

DÉJEUNER- CONFÉRENCE FISCALITÉ 24 SEPTEMBRE



S.E.N.C.R.L.
SOCIÉTÉ DE COMPTABLES
PROFESSIONNELS AGRÉÉS

DOCUMENT EXPLICATIF

Par: Service de fiscalité



1. DÉDUCTIBILITÉ DES FRAIS DE REPRÉSENTATION

1.1 RÈGLE GÉNÉRALE

Les frais de représentation se définissent comme les frais engagés pour des aliments, des boissons ou des divertissements dans le but de tirer un revenu d'une entreprise ou d'un bien.

La loi¹ prévoit que la déduction des frais de représentation est limitée à 50 % du moindre de :

- montant réellement payé ou payable pour la dépense (incluant TPS, TVQ et pourboire)
- montant qu'il est raisonnable de payer pour une telle dépense.

Au Québec, en plus d'être sujets à cette restriction de déduction de 50 %, les frais de représentation font l'objet d'une limite supplémentaire variant de 1,25 % à 2 % du chiffre d'affaires de l'entreprise. Cette limite s'applique à la portion déductible des frais de représentation, soit 50 % du montant² et est calculée de la façon suivante :

CHIFFRE D'AFFAIRES	LIMITE
32500\$ et moins	2%
De 32 501\$ à 51999 \$	650 \$
52000\$ et plus	1,25%

De plus en plus les frais de représentation font l'objet de vérifications fiscales, il est donc fortement recommandé de conserver tous les factures et d'inscrire, à l'endos de chacune d'elles, le nom du client pour lequel les frais ont été engagés ainsi qu'une indication des circonstances et de la raison de la dépense.

1.2 CAMIONNEUR DE GRAND ROUTIER

Les frais engagés par un camionneur de grand routier à l'égard de boissons et d'aliments peuvent bénéficier d'un taux de déduction de 80 % plutôt que de 50 %³ lorsque les conditions suivantes sont respectées :

- le déplacement est d'au moins 24 heures consécutives;
- le camionneur se trouve à l'extérieur de la municipalité ou de la région métropolitaine où il réside et
- le transport de marchandises se fait dans un rayon d'au moins 160 km du lieu de résidence du camionneur.

1.3 DÉPENSES REMBOURSÉES

Dans le cas où les frais de représentation sont remboursés par le client et que ceux-ci sont clairement identifiés sur la facture, la limite de 50 % ne trouve pas application. Par conséquent la dépense est déductible à 100 %.

¹ Article 67.1 L.I.R.

² Article 175.6.1 L.I.

³ Paragraphe 67.1(1.1) L.I.R.

1.4 OCCASIONS SPÉCIALES

Les dépenses d'aliments, de boissons et de divertissements engagées par l'employeur dans le cadre d'occasions spéciales⁴, par exemple les réceptions de Noël, sont entièrement déductibles (100%) par la société si ces aliments, boissons et divertissements sont offerts à l'ensemble des employés d'un lieu d'affaires de l'employeur.

De plus, cette règle s'applique aussi aux aliments et boissons offerts au conjoint et aux enfants des employés, à condition qu'ils leur soient offerts à tous.

La Loi⁵ prévoit une limite de six (6) événements spéciaux par année pour chacun des établissements de l'employeur.

Si ces conditions ne sont pas respectées, c'est-à-dire lorsque les aliments, les boissons et les divertissements ne sont pas offerts à l'ensemble des employés ou qu'il y a eu plus de 6 événements semblables au cours de l'année, ces dépenses ne bénéficient pas de la déductibilité à 100%, mais sont plutôt sujettes à la limite de 50% comme tout autre frais de représentation⁶.

1.5 CONGRÈS ET CONFÉRENCE

Le coût des repas et boissons offert aux participants d'un congrès ou d'une conférence, autre que ceux offerts de façon accessoire comme le café, le jus, les biscuits ou muffins, est réputé correspondre à 50\$ par jour⁷, s'il est inclus dans le coût total de l'événement et qu'il n'est pas indiqué de façon spécifique. Ce montant réputé de 50\$ s'applique peu importe que la durée de l'événement soit d'une journée entière ou d'une partie de journée seulement.

Le coût des repas et boissons engagés à l'occasion d'un congrès ou d'une conférence est assujetti à la limite générale de déduction de 50% applicable aux frais de représentation.

1.6 COTISATION À DES CLUBS SPORTIFS ET DÉPENSES POUR DES BIENS RÉCRÉATIFS

Les dépenses engagées pour l'usage ou l'entretien d'un bien récréatif, tel qu'un bateau, un chalet et une installation de golf ne peuvent généralement pas faire l'objet d'une déduction du revenu de l'entreprise. Toutefois, dans la mesure où ces dépenses sont engagées dans le cours normal des activités d'une entreprise qui consiste à fournir un tel bien en location elles pourront être déductibles.

Les dépenses engagées à titre de cotisation ou de droit d'adhésion à un club ou une association dont l'objet principal est de fournir à ses membres des installations de loisirs et sportives ne sont pas déductibles. Toutefois, les dépenses liées à l'achat de nourritures ou de boissons engagées sur place peuvent être déductibles (sujet à la limite de 50%) lorsque les installations en questions sont utilisées à des fins commerciales.

4 ARC, Nouvelle technique # 15.

5 Alinéa 67.1(2)f) L.I.R.

6 Paragraphe 67.1(1) L.I.R.

7 Paragraphe 67.1(3) L.I.R.

2. LES AVANTAGES IMPOSABLES

2.1 ALLOCATION VS REMBOURSEMENT DE DÉPENSES

Il est important de faire la distinction entre une allocation offerte à un employé à titre de compensation pour des montants qu'il a eus à encourir relativement à son emploi et un remboursement de dépenses.

Le terme allocation signifie tout paiement reçu par un employé, en plus de son salaire, sans qu'il ait à justifier l'emploi qu'il fera de celle-ci. Un remboursement de dépenses se définit plutôt comme un montant versé par l'employeur, à son employé, en fonction de factures, reçus ou autres pièces justificatives, fournis par ce dernier.

La loi⁸ prévoit qu'à moins d'indication contraire express, les allocations versées à un employé sont imposables⁹ contrairement aux remboursements de dépenses qui constituent un avantage imposable pour l'employé uniquement lorsqu'il en résulte un avantage économique pour ce dernier (par exemple, lors du remboursement d'une dépense personnelle).

2.2 CADEAUX

Offrir des cadeaux aux employés n'est pas toujours exempt de conséquences fiscales. En effet, dans certaines situations cela peut entraîner un avantage imposable pour les employés qui en bénéficient.

Les tableaux ci-dessous énoncent les différentes règles fiscales fédérales et québécoises relatives à la remise de cadeaux à des employés :

RÈGLES FÉDÉRALES¹⁰

Cadeaux ou récompenses en espèces ou quasi-espèces	Traitement fiscal	Imposable
	Espèces ou quasi-espèces	Argent, chèque-cadeau, carte pour cadeau, pépites d'or, titres, actions ou tout autre article qui peut facilement être converti en espèces
Cadeaux et récompenses non monétaires	Traitement fiscal	Non imposable
	Limite (nombre)	Aucune limite de nombre
	Limite (valeur)	La valeur globale totale des cadeaux et des récompenses doit être d'au plus 500\$ par année
	Conséquence	La valeur totale qui excède le montant de 500\$ par année sera imposable
	Raison du cadeau	Doit être donné pour une occasion spéciale (fête religieuse, anniversaire, mariage, naissance d'un enfant)
	Raison de la récompense	Doit être donnée en reconnaissance de réalisations professionnelles (années de service, suggestion d'un employé ou l'atteinte ou le dépassement de normes de sécurité)

8 Alinéa 6(1)b) L.I.R.

9 Alinéa 6(1)b) L.I.R.

10 ARC, Nouvelle technique # 40.

Prix non monétaires pour les années de service ou l'anniversaire des années de service	Traitement fiscal	Non imposable
	Limite (nombre)	Maximum d'un par cinq (5) ans
	Limite (valeur)	La valeur du prix non monétaire doit être inférieure à 500 \$
	Conséquence	La valeur qui excède 500 \$ sera imposable
	Raison du prix	Doit être donnée en reconnaissance des années de service ou pour l'anniversaire des années de service (Le prix d'anniversaire ne peut pas viser une période inférieure à cinq (5) ans, le prix pour les années de services ne peut viser les cinq (5) années depuis le dernier prix)

RÈGLES QUÉBÉCOISES

Cadeaux ou récompenses en espèces ou quasi-espèces	Traitement fiscal	Imposable
	Espèces ou quasi-espèces	Argent ou autres facilement convertibles en argent
	Ne sont pas des espèces ou quasi-espèces	Bons cadeaux, chèques-cadeaux, cartes à puce
Cadeaux non monétaires	Traitement fiscal	Non imposable
	Limite (nombre)	Aucune limite de nombre
	Limite (valeur)	La valeur totale des cadeaux doit être d'au plus 500 \$ (incluant les taxes)
	Conséquence	La valeur qui excède 500 \$ sera imposable
	Raison du cadeau	Doit être donné pour une occasion spéciale (Noël, anniversaire, mariage, ou autre occasion semblable)
Récompenses non monétaires	Traitement fiscal	Non imposable
	Limite (nombre)	Aucune limite de nombre
	Limite (valeur)	La valeur totale des récompenses doit être d'au plus 500 \$ (incluant les taxes)
	Conséquence	La valeur qui excède 500 \$ sera imposable
	Raison de la récompense	Doit être donnée en reconnaissance de certains accomplissements (années de service, le respect ou le dépassement des exigences en matière de sécurité ou l'atteinte d'objectifs similaires)

2.3 COTISATION PROFESSIONNELLE

Le paiement par l'employeur de la cotisation professionnelle de ses employés entraîne dans plusieurs situations l'imposition d'un avantage pour ces derniers. Toutefois, les règles fédérales et québécoises relatives à ce sujet sont différentes l'une de l'autre.

FÉDÉRAL¹¹

Lorsque l'employeur est le principal bénéficiaire du paiement de la cotisation professionnelle d'un employé, il n'en résulte aucun avantage imposable.

Le paiement d'une telle cotisation est généralement considéré comme bénéficiant principalement à l'employeur lorsque l'adhésion de l'employé à l'association professionnelle en question est une condition essentielle à l'emploi. Cependant, ce n'est pas parce qu'il ne s'agit pas d'une condition à l'emploi qu'automatiquement le paiement de la cotisation constitue un avantage pour l'employé. Dans une telle situation, l'employeur devra analyser les faits afin de déterminer qui de lui ou de l'employé est le principal bénéficiaire du paiement de cette cotisation.

¹¹ ARC, Nouvelle technique # 15 et IT-158R2

QUÉBEC¹²

De façon générale le paiement de la cotisation professionnelle d'un employé par son employeur constitue un avantage imposable puisque le membre de l'association professionnelle en question est l'employé et non l'employeur.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles où l'on peut démontrer que le paiement de la cotisation profite uniquement ou presque à l'employeur, le paiement peut ne pas constituer un avantage. Le ministère considère que le paiement de la cotisation profite en totalité ou en quasi-totalité à l'employeur lorsque l'employé n'est pas engagé à titre de professionnel et que l'employeur l'oblige tout de même à conserver son statut professionnel pour une raison quelconque, par exemple, pour le simple prestige du titre en question.

2.4 AUTOMOBILES

AUTOMOBILE FOURNIE PAR L'EMPLOYÉ

Lorsqu'un employé utilise son véhicule personnel pour effectuer des déplacements dans le cadre de son emploi et que son employeur lui verse une allocation pour compenser cette utilisation, celle-ci peut constituer une allocation imposable.

Il y a plusieurs types de compensation que l'employeur peut verser à un employé qui utilise son véhicule personnel pour des déplacements d'affaires. Les deux principales sont l'allocation au kilomètre et l'allocation fixe.

ALLOCATION AU KILOMÈTRE

- Elle est non imposable si elle est raisonnable
- L'employé ne réclame aucune dépense d'automobile et assume personnellement les coûts reliés à sa voiture
- L'employeur peut déduire au maximum 0,54\$ pour les 5000 premiers km et 0,48\$ pour les autres kilomètres parcourus. Ces montants sont un bon indicateur de ce qui est raisonnable. Il ne faut toutefois pas considérer comme déraisonnable une allocation uniquement parce qu'elle est plus élevée que ces montants.

PRÉCISION

Ce mode de compensation est avantageux dans les situations où l'employé franchit beaucoup de distance pour des fins d'affaires et qu'il a un véhicule en bon état.

Si le taux est jugé non raisonnable, que ce soit parce qu'il est trop faible ou trop élevé, l'allocation est imposable.

ALLOCATION FIXE

- Elle est imposable pour l'employé
- L'employé réclame les dépenses qu'il a supportées relativement à son automobile
- L'employeur verse un salaire supplémentaire ou une allocation mensuelle à l'employé pour l'aider à payer ses dépenses d'automobile

PRÉCISION

Ce mode de compensation est avantageux dans le cas d'un employé qui ne parcourt pas beaucoup de distance pour des fins d'affaires, même s'il utilise souvent sa voiture et pour l'employé propriétaire d'un véhicule dont les frais de fonctionnement sont élevés.

Il existe aussi les allocations mixtes. Lorsque ce type d'allocation est utilisé, une partie du montant versé est fixe alors qu'une autre partie est calculée en fonction du kilométrage. Généralement, ce type d'allocation est imposable pour l'employé lorsque les deux parties de l'allocation visent la même utilisation. C'est le cas lorsque l'employeur verse un montant fixe par jour pour compenser les dépenses reliées à l'utilisation du véhicule et qu'en plus il verse un autre montant calculé selon le nombre de kilomètres parcourus afin de compenser les frais de fonctionnement.

L'allocation mixte ne serait toutefois pas imposable dans le cas où l'employeur verse une allocation fixe pour compenser les frais engagés par l'employé pour les déplacements à l'intérieur de la ville et une allocation raisonnable calculée en fonction du nombre de kilomètres parcourus à l'extérieur de la ville.

¹² Bulletin d'interprétation IMP. 37-2/R2, Paiement ou remboursement par un employeur des montants exigibles d'un employé membre d'une association professionnelle.

AUTOMOBILE FOURNIE PAR L'EMPLOYEUR

Lorsqu'un employé utilise à des fins personnelles un véhicule fourni par son employeur, il en résulte un avantage imposable¹³. Dans une telle situation, l'employeur doit ajouter aux revenus de l'employé deux (2) éléments à titre d'avantages imposables :

DESCRIPTION	AUTOMOBILE ACHETÉE	AUTOMOBILE LOUÉE
Droit d'usage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2% x coût achat x nbre mois ou ▪ (2% x coût achat x nbre mois) x (nbre km personnels / 1667 km x nbre mois)* 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2/3 x coût location x nbre mois ou ▪ (2/3 x coût de location x nbre mois) x (nbre km personnels / 1667 km x nbre mois)*

PRÉCISIONS

- L'avantage pour droit d'usage doit être calculé lorsque le véhicule de l'employeur est mis à la disposition de l'employé et ne prend pas en considération le nombre de kilomètres parcourus à des fins personnelles. Toutefois, lorsque l'employé n'utilise en aucun temps le véhicule à des fins personnelles et que celui-ci est retourné aux locaux de l'employeur à la fin de la journée, il n'y aura généralement pas d'avantage imposable pour droit d'usage.
- Tout remboursement de l'employé, autre que le remboursement des dépenses liées au fonctionnement de l'automobile, aura pour effet de diminuer l'avantage pour frais de fonctionnement.
- Réduction de 50% (automobile achetée ou louée)
 - L'avantage imposable pour droit d'usage est réduit si plus de 50% de la distance parcourue par l'automobile a été faite pour des fins d'affaires et si la distance parcourue à des fins personnelles est inférieure à 1667 km / mois (20000 km / année).
 - Lorsque l'employé utilise le véhicule à plus de 50% à des fins personnelles, que ce soit à 55% ou 95%, le montant de l'avantage relié au droit d'usage est le même.
- Automobile louée seulement
 - Lorsque l'employé ne bénéficie pas de la réduction de l'avantage imposable pour utilisation d'un véhicule loué par son employeur à des fins personnelles, les lois fiscales présument que l'utilisation personnelle est de 66 2/3%. Donc, même si le pourcentage d'utilisation à des fins personnelles est plus élevé, l'avantage imposable n'augmentera pas.
- Automobile achetée seulement
 - La formule servant à déterminer l'avantage relié au droit d'usage ne prend pas en considération la dépréciation du véhicule. Ainsi, lorsque la voiture est achetée, l'avantage est toujours calculé sur son coût d'acquisition et non sur sa valeur.

Frais de fonctionnement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0,27 \$ x nbre km personnels ou ▪ 50% du calcul du droit d'usage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0,27 \$ x nbre km personnels ou ▪ 50% du calcul du droit d'usage
-------------------------	---	---

PRÉCISIONS

- Sont compris parmi les frais de fonctionnement l'essence, l'huile, l'entretien, les réparations et les assurances.
- L'avantage imposable pour frais de fonctionnement est réduit si plus de 50% de la distance parcourue par l'automobile a été faite pour des fins d'affaires.
- L'employé doit soumettre un avis écrit indiquant son choix d'opter pour la méthode de rechange de 50% du droit d'usage.
- Si l'employé rembourse son employeur pour la totalité des frais de fonctionnement relatifs à son usage personnel d'une automobile appartenant à ce dernier, il n'y aura aucun avantage pour frais de fonctionnement à condition que le remboursement se fasse durant l'année ou au plus tard 45 jours suivants la fin de l'année. S'il n'en rembourse qu'une partie, ce montant viendra réduire l'avantage pour frais de fonctionnement.

Aux fins du calcul du pourcentage d'utilisation de l'automobile à des fins d'affaires, il faut garder à l'esprit que la distance parcourue entre la résidence de l'employé et la place d'affaires de son employeur représente un usage effectué à des fins personnelles. Toutefois, la distance parcourue par l'employé pour se rendre de sa résidence à celle d'un client est considérée comme étant effectuée à des fins d'affaires.

¹³ Sous-alinéas 6(1)e) et 6(1)k) L.I.R.

Afin de calculer le montant de l'avantage imposable, le gouvernement du Canada met à la disposition des contribuables un calculateur de l'avantage. Vous pourrez trouver ce calculateur à l'adresse suivante :

- <http://www.cra-arc.gc.ca/esrvc-srvce/tx/bsnss/bc-fra.html?eml20110114>

REGISTRE DE KILOMÉTRAGE¹⁴

Lorsqu'un employeur met une automobile à la disposition d'un de ses employés (ou d'une personne liée), ce dernier devra lui remettre dans les délais prévus une copie du registre qu'il tient relativement aux déplacements de l'automobile. Il est nécessaire de tenir un registre pour distinguer les kilomètres parcourus à des fins d'affaires de ceux parcourus à des fins personnelles. Tout employé qui ne se conforme pas à cette règle encourt une pénalité de 200 \$ (seulement au Québec).

Les délais sont les suivants :

Au plus tard le 10^e jour suivant :

- la fin de l'année lorsque l'automobile est mise à sa disposition à la fin de l'année;
- la fin de la période au cours de laquelle l'automobile a été mise à sa disposition si cette période se termine avant la fin de l'année.

Afin d'être complet, le registre de kilométrage doit contenir les informations suivantes :

- la destination affaires;
- la date du déplacement;
- le nom et l'adresse du client;
- la distance parcourue pour chaque déplacement et
- le nombre de jours dont le véhicule a été mis à la disposition de l'employé.

MYTHE SUR LE REGISTRE DE KILOMÉTRAGE¹⁵

Il existe une croyance répandue voulant que les règles concernant la tenue d'un registre de kilométrage aient été assouplies de façon à ce que les entreprises puissent tenir un registre pendant une période de 12 mois à titre de modèle de référence et qu'ensuite, elles puissent tenir un registre uniquement pour une période de trois (3) mois consécutifs par année. Selon cette croyance générale, pour pouvoir bénéficier de cet assouplissement, les entreprises n'ont seulement qu'à démontrer que l'utilisation du véhicule en question pendant la période de trois (3) mois consécutifs est comparable (à 10% près) à l'utilisation enregistrée pour ce même véhicule pour la période de référence de 12 mois.

Toutefois, l'ARC est venu préciser que cet allègement **s'applique uniquement aux travailleurs autonomes**¹⁶. En effet, les sociétés ne peuvent pas bénéficier de cet assouplissement et doivent donc continuer de tenir un registre de kilométrage tout au long de l'année.

¹⁴ Article 41.1.4 L.I.

¹⁵ Article 41.1.4 L.I.

¹⁶ Faits saillants en fiscalité, Volume 19, numéro 4, avril 2011.

Voici un modèle de registre des kilométrages :

REGISTRE MENSUEL DES DÉPLACEMENTS

Janvier

Date	Endroit de départ	Endroit d'arrivée	Odomètre		Kilomètres totaux parcourus	Kilomètres à des fins d'affaires	Kilomètres à des fins personnelles	Justification des déplacements
			Début	Fin				
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								

Totaux pour le mois:

--	--	--

Nombre de jours dans le mois où l'automobile est mise à la disposition de l'employé:

--

LOUER OU ACHETER

L'élément principal à considérer lorsque vient le temps de décider entre l'utilisation d'un véhicule fourni par l'employeur ou par l'employé est sans aucun doute le taux d'utilisation de l'automobile à des fins personnelles.

Il est généralement plus avantageux pour l'employé de voir son employeur louer l'automobile qui lui est fournie que de le voir acheter ce véhicule, et ce, pour la raison suivante :

- les règles fiscales de base concernant l'avantage relié au droit d'usage d'une automobile n'ont pas été modifiées depuis de nombreuses années, tandis que les taux d'intérêt ont grandement diminué, ce qui a eu pour effet de diminuer les mensualités d'une location automobile sans pour autant diminuer le coût d'acquisition pour cette même voiture.

EXEMPLE

- Véhicule d'un coût de 30162 \$ (taxes incluses)
- Location : 402 \$ / mois (taxes incluses)
- Terme de 48 mois
 - Basé sur un exemple réel de 2013

ACQUISITION DU VÉHICULE	LOCATION DU VÉHICULE
Avantage imposable annuel (droit d'usage): (2% x 30162 \$ x 12 mois)	Avantage imposable annuel (droit d'usage): ($\frac{2}{3}$ x 402 \$ x 12 mois)
7 239 \$	3 216 \$
Différence annuelle de l'avantage imposable (droit d'usage):	4 023 \$
Différence de l'avantage après 4 ans (droit d'usage):	16 092 \$
Économie d'impôt pour l'employé après 4 ans (taux de 49,97%):	8 041 \$

Comme il vient d'être démontré, le fait pour l'employeur de louer le véhicule plutôt que de l'acheter a généralement pour effet de réduire considérablement l'avantage imposable relié au droit d'usage de l'automobile.

2.5 VÊTEMENTS SPÉCIAUX ET UNIFORMES¹⁷

Lorsqu'un employeur fournit ou rembourse à ses employés un uniforme distinctif ou des vêtements spéciaux qu'ils sont tenus de porter dans l'exercice de leur emploi ou qui leur procurent une protection contre les dangers spécifiques de l'emploi, cela ne constitue pas un avantage imposable.

De plus, le paiement par l'employeur d'un service de nettoyage à sec de ces uniformes ou de ces vêtements spéciaux ne constitue pas non plus un avantage imposable pour l'employé.

Dans le cas où l'employé reçoit plutôt de son employeur une allocation pour l'achat de vêtements spéciaux de protection, et ce, sans que l'employé ait eu à fournir un reçu, cette allocation ne constituera pas un avantage imposable si :

- La loi exige le port de vêtements de protection;
- L'employé a effectué l'achat d'un tel vêtement et
- le montant d'allocation est raisonnable.

¹⁷ Bulletin d'interprétation IT-470R, Avantages sociaux des employés et paragraphe 6(6) L.I.R.

2.6 FRAIS DE REPAS¹⁸

Les allocations pour frais de repas raisonnables versées par un employeur à son employé peuvent ne pas être imposables pour ce dernier dans le cas où il effectue occasionnellement des heures supplémentaires. Pour pouvoir bénéficier de cette exemption d'imposition, les conditions suivantes doivent être remplies :

- la valeur du repas ou de l'allocation de repas versée à l'employée doit être raisonnable (l'ARC considère qu'un montant jusqu'à concurrence de 17 \$ est jugé raisonnable);
- l'employé à qui est versée l'allocation effectue au moins deux (2) heures de travail supplémentaires, soit avant ou après ses heures normales de travail (au Québec: au moins trois (3) heures supplémentaires consécutives);
- les heures supplémentaires ne sont pas fréquentes (les autorités fiscales considèrent que moins de trois (3) fois par semaine se qualifie de peu fréquent ou d'occasionnel);
- les frais de repas sont remboursés à l'employé sur présentation de pièces justificatives (exigence supplémentaire de Revenu Québec).

Lorsque les heures supplémentaires deviennent fréquentes ou sont effectuées de façon régulière, les allocations de repas sont alors imposables pour l'employé qui les reçoit.

En ce qui concerne les repas gratuits ou subventionnés par l'employeur, par exemple les repas offerts dans la cafétéria de l'employeur, l'avantage imposable pour l'employé correspond au coût de la nourriture, de sa préparation et du service moins tout montant payé par celui-ci.

2.7 INSTALLATIONS RÉCRÉATIVES ET COTISATION À UN CLUB SPORTIF ET SOCIAL (GOLF, GYM)

Généralement, le paiement par l'employeur d'une cotisation à un club fournissant des installations récréatives à ses employés constitue un avantage imposable pour ces derniers.

Il existe toutefois une exception à cette règle. Lorsque l'adhésion à un tel club profite principalement à l'employeur, aucun avantage n'en découle pour l'employé (cette exception est plutôt rare). De plus, il ne découle aucun avantage imposable pour les employés lorsqu'ils peuvent utiliser gratuitement les installations récréatives ou de conditionnement physique internes de l'employeur destinées spécifiquement à cette fin et dans le cas où ces installations sont offertes à tous les employés.

2.8 ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX

Le paiement par un employeur d'aliments, de boissons et de divertissements, dans le cadre d'occasions spéciales, ne constitue pas un avantage imposable pour l'employé, lorsqu'ils sont offerts à la totalité des employés et que le coût est raisonnable dans les circonstances. En 1998, il a été jugé par l'ARC qu'un montant de 100 \$ par employé constituait un montant raisonnable. Ce montant n'a malheureusement pas été ajusté depuis.

2.9 VOYAGES D'AFFAIRES

Le paiement par un employeur de dépenses engagées dans le cadre d'un voyage d'affaires ne constitue pas un avantage imposable si la présence de l'employé est jugée essentielle aux affaires de l'employeur et qu'elle a pour objectif principal la conduite des affaires de l'employeur. De plus, afin d'éviter tout avantage imposable, la dépense doit être raisonnable par rapport aux fins commerciales du voyage en question.

¹⁸ ARC, Nouvelle technique # 40.

Toutefois, lorsque le conjoint ou la conjointe de l'employé accompagne ce dernier lors d'un tel voyage et qu'aucun motif d'affaires qui justifie l'accompagnement, il est déduira un avantage imposable pour l'employé. Le montant de cet avantage correspondra à la portion du coût du voyage attribuable au conjoint ou à la conjointe.

Il en découle aussi un avantage imposable pour l'employé lorsque celui-ci prolonge le voyage d'affaire pour son plaisir personnel.

2.10 FRAIS DE FORMATION

Lorsque la formation est principalement suivie au bénéfice de l'employeur, il n'en découle aucun avantage imposable pour l'employé qui y assiste, et ce, peu importe que la formation conduise ou non à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat. Lorsqu'au contraire, la formation est principalement suivie au bénéfice de l'employé plutôt que celui de l'employeur, il en découle un avantage imposable.

Les cours de formation suivis dans le but de maintenir ou d'améliorer les habiletés des employés relativement aux secteurs d'activités de l'employeur sont généralement considérés comme suivis au bénéfice de l'employeur. Les frais engagés par l'employeur relativement à des cours ou formations liés aux affaires en général ne sont habituellement pas imposables pour l'employé, et ce, même si cela ne touche pas directement le ou les secteurs d'activités de l'entreprise. Ces cours comprennent, par exemple, des cours sur la gestion du stress, des cours de langue, des cours sur l'équité en matière d'emploi, etc.

Les dépenses engagées par l'employeur pour offrir des cours portant sur des sujets d'intérêts personnels ou des cours permettant d'acquérir des habiletés n'ayant aucun lien avec l'entreprise de l'employeur, ni aucun lien avec le monde des affaires constituent un avantage imposable pour l'employé. En effet, ces cours sont toujours considérés comme bénéficiant principalement à l'employé et non à l'employeur.

2.11 FRAIS DE CONGRÈS

Le remboursement d'un montant raisonnable relatif à des frais de congrès qu'effectue un employeur au bénéfice d'un de ses employés ne constitue généralement pas un avantage imposable pour cet employé, dans le cas où c'est l'employeur qui lui a demandé d'assister à ce congrès.

2.12 TÉLÉPHONE CELLULAIRE

Généralement, lorsqu'un employeur rembourse ou assume le frais d'un forfait de téléphone cellulaire offert à ses employés, il n'en découle aucun avantage imposable. En effet, lorsque l'employeur paie un plan de temps d'antenne de téléphone cellulaire à un employé et que cela est requis dans l'exercice des fonctions découlant de son emploi, aucun avantage ne doit être ajouté au revenu de l'employé, et ce, même s'il utilise une partie du temps d'antenne à des fins personnelles, tant que cela demeure dans les limites du plan choisi.

Toutefois, lorsque l'utilisation personnelle du téléphone cellulaire par l'employé entraîne des charges supplémentaires pour l'employeur et/ou que le plan d'antenne du téléphone n'est pas raisonnable considérant les besoins professionnels de l'employé, il en découlera un avantage imposable pour ce dernier.

2.13 LAISSEZ-PASSER POUR TRANSPORT EN COMMUN

Le paiement par un employeur en faveur de son employé d'un laissez-passer de transport en commun (métro, train de banlieue, traversier, etc.) constitue, de façon générale, un avantage imposable pour ce dernier.

3. CONSERVATION DES REGISTRES

Généralement, une entreprise doit conserver tous les registres et toutes les pièces justificatives qui permettent de déterminer ses obligations fiscales ainsi que les crédits auxquels elle a droit, pour une période de **six (6) ans à partir de la fin de la dernière année d'imposition à laquelle ils se rapportent**¹⁹. Lorsqu'une déclaration pour une année fiscale est produite en retard, le délai de conservation des registres est plutôt de six (6) ans suivant la date de production.

Elle doit de plus conserver **indéfiniment** les registres et les pièces justificatives qui se rapportent à l'acquisition ou à la disposition à long terme d'un bien, à l'enregistrement des actions ainsi qu'aux autres renseignements historiques qui pourraient avoir un impact lors de la vente ou de la liquidation de l'entreprise.

Lorsque l'entreprise effectue une dépense, il est important de ne pas conserver uniquement le reçu ou le compte mensuel de carte de crédit, mais plutôt de conserver la facture prouvant cette dépense. En effet, dans le cas d'une vérification, les autorités fiscales refusent généralement les dépenses lorsque la seule preuve dont elles disposent est le relevé de transaction.

Les documents et registres qui doivent être conservés comprennent, entre autres, les documents suivants :

- états financiers, déclarations d'impôts et rapports de taxes;
- relevés quotidiens des revenus et pièces justificatives (factures, ruban de caisse, contrats, etc.);
- relevés quotidiens des dépenses et pièces justificatives (factures, reçus, chèques, contrats, bons de commande, etc.);
- registre de kilométrage;
- dépenses en immobilisations;
- factures et relevés mensuels de carte de crédit;
- registre des employés incluant les salaires et les retenues à la source pour chacun;
- etc.

Le défaut de conservation de ces documents peut entraîner le refus des dépenses ainsi que l'imposition de pénalités.

¹⁹ Paragraphe 230(4) L.I.R.

4. TAXES À LA CONSOMMATION (TPS ET TVQ)

4.1 INSCRIPTION

Toute personne ayant un chiffre d'affaires, avec les personnes qui lui sont associées, de plus de 30 000 \$ sur quatre (4) trimestres consécutifs, a l'obligation de s'inscrire aux fichiers de la TPS/TVQ²⁰. Le seuil de 30 000 \$ doit donc être réévalué chaque trimestre.

4.2 RÉCLAMATION DES CTI/RTI

Un inscrit peut réclamer des CTI/RTI à l'égard de la taxe qu'il a payée pour l'acquisition de biens et de services utilisés, consommés ou fournis dans le cadre de ses activités commerciales, s'il obtient, au préalable, les renseignements suffisants pour établir le montant du crédit, y compris, les renseignements visés par règlement²¹.

Voici un tableau qui résume les informations nécessaires à une demande de CTI-RTI :

	Vente totale inférieure à 30 \$	Vente totale de 30 \$ à 150 \$	Vente totale supérieure à 150 \$
Le nom du fournisseur ou sa dénomination sociale	✓	✓	✓
La date de la facture	✓	✓	✓
Le montant total de la facture	✓	✓	✓
Le montant de la taxe applicable ou un énoncé indiquant que les prix comprennent les taxes	✓ (TVQ seulement)	✓	✓
Les numéros d'inscription du fournisseur aux fins de la TPS et de la TVQ*		✓	✓
Le nom de l'acheteur			✓
Les conditions de vente (au comptant ou à crédit)			✓
Une description des produits ou services fournis	✓ (TVQ seulement)	✓ (TVQ seulement)	

* Selon les autorités fiscales et les tribunaux, l'acquéreur doit s'assurer que les numéros de taxes obtenus du fournisseur sont valides au moment de la transaction.

Pour ce faire, il peut consulter les adresses Internet suivantes qui permettent de valider les numéros de taxes.

- TPS: <http://www.cra-arc.gc.ca/esrvce-srvce/tx/bsnss/gsthstrgstry/menu-fra.html>
- TVQ: http://www.revenuquebec.ca/fr/sepf/services/sgp_validation_tvq/default.aspx

20 Articles 240 et 166 L.T.A.

21 Paragraphe 169(4) L.T.A.

4.3 RESTRICTIONS POUR LES GRANDES ENTREPRISES

DÉFINITION DE GRANDE ENTREPRISE

Aux fins de la Loi sur la taxe de vente du Québec (LTVQ), un inscrit est considéré être une grande entreprise tout au long d'un exercice donné lorsque le total des ventes taxables (incluant les ventes détaxées), autres que des services financiers et des fournitures d'immeubles, effectuées par lui ou des personnes avec qui il est associé au cours de son exercice financier précédent excèdent 10 000 000 \$.

RESTRICTIONS

La LTVQ prévoit qu'une grande entreprise ne peut demander de RTI à l'endroit de certaines dépenses spécifiques, même si ces dépenses ont été engagées dans le cadre des activités commerciales de l'inscrit. Ces dépenses sont les suivantes :

- véhicule routier de moins de 3000 kg, devant être immatriculé pour circuler sur les chemins publics;
- biens et services relatifs aux véhicules mentionnés précédemment acquis dans les 12 mois suivants l'acquisition du véhicule en question;
- carburant utilisé pour ces véhicules à l'exception du mazout;
- électricité, gaz et combustible;
- services de téléphonie et de télécommunication et
- nourriture, boissons et divertissements qui selon la loi sont déductibles uniquement à 50 %.

4.4 MODIFICATIONS RÉCENTES

Avant le 1^{er} janvier 2014, la LTVQ permettait à une grande entreprise de récupérer, sur les allocations versées à ses employés ainsi que sur les remboursements de dépenses effectués à ces derniers, une portion de la TVQ encourue, et ce, même à l'égard des dépenses faisant l'objet des restrictions. En effet, les grandes entreprises qui utilisaient la méthode simplifiée de récupération des RTI pouvaient obtenir un remboursement correspondant à 5% de la TVQ payée sur l'ensemble de ses allocations et remboursements de dépenses.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette méthode a été abolie et remplacée par un facteur administratif correspondant à 9/109. Toutefois, ce facteur ne s'applique pas sur les dépenses faisant l'objet des restrictions pour les grandes entreprises. Ainsi, il n'est plus possible pour une grande entreprise de récupérer une partie de la TVQ sur les dépenses visées par les restrictions énoncées ci-dessus.

En raison de ce changement, il n'est généralement pas avantageux pour une grande entreprise d'utiliser le facteur administratif pour la récupération des taxes de vente plutôt que d'y aller avec le montant de la taxe réellement payée.

Le changement de méthode ne peut cependant se faire qu'au début de chaque période de taxes.

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS,
N'HÉSITEZ PAS À COMMUNIQUER AVEC NOUS.

1 888 842-1608

groupe@fbl.com

FBL.COM