

Québec, le 18 juillet 2006

Objet : Demande d'interprétation pour cellulaire
et Internet subventionnés par l'employeur
N/Réf. : 06-010250

*****,

La présente est pour faire suite à votre demande en date du ***** concernant le traitement fiscal applicable dans la situation où les frais d'accès à Internet ainsi que le téléphone cellulaire d'un employé sont subventionnés par l'employeur.

En tant que ***** , ***** fournit ses services à plus de ***** clients en ***** au moyen ***** . Une des questions les plus fréquemment posées sur ***** est celle concernant le traitement fiscal applicable dans la situation où les frais d'accès à Internet ainsi que le téléphone cellulaire d'un employé sont subventionnés par l'employeur, d'où votre demande d'interprétation.

Opinion :

Dans un premier temps, il convient de déterminer si l'employé reçoit une allocation c'est-à-dire une somme d'argent fixée à l'avance qu'il reçoit en sus de son salaire sans avoir à en justifier l'utilisation, s'il obtient un remboursement sur preuve que les frais en question ont été engagés ou si le paiement est effectué directement par l'employeur.

En vertu de l'article 37 de la *Loi sur les impôts* (L.R.Q., c. I-3), ci-après désignée « LI », les montants qu'un particulier doit inclure dans le calcul de son revenu provenant d'une charge ou d'un emploi comprennent, notamment, les allocations qu'il reçoit, y compris les montants qu'il reçoit et dont il n'a pas à justifier l'utilisation, pour frais personnels ou de subsistance ou pour toute autre fin.

- 2 -

Ainsi, toute allocation versée à un employé pour quelque fin que ce soit doit être incluse dans le calcul de son revenu, sauf si une disposition de la LI prévoit qu'il n'est pas tenu d'inclure une telle allocation dans le calcul de son revenu. Dans le cas présent, si l'aide de l'employeur prend la forme d'une allocation, compte tenu qu'il n'existe pas d'exception pour ce genre d'allocation en vertu de la loi, cette dernière serait imposable en vertu de l'article 37 de la LI.

S'il s'agit plutôt d'un remboursement ou si l'employeur paie directement les frais, un montant doit être inclus dans le calcul du revenu de l'employé en vertu de l'article 37 de la LI lorsqu'il en résulte un avantage économique pour celui-ci. Il s'agit essentiellement d'une question de faits. Dans la situation où l'employeur paie ou rembourse les frais d'accès à Internet ou ceux relatifs à un téléphone cellulaire, généralement, si le remboursement ou le paiement est fait principalement pour le bénéfice de l'employeur et que l'utilisation personnelle de l'employé n'occasionne pas de frais supplémentaires pour l'employeur, nous sommes d'avis que l'avantage que l'employé peut en retirer est négligeable et qu'ainsi, aucun montant ne doit être inclus dans le calcul du revenu de ce dernier. Par ailleurs, si les faits démontrent que le remboursement ou le paiement des frais par l'employeur bénéficie principalement à l'employé ou si l'utilisation personnelle de l'employé, à titre d'exemple, du téléphone cellulaire, engendre des coûts supplémentaires pour l'employeur, la valeur de l'avantage dont l'employé bénéficie doit être incluse dans le calcul du revenu de ce dernier. Dans ces circonstances, l'employé doit tenir compte des taxes applicables dans l'établissement de la valeur de l'avantage.

Enfin, dans la situation où l'employé doit inclure un montant dans le calcul de son revenu en raison du fait qu'il a reçu une allocation ou un avantage selon le cas, l'employeur est tenu à ses diverses obligations en matière de retenues à la source et de cotisations en tant qu'employeur.

Veuillez agréer, *****, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Service de l'interprétation relative aux particuliers