

Respecter les règles de l'Agence du Revenu du Canada (ARC)

Anne Van Delst, CPA, CA, ECA

Programme

- Que sont les avantages et allocations?
- Vos responsabilités
- Avantages non imposables de l'employé
- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et autres commissions des accidents du travail
- Le Volet agricole
- Période de questions

Avantages et allocations

Que sont les avantages et allocations?

Avantages et allocations:

- Votre employé reçoit un avantage si vous payez ou donnez quelque chose qui est de nature personnelle :
 - directement à votre employé;
 - à une personne ayant un lien de dépendance avec votre employé (conjoint, enfant, frère ou sœur, etc.).

Vos responsabilités

- Déterminer si l'avantage est imposable;
- Calculer la valeur de l'avantage;
- Calculer les retenues sur la paie;
- Produire une déclaration de renseignements.

Avantages non imposables

Avantages non imposables de l'employé

- Un moyen de rémunérer l'employé sans ajouter à sa facture fiscale.
- Des avantages que l'employeur peut fournir, dont il peut déduire la totalité comme dépenses et qui ne sont pas imposables pour l'employé.

Allocations pour frais d'automobile

- Les allocations pour frais d'automobile ne sont pas imposables pourvu qu'il s'agisse d'une allocation raisonnable calculée selon un taux par kilomètre de la distance parcourue.
- 0,31 \$ /km (ou 0,35 \$ /km au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest) pour les premiers 5 000 kilomètres parcourus, et 0,25 \$ /km (ou 0,29 \$ /km au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest pour tous les kilomètres parcourus suivants.
- La distance parcourue entre la résidence de l'employé et le lieu de travail n'est pas applicable.
- Demander un registre des distances parcourues à la fin de chaque année.

Repas et allocations pour heures supplémentaires

- Les repas et allocations de repas fournis à un employé qui fait des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des avantages imposables pourvu que l'allocation ou le coût du repas soit raisonnable.
- L'ARC considère que le coût de repas est « raisonnable » s'il est d'une valeur maximale de 17 \$.
- L'employé doit travailler au moins deux heures supplémentaires en dehors de son horaire de travail normal.
- Les heures supplémentaires doivent être peu fréquentes ou occasionnelles; si elles sont fréquentes, l'ARC considère que les allocations de repas deviennent de la rémunération supplémentaire.

Coûts liés aux études

- Les bourses d'études attribuées à l'enfant d'un employé ou les frais de scolarité, livres et dépenses remboursés ne constituent pas des avantages imposables pour un employé lorsqu'ils concernent les études postsecondaires.
- La juste valeur marchande de l'avantage doit être inscrite sur un feuillet T4A émis pour l'enfant.
- Cette façon de faire a souvent pour effet de réduire le montant imposable.

Frais de déménagement et de réinstallation

- L'employé peut être remboursé pour ses frais de déménagement.
- Ils comprennent normalement les frais engagés pour le déménagement de l'employé et de sa famille et leurs meubles et effets personnels, ainsi que les frais de voyage engagés pour la recherche d'un logement, les frais de déplacements raisonnables, la commission versée lors de la vente de l'ancienne résidence de l'employé, de même que les frais juridiques et les droits de mutation pour l'achat de la nouvelle résidence.
- Si l'employé vend son ancienne maison à perte, l'employeur peut lui rembourser jusqu'à concurrence de 15 000 \$ de cette perte sans que ce soit considéré comme un avantage imposable.
- Si la perte et le remboursement subséquent dépassent 15 000 \$, seule la moitié du montant qui dépasse 15 000 \$ est imposable.

Prêts

- L'employeur peut prendre des dispositions hypothécaires ou autres dispositions financières pour un employé et effectuer directement les paiements à son institution financière pour une portion des frais d'intérêt de l'employé.
- En général, il n'y aura pas d'avantage imposable pour l'employé tant que ses frais d'intérêt demeureront au taux d'intérêt prescrit ou au-dessus, prescription établie chaque trimestre par la législation fiscale (actuellement 1 %).
- Les dispositions du financement doivent être prises par l'employeur directement.

Téléphones cellulaires

- Une entreprise peut fournir à un employé un téléphone cellulaire pour l'aider à assurer ses fonctions.
- S'il s'agit d'un forfait de base, à coût raisonnable et fixe, et que l'usage personnel de ce service par l'employé ne donne pas lieu à des frais supplémentaires, l'ARC ne considèrera pas l'utilisation personnelle du cellulaire par l'employé comme étant un avantage imposable.

Cadeaux autres qu'en espèces

- Un employé peut recevoir un nombre illimité de cadeaux et de récompenses sans encourir une facture fiscale pourvu que leur valeur totale combinée ne dépasse pas 500 \$ par an.
- Les cadeaux ne doivent pas être en espèces, et l'employé ne doit pas pouvoir être mis en lien avec l'employeur.
- L'employeur peut déduire la totalité de la valeur des cadeaux comme dépense d'entreprise.
- Les cadeaux de toute l'année dont la valeur dépasse 500 \$ demeurent imposables.
- Une récompense en espèces ou en quasi-espèces, comme une carte-cadeau, est toujours un avantage imposable pour l'employé.

Prix d'anniversaire pour les années de service

- Certaines entreprises remettent à leurs employés tous les cinq ans un prix d'anniversaire pour les années de service.
- Le premier prix remis doit compter pour cinq années de service.
- Le prix ne doit pas dépasser une valeur de 500 \$ pour être exempté d'impôt, pourvu qu'il s'agisse d'un prix autre qu'en espèces.
- Les seuils de déclaration des cadeaux remis durant l'année et des prix d'anniversaire pour les années de service doivent être calculés distinctement.

Articles promotionnels

- Les articles de valeur minime ou peu importante, comme les tasses à café, les chandails avec le logo de l'employeur, les plaques et autres ne sont pas considérés comme étant des avantages imposables.
- L'ARC ne précise pas de seuil monétaire pour ces articles, mais elle tient compte de leur valeur et de la fréquence à laquelle ils sont remis.

Activités mondaines

- Les soirées du temps des fêtes et activités mondaines sont considérées comme des avantages non imposables, pourvu que le coût par employé soit inférieur à 100 \$.

Stationnement

- Un employeur peut fournir le stationnement comme avantage non imposable si l'employé doit utiliser une automobile pour son travail ou pourvu que le stationnement lui soit fourni pour des raisons d'affaires.

Allocations de déplacement

- Une allocation raisonnable pour les repas pris durant les déplacements ou des indemnités journalières versées pour les dépenses de déplacement d'un employé ne sont pas considérées comme étant imposables, pourvu que l'allocation soit pour des dépenses se rapportant à l'exercice de la charge de l'employé comme agent de l'entreprise.

Prestations consécutives au décès

- Une prestation de décès non imposable peut être versée après le décès d'une personne relativement à son emploi.
- Le paiement est versé à l'époux ou au conjoint de fait survivant de la personne décédée ou à un autre bénéficiaire en reconnaissance des services rendus par l'employé.
- La première tranche de 10 000 \$ peut être exempte d'impôt et partagée entre plusieurs bénéficiaires.

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et autres commissions des accidents du travail

CSPAAT

- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
 - Engagée à fournir aux travailleurs et aux employeurs un service rapide et accessible et des prestations équitables à un prix raisonnable.
 - Commission propre à l'Ontario.

CSPAAT

- De quels avantages peut bénéficier le travailleur?
 - Prestations pour perte de gains
 - Indemnité pour perte non financière
 - Indemnité pour perte de revenu de retraite
 - Indemnité pour perte économique future
 - Prestations de soins de santé
 - Fournitures et équipements de soins de santé
 - Programme des maladies professionnelles et de prestations de survivant
 - Prestations versées aux travailleurs gravement blessés
 - Montants d'indemnisation pour les survivants

Commissions des accidents du travail d'autres provinces

- WCB of Alberta
- WorkSafeBC
- WCB of Manitoba
- WorkSafeNB (Nouveau-Brunswick)
- Workplace Health, Safety & Compensation Commission of Newfoundland and Labrador
- WCB of the Northwest Territories and Nunavut
- WCB of Nova Scotia
- WCB of Prince Edward Island
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Saskatchewan WCB
- Yukon Workers' Compensation, Health and Safety Board

Le Volet agricole

Le Volet agricole

- Le Volet agricole permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires (TET) pour une période maximale de 24 mois, lorsqu'aucun Canadien ni résident permanent n'est disponible pour exécuter le travail.
- Pour se qualifier à ce volet, les employeurs doivent respecter deux critères :
 - la production doit être dans des secteurs précis;
 - l'activité doit être liée à l'agriculture primaire effectuée à la ferme.

Remarque : Les employeurs du Québec qui désirent embaucher des TET dans le cadre du Volet agricole doivent se reporter aux informations fournies par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Les exigences et le processus à suivre varient dans cette province.

Hébergement : sur le site ou hors-site

Les employeurs doivent fournir aux TET un logement convenable et abordable

- **Sur la ferme** (p. ex. un dortoir)

- Peuvent déduire un maximum de 30 \$ par semaine (montant rajusté au prorata pour des semaines partielles) du salaire du TET, à moins que les normes du travail provinciales ou territoriales requièrent un montant inférieur.

- **Hors-site** (p. ex. un établissement commercial)

- Pour les travailleurs de professions peu spécialisées :
 - peuvent déduire un maximum de 30 \$ par semaine (montant rajusté au prorata pour des semaines partielles) du salaire du TET, à moins que les normes du travail provinciales ou territoriales requièrent un montant inférieur.
- Pour les travailleurs de professions spécialisées :
 - doivent s'assurer que le coût de location ne dépasse pas 30 % du salaire brut mensuel du TET

Hébergement - Multiples TET

Si l'employeur qui fournit le logement hors-site est le détenteur du bail ou le propriétaire du logement où habitent plus d'un TET, l'employeur doit déterminer le montant du loyer selon le prix du marché. Le montant du loyer à payer doit être divisé en parts égales entre les TET.

Assurance-maladie

- Les employeurs doivent en tout temps assumer les coûts associés à un régime privé d'assurance-maladie pour le TET.
- La couverture prend effet dès l'arrivée du TET au Canada, et ce, jusqu'à ce que le travailleur soit couvert par le régime d'assurance-maladie provincial ou territorial pertinent.
- La période d'attente pour être admissible au régime d'assurance-maladie de la province ou du territoire se trouve sur les sites Web respectifs des ministères provinciaux et territoriaux de la santé.
- La couverture du régime privé d'assurance offert au TET doit être similaire à celle du régime d'assurance-maladie provincial ou territorial.

Remarque : Un employeur ne peut en aucun cas recouvrer les frais d'assurance-maladie du TET.

Questions?

Anne Van Delst, CPA, CA, ECA

Associée

613-694-4448

amd@ggfl.ca