aucun avantage inclus dans votre revenu pour toute la durée de ce prêt, puisque le taux d'intérêt consenti est celui qui prévalait sur le marché à l'époque. Même si les taux prescrits par la loi, pendant la durée du prêt, dépassent le taux de 1 %, aucun avantage n'en résultera.

Une règle spéciale s'applique lorsqu'un prêt est consenti à un employé pour lui permettre d'acheter une maison qu'il habitera ou pour lui permettre de rembourser un emprunt contracté lors de l'achat d'une maison qu'il habite déjà. L'avantage se calcule de la même façon que ci-dessus, sauf que le taux d'intérêt prescrit utilisé à chaque trimestre ne pourra jamais dépasser le taux prescrit en vigueur lorsque le prêt a été consenti. Il s'agit en quelque sorte d'une protection contre la hausse des taux prescrits. Cette protection existe pour une durée de cinq ans. Par contre, si le taux prescrit devient inférieur, l'avantage sera calculé sur ce taux plus bas. À la fin de la cinquième année, c'est le taux prescrit à ce moment qui sera le nouveau plafond.

Exemple

Pauline a acheté une maison le 1^{er} mars 2016. Son employeur lui a prêté la somme de 75 000 \$ sans intérêt, alors que le taux d'intérêt prescrit était de 1 % à ce moment. L'avantage imposable pour 2016 se calcule au taux de 1 % pour l'année.

Même si le taux prescrit est de 2 % entre octobre et décembre 2016, le calcul de l'avantage imposable est fait avec un taux de 1 % pour cette période, puisque c'était le taux qui prévalait au moment de l'émission du prêt et que ce dernier était consenti depuis moins de cinq ans.

Reprenons le même exemple en supposant que Pauline ait acheté sa maison le 1^{er} novembre 2015 alors que le taux prescrit était de 2 %. Comme le taux s'est établi à 1 % de janvier à mars 2016 et à 2 % pour le reste de l'année 2016, son avantage imposable sera calculé avec le taux de 1 % de janvier à mars et de 2 % d'avril à décembre.
