



RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS AVANTAGEUSE SUR LE PLAN FISCAL

Tout employeur se soucie de la création d'un environnement de travail qui lui permettra de s'assurer de garder les employés importants et d'en attirer de nouveaux. Un régime de rémunération intéressant est essentiel pour atteindre ces deux objectifs. De plus, bien que le salaire d'un employé soit la pierre angulaire de toute structure de rémunération, ce sont parfois les autres avantages que procure un poste qui feront pencher la balance en faveur d'un employeur plutôt qu'un autre. C'est le cas particulièrement si ces avantages peuvent être structurés de manière à minimiser la ponction fiscale à laquelle l'employé fera face. Cet article présente certains des avantages sociaux les plus courants et le traitement fiscal de ceux-ci dans les mains de l'employé.



Wolters Kluwer

Les bonnes nouvelles—ce qui n'est pas imposé

Il peut sembler que pratiquement rien ne peut échapper à l'emprise des autorités fiscales canadiennes, mais il existe tout de même certains avantages pouvant être offerts aux employés à l'abri de l'impôt. Certains de ces avantages les plus courants sont décrits ci-dessous.

Primes pour les soins de santé publics et privés

La disponibilité de régimes d'assurance-maladie complémentaires couvrant une partie ou la totalité des coûts pour les lunettes et les médicaments sous ordonnance, les soins dentaires et les appareils d'orthodontie est un avantage grandement apprécié par la plupart des employés. Pour cette seule raison, ils sont offerts par la plupart des employeurs. Heureusement, il s'agit aussi d'un avantage qui profite d'un traitement fiscal avantageux. Plus spécifiquement, les cotisations aux régimes de santé privés payées par un employeur pour ses employés (par exemple les régimes médicaux ou dentaires) n'entraînent pas un avantage imposable pour ces derniers. Toutefois, les primes versées par un employeur en vertu de programmes provinciaux d'hospitalisation ou d'assurance pour soins médicaux sont traitées comme un avantage imposable égal au montant payé.

Allocations de repas et de déplacement relatives aux heures supplémentaires

Les employeurs offrent fréquemment des allocations de repas ou de déplacement aux employés qui doivent travailler jusqu'à des heures tardives. L'Agence du revenu du Canada (l'ARC) est prête à considérer de telles allocations comme non imposables lorsqu'elle les juge « raisonnables ». Bien entendu, le caractère raisonnable de ces allocations sera bien souvent évident pour la personne qui en profite, mais l'ARC a élaboré des lignes directrices aux fins de déterminer ce qui est ou non raisonnable. Lorsqu'un employé travaille durant des périodes supplémentaires de trois heures ou plus, moins de trois fois par semaine, une allocation de repas ne sera pas imposable. Dans le même ordre d'idées, si un employé travaille durant des périodes supplémentaires de trois heures ou plus sur une base occasionnelle, l'ARC n'imposera pas

les allocations de déplacement servant à couvrir les coûts de son retour à la maison. Cependant, dans le cas des allocations de déplacement, l'ARC impose la condition supplémentaire suivante : un transport collectif n'est pas disponible ou le déplacement pourrait comporter un risque pour la sécurité physique de l'employé.

Frais de déménagement

Plus particulièrement dans les industries impliquant des taux de transferts élevés, les employeurs couvrent souvent les coûts considérables de déménagement d'un employé (sa famille et son ménage) vers le nouvel emplacement. Puisque le déménagement est presque toujours effectué dans l'intérêt et à l'avantage de l'employeur, les coûts de déménagement payés par l'employeur ne sont pas considérés comme des avantages imposables dans les mains de l'employé. L'ARC fournit dans ses publications une liste des dépenses qui constituent un avantage non imposable. De plus, l'ARC traitera toute allocation non soumise à une justification d'au plus 650 \$ offerte par l'employeur pour des dépenses de transfert ou de déménagement accessoires comme un avantage non imposable pourvu que l'employé atteste que des dépenses totalisant au moins ce montant ont été encourues. Si l'allocation est supérieure à 650 \$, seule la portion excédant 650 \$ sera considérée comme un avantage imposable dans les mains de l'employé.

Dans certains cas, lorsque les employés doivent vendre leur maison dans un marché immobilier désavantageux et que la vente engendre une perte, l'employeur remboursera cette perte à l'employé. De façon générale, dans de telles circonstances, la moitié seulement du montant du remboursement qui excède 15 000 \$ sera imposable dans les mains de l'employé. Par exemple, on considérera qu'un employé qui déménage et doit vendre sa maison en assumant une perte de 50 000 \$ a reçu un avantage imposable de 17 500 \$ si son employeur lui rembourse le montant total de la perte. Le calcul de l'avantage imposable est le suivant :

$$(50\,000 \$ - 15\,000 \$) \times 50\% = 17\,500 \$$$





TAXES

Finalement, un employé dont les frais de déménagement ne sont pas remboursés ou qui reçoit un remboursement partiel seulement peut souvent déduire ses coûts de déménagement non remboursés.

Repas subventionnés

Dans certains cas, lorsqu'un lieu de travail se trouve dans une région qui ne permet pas aux employés de sortir pour le repas et de revenir au travail dans les délais imposés par l'employeur (p. ex. un parc industriel), une salle à manger ou une cafétéria peut offrir aux employés des repas dont le coût est subventionné par l'employeur. Une fois encore, l'ARC est prête à traiter l'élément subvention de tels repas comme un avantage non imposable pour les employés pourvu que le montant facturé aux employés couvre les frais de l'employeur associés à ces repas, c'est-à-dire le coût des aliments, de leur préparation et de leur service. Lorsque les repas sont fournis à un prix moindre que leur coût, un avantage imposable égal à la différence entre les coûts pour l'employeur et le montant payé par l'employé sera pris en considération.

Rabais sur la marchandise

Les employeurs dont les activités impliquent la fabrication de biens de consommation (p. ex. fabricants de vêtements ou d'articles électroniques) offrent souvent à leurs employés des rabais sur le prix de détail habituel de ces marchandises. L'ARC est prête à considérer ces rabais comme un avantage non imposable pourvu que les marchandises ne sont pas offertes à un prix moindre que leur coût et que le privilège d'effectuer de tels achats est étendu à tous les employés plutôt qu'uniquement, par exemple, aux employés cadre ou à ceux qui travaillent dans un emplacement précis. De plus, les arrangements plus créatifs, par exemple les accords de réciprocité entre les employeurs qui permettent aux employées d'acheter des marchandises au rabais auprès d'autres employeurs, seront considérés par l'ARC comme des avantages imposables.

Lorsque des marchandises sont vendues aux employés à un prix moindre que leur coût, l'avantage imposable sera égal à la différence entre la juste valeur marchande et le prix payé par les employés.



Événements sociaux parrainés par l'employeur

La fête de Noël du bureau et le pique-nique estival sont des événements annuels courants dans la plupart des lieux de travail. Lorsque l'employeur paie les coûts associés à l'événement et que tous les employés y sont invités, aucun avantage imposable ne sera pris en compte si le coût par employé (à l'exception des frais accessoires tels que le taxi ou l'hébergement pour la nuit) est inférieur à 100 \$. Toutefois, si le coût total par employé excède la limite de 100 \$, le coût total (y compris les frais accessoires) devient un avantage imposable dans les mains de l'employé.

Cadeaux aux employés

En partant, tous les cadeaux ou récompenses d'un employeur à un employé représentent des avantages imposables. Cependant, l'ARC permet une exception limitée selon laquelle l'employeur peut offrir à un employé au plus deux cadeaux et deux récompenses non monétaires par année. Les cadeaux devraient normalement être remis lors d'occasions comme Noël ou Hannoucah ou de célébrations telles que les anniversaires, les mariages ou la naissance d'un enfant. D'un autre côté, des récompenses sont habituellement remises pour souligner les réalisations des employés, par exemple l'atteinte d'un certain nombre d'années de service, d'un objectif ou d'une norme précise du lieu de travail. Sans surprises, des restrictions et des limites s'appliquent à l'exception. D'abord, pour que les cadeaux et récompenses demeurent non imposables, ils ne doivent pas être remis en argent. Pour l'ARC, un cadeau ou une récompense autre qu'en argent ne doit pas pouvoir être facilement converti en argent. En d'autres termes, un chèque-cadeau sera considéré comme un cadeau en quasi-espèces et sera toujours traité comme un avantage imposable. De plus, la valeur totale des cadeaux autres qu'en argent offerts au cours de l'année doit être inférieure à 500 \$ et l'ARC applique la même règle relativement à la valeur des récompenses.

Services d'aide aux employés

La plupart des employeurs, plus particulièrement les grandes entreprises, procurent des services d'aide à leurs employés, souvent par l'intermédiaire de programmes externes d'aide aux employés. Si ces services sont associés au bien-être ou à la santé physique ou mentale, les coûts ne seront pas

considérés comme un avantage imposable pour l'employé. Les exemples de services d'aide admissibles comprendront les programmes pour traiter l'abus de tabac, de drogues ou d'alcool, et pour la gestion du stress. De plus, lorsqu'un employeur offre des services d'aide concernant la retraite ou le reclassement d'un employé, il n'y aura aucun avantage imposable pour l'employé. Cependant, lorsque l'employeur paie pour des services tels que la planification financière ou la préparation de déclarations de revenus, ces services sont habituellement considérés comme un avantage imposable pour l'employé.

Cotisations à des installations de loisirs et des clubs

Plusieurs employeurs, qui reconnaissent qu'une main-d'œuvre en meilleure santé rapporte en raison de la réduction du nombre de jours de congé de maladie et d'invalidité, offrent aux employés des installations sur place où ils peuvent s'entraîner ou encore l'adhésion à des centres de conditionnement physique locaux. Une fois encore, lorsque l'avantage est offert à tous les employés, au moyen d'une installation interne ou en payant les frais permettant de s'entraîner dans une installation externe, aucun avantage imposable n'est pris en considération. Si l'utilisation des installations internes ou le paiement des frais d'adhésion à un centre externe se limite à un groupe précis d'employés, cet avantage sera considéré comme imposable pour ces employés.

La seconde exigence imposée par l'ARC pour que l'avantage demeure non imposable est que l'adhésion au centre ou la disponibilité des installations internes soit principalement à l'avantage de l'employeur. Il est important de noter que la façon dont l'adhésion au centre de culture physique est payée peut convertir un avantage non imposable en un avantage imposable ou vice versa. Si l'employé choisit une installation récréative ou un centre de conditionnement, paie son adhésion et soumet la facture à son employeur pour un remboursement, cet avantage sera considéré comme imposable. D'un autre côté, si l'employeur signe une entente avec l'installation concernant le paiement des frais pour l'utilisation des installations par ses employés, l'adhésion est celle de l'employeur et ne représente pas un avantage imposable pour les employés.



Cotisations professionnelles

Si un employeur paie des cotisations professionnelles au nom des employés, ce ne sera pas considéré comme un avantage imposable pour les employés si l'employeur est le principal bénéficiaire de l'adhésion. De nouveau, l'ARC utilise les facteurs suivants pour déterminer qui est avantagé principalement par l'adhésion.

Si l'adhésion à l'organisation professionnelle est une condition d'emploi (p. ex. les avocats ou les comptables embauchés pour exercer leur métier qui doivent maintenir une adhésion à leur organisation professionnelle), l'ARC considère alors que l'employeur est le principal bénéficiaire et l'avantage est considéré comme non imposable pour l'employé. Lorsque l'adhésion à une organisation professionnelle n'est pas une condition d'emploi, l'employeur doit déterminer qui est le principal bénéficiaire et doit ou non indiquer un avantage imposable sur le feuillet T4 de l'employé. Inutile de dire qu'un employé dont les cotisations professionnelles sont payées ou remboursées par l'employeur ne peut pas déduire ces frais de son revenu d'emploi.

Inévitablement, certains avantages offerts aux employés par les employeurs doivent être inclus dans le revenu des employés, en partie ou en totalité, et imposés au taux d'imposition régulier de ces derniers. Cependant, il est possible, dans ce cas également, de réduire la charge fiscale.

Régimes de remplacement du revenu/d'assurance-salaire

Au cours des dernières années, le besoin des employés vivant leurs années les mieux rémunérées de s'assurer de recevoir un revenu continu s'ils devaient souffrir de maladie ou devenir inaptes, a pris de plus de plus d'importance. Le coût de la couverture d'assurance nécessaire pour une telle protection du revenu sur une base individuelle peut être élevé, et des régimes collectifs offerts par les employeurs sont souvent mis en place pour répondre à ce besoin de façon plus abordable.

Habituellement, de tels régimes de remplacement du revenu et d'assurance-salaire prévoient le paiement de la totalité, ou plus souvent d'un pourcentage précis, du salaire habituel de l'employé si ce dernier tombe malade ou devient invalide. Lorsque les primes versées par un employeur pour une telle couverture sont payées par l'intermédiaire d'un régime collectif, il s'agit d'un avantage non imposable pour l'employé. Habituellement, de tels régimes de remplacement du revenu et d'assurance-salaire prévoient le paiement de la totalité, ou plus souvent d'un pourcentage précis, du salaire habituel de l'employé si ce dernier tombe malade ou devient invalide. Lorsque les primes versées par un employeur pour une telle couverture sont payées par l'intermédiaire d'un régime collectif, il s'agit d'un avantage non imposable pour l'employé.

Toutefois, il y aura un avantage imposable si les primes sont payées par l'intermédiaire d'un régime individuel. La plupart du temps, cela devrait être le cas lorsque la couverture est offerte à un employé sénior à haut revenu dont les besoins ne peuvent pas être satisfaits au moyen des régimes collectifs disponibles.

Frais de scolarité payés par l'employeur

Étant donné la vitesse à laquelle les technologies évoluent, les employés doivent, de façon presque constante, s'assurer de mettre à niveau et à jour les connaissances liées à leurs fonctions. Le principe général veut que lorsque la formation ou les cours sont offerts ou payés par l'employeur, aucun avantage





imposable n'en découle si cette formation ou ces cours sont en lien avec les tâches de l'employé, puisque l'employeur en tire profit. Dans ce cas, « l'exigence de formation en lien avec les tâches de l'employé » comprend la formation liée à l'emploi précis et la formation plus générale en lien avec l'entreprise ou le domaine dans lequel elle est exploitée (p. ex. des cours de langue ou des cours sur l'équité en matière d'emploi). La formation devient un avantage imposable pour l'employé si les cours payés par l'employeur sont suivis uniquement par intérêt personnel et s'ils ne sont pas liés aux activités de l'employeur.

Stationnement

Plus particulièrement dans les grands centres urbains, le fait de fournir un espace de stationnement près du bureau est un avantage appréciable pour les employés qui doivent effectuer de nombreux déplacements. Généralement, les employés qui bénéficient d'un stationnement payé par l'employeur se voient conférer un avantage imposable égal à la juste valeur marchande du stationnement moins la portion du coût total qu'ils assument.

Dans certaines situations, par exemple lorsqu'un permis de stationnement payé par l'employeur est fourni pour un parc de stationnement commercial près d'une grande tour à bureaux, il est facile de déterminer la juste valeur marchande de l'avantage. Dans d'autres cas, par exemple lorsque l'entreprise de l'employeur est exploitée

dans un parc industriel où le stationnement est accessible à tous, la détermination de la valeur de l'espace de stationnement est plus problématique. Comme elle reconnaît la difficulté, voire l'impossibilité de déterminer le coût d'un tel espace de stationnement, l'ARC accepte que l'avantage ne soit pas imposable dans ces circonstances. L'ARC est également prête à reconnaître que dans le cas d'un stationnement de type premier arrivé, premier servi fourni par l'employeur, qui contient moins d'espaces de stationnement que le nombre des employés qui en ont besoin, l'avantage ne sera pas imposable. Finalement, le stationnement payé par l'employeur ne sera pas considéré comme un avantage imposable lorsque l'employeur fournira le stationnement aux fins des activités de l'entreprise aux employés qui utilisent régulièrement leur propre véhicule ou un véhicule fourni par l'employeur dans le cadre de l'exécution de leurs fonctions.

Prêts à faible taux d'intérêt ou sans intérêt

Lorsqu'un employeur prête des fonds à un employé à un taux d'intérêt préférentiel, l'employé doit inclure dans son revenu un avantage imposable égal à la différence entre l'intérêt calculé au « taux prescrit » et l'intérêt réel payé. Le « taux prescrit » est le taux publié par l'ARC quatre fois par année, qui correspond, de façon générale et approximative, aux taux d'intérêt commerciaux en vigueur à ce moment. Par exemple, un employé qui reçoit un prêt de 10 000 \$ à un taux d'intérêt de 2 % au cours d'une année pendant laquelle le taux prescrit constant était de 6 %, se verra attribué l'avantage imposable suivant pour l'année :

Intérêt au taux prescrit :
10 000 \$ 3 6% 5 600 \$

Intérêts réels payés :
10 000 \$ 3 2% 5 200 \$

Avantage imposable 5 400 \$



Ces règles offrent une certaine marge de manoeuvre lorsqu'un employeur prête de l'argent à des taux inférieurs au marché à l'employé pour qu'il puisse acheter une maison. Le taux prescrit utilisé pour calculer l'avantage imposable pour un employé qui obtient un tel prêt est établi au moment où le prêt est accordé et demeure en vigueur pour les cinq années suivantes. Si le prêt décrit dans l'exemple ci-dessus devait servir à l'achat d'une maison, l'avantage imposable pour l'employé serait, pour la période de cinq ans suivant le moment où il est accordé, égal à 4 % du montant du prêt par année, sans égard aux fluctuations de taux d'intérêt pouvant survenir pendant ces cinq ans. À la fin de la période de cinq ans (en assumant que la période de remboursement du prêt est supérieure à cinq ans), le taux prescrit en vigueur à ce moment sera utilisé pour calculer l'avantage imposable des cinq années suivantes.

Conclusion

L'inclusion de bénéfices marginaux dans un régime de rémunération d'employé peut procurer à l'employé ainsi qu'à sa famille un accès à des services qui ne pourraient pas être accessibles à un coût raisonnable sur le plan individuel. Comme c'est souvent le cas, lorsque ces avantages peuvent être offerts à l'abri de l'impôt, tout le monde y gagne. Et, du point de vue de l'employeur, le fait d'offrir un régime de rémunération intéressant qui est aussi avantageux du point de vue fiscal peut lui permettre de garder des employés de grande valeur à long terme et lui donner un avantage sur ses concurrents lorsque vient le temps d'en recruter de nouveaux.

