



DESTINATAIRE : *****

EXPÉDITEUR : *****
DIRECTION DE L'INTERPRÉTATION RELATIVE AUX PARTICULIERS

DATE : LE 2 MAI 2013

OBJET : AVANTAGE IMPOSABLE – *****, STATIONNEMENT DES EMPLOYÉS
N/RÉF. : 13-017005-001

Nous donnons suite à votre demande d'interprétation du ***** au regard de votre différend avec *****, ci-après désignée « l'employeur », sur la méthode qui doit être privilégiée pour établir, le cas échéant, la valeur de l'avantage imposable lorsque l'employeur offre à un prix déterminé un stationnement à son employé.

Sommairement, votre service de vérification fait intervenir dans l'établissement de la valeur de l'avantage la juste valeur marchande d'une unité de stationnement tandis que l'employeur, propriétaire exploitant du stationnement par ailleurs, fait plutôt intervenir le coût qu'elle supporte à l'égard du stationnement de l'employé. Selon l'employeur, les règles fiscales appliquées par Revenu Québec concernant les repas fournis par l'employeur ainsi que celles reliées aux rabais sur marchandises accordés aux employés (parties 6.2 et 8.21 de la brochure *Avantages imposables 2012*) devraient s'appliquer également pour un stationnement offert à l'employé.

En second lieu, l'employeur prétend que, n'eût été de l'avantage pécuniaire accordé à son employé à l'égard du stationnement, l'objectif de rétention des employés à ce point de service aurait été plus difficile à atteindre. C'est grâce notamment à cet incitatif monétaire que l'employeur peut conserver ou attirer des employés à ce point de service. Il considère qu'il est le principal bénéficiaire.

Enfin, concernant la juste valeur marchande, l'employeur soumet que Revenu Québec doit tenir compte des conditions du marché qui permettent de négocier globalement la location de ***** stationnements à un prix moindre. Le prix unitaire moindre pour chaque employé est en fait le résultat d'une entente négociée librement.

ANALYSE

L'article 37 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3) prévoit que les montants qu'un particulier doit inclure dans le calcul de son revenu comprennent la valeur de la pension, du logement et des autres avantages que le particulier reçoit ou dont il bénéficie en raison ou à l'occasion de sa charge ou de son emploi ainsi que 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.

La Cour d'appel fédérale dans les décisions récentes *Schroter*, *Spence* et *Anthony*¹ dans une analyse des différentes méthodes proposées devant les tribunaux pour calculer l'avantage prévu à l'alinéa 6(1a) de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C. 1985, c. 1, 5^e suppl.) a conclu que la méthode fondée sur la juste valeur marchande est, sauf si celle-ci s'avère inappropriée, la méthode la plus adéquate. De façon précise, la méthode fondée sur le coût pour l'employeur a été écartée dans *Spence*.

L'employeur prétend en second lieu qu'il est le principal bénéficiaire de l'attribution d'un stationnement à moindre coût pour l'employé.

La question de savoir qui de l'employeur ou de l'employé bénéficie principalement du stationnement à moindre coût est essentiellement une question de fait. Nous comprenons cependant que les employés se présentent à leur lieu habituel de travail et que le coût du stationnement est sans égard à l'utilisation ou non de leur véhicule automobile dans l'exercice de leurs fonctions.

La fourniture à moindre coût d'un stationnement aux employés sur leur lieu de travail habituel peut à bien des égards avoir effectivement des conséquences positives pour l'employeur. Nous sommes toutefois d'avis que les employés reçoivent un avantage en raison de leur emploi nettement prépondérant eu égard à ce que l'employeur peut en retirer. Dans les circonstances, l'article 37 de la LI s'applique.

Le loyer payé par l'employé et prévu dans la convention collective est inférieur aux prix payés par le public en général. Cet écart s'explique selon l'employeur par la possibilité de négocier un « rabais de groupe ». Pour l'employeur, le loyer négocié pour le groupe d'employés correspond aux conditions du marché. L'employeur nous renvoie à la décision *Yager c. La Reine* 85 DTC 5413 où le juge Pinard de la Cour fédérale en donna la définition suivante :

« Il est reconnu que l'expression « juste valeur marchande » signifie le prix le plus élevé exprimé au comptant, auquel des parties prudentes et informées, agissant sans contrainte, négocieraient un bien sur un marché libre et non restrictif, à une date donnée, dans un contexte où les parties traitent sans lien de dépendance. »

¹ *Schroter c. Sa Majesté La Reine* 2010 CAF 98; *Sa Majesté La Reine c. Spence* 2011 CAF 200; *Anthony c. Sa Majesté La Reine* 2011 CAF 336.

La convention entre l'employeur et la société de stationnement soumise avec la demande d'interprétation prévoit toutefois à l'article ***** que les tarifs exigibles pour les employés de ***** seront fixés par le comité exécutif de *****. Cet article de la convention s'insère mal dans une négociation dite à l'intérieur d'un marché libre et non restrictif.

En dépit du paragraphe précédent, l'employeur, en outre propriétaire du stationnement, doit démontrer à la satisfaction de Revenu Québec que le prix fixé pour le stationnement des employés est un prix convenu et négocié à moindre coût avec la société de stationnement, l'autre partie, laquelle, comme l'employeur, est bien informée et consentante sur un marché où la concurrence peut librement s'exercer.

Selon les informations obtenues du service de vérification, la société de stationnement n'offre pas de tarif avantageux pour des groupes de personnes. En conséquence, un autre employeur, non-propriétaire du stationnement, dans une tentative de négocier pour un groupe également de ***** employés, n'aurait pas pu obtenir un tarif différent du prix régulier.