



DESTINATAIRE : *****

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

DATE : LE 20 MARS 2017

OBJET : **AVANTAGE POUR STATIONNEMENT**
N/RÉF. : 16-035721-001

La présente est pour faire suite à la demande que vous nous avez transmise ***** portant sur le calcul d'un avantage imposable, résultant d'un permis de stationnement offert gratuitement ou à prix réduit par un employeur, à ses employés.

Plus précisément, des employés de ***** (Employeur) bénéficient d'un espace de stationnement octroyé par leur employeur, et ce, gratuitement ou pour un coût inférieur à sa juste valeur marchande. En vertu d'une entente convenue entre l'employeur et le gestionnaire du stationnement, ***** (Société), le permis donne un accès au stationnement 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. L'employeur a alors inclus la valeur de l'avantage dans le revenu d'emploi des employés concernés à la case A de leur relevé 1. Cependant, la valeur de l'avantage a été calculée en fonction d'une semaine de travail de 5 jours bien que le permis donne un accès au stationnement 7 jours par semaine.

Revenu Québec a émis des avis de cotisation allant à l'encontre des calculs de l'Employeur en se basant sur 7 jours au lieu de 5, soit le coût total du permis moins la portion payée par l'employé.

Certains employés ont logé un avis d'opposition. Ils invoquent que l'avantage devrait être calculé en fonction de l'utilisation réelle de l'espace de stationnement plutôt qu'en fonction de sa disponibilité. Ils sont d'avis qu'il n'y a pas d'avantage à avoir un stationnement disponible sur leur lieu de travail la fin de semaine alors qu'ils ne travaillent pas.

Un employé invoque qu'il est illogique de considérer un avantage pour lui la fin de semaine, puisqu'il habite à 1h30 de distance de son lieu de travail. Il prétend ne retirer aucun bénéfice d'avoir un stationnement disponible sur son lieu de travail pendant cette période.

Les faits indiquent que le système informatique ne bloquerait pas l'accès au stationnement la fin de semaine. Le formulaire de location du permis qui nous est soumis en exemple comprend les options de location suivantes : jour, soir et nuit, 24 heures, autres. Dans l'exemple de contrat de location fourni, on a opté pour l'option 24 heures.

Pour justifier le calcul de l'avantage en fonction de 5 jours au lieu de 7, les employés prétendent qu'ils ne devraient pas être pénalisés en raison des limitations du système informatique qui ne limite pas l'accès au stationnement la fin de semaine. Ils sont d'avis que si le forfait est pris en considération d'une semaine de travail de 5 jours, ils ne devraient pas être imposés en fonction de 7 jours.

Question

Dans les circonstances, est-ce que la valeur de l'avantage doit être considérée en fonction de la disponibilité du stationnement ou en fonction de son utilisation réelle?

Dans l'éventualité où le critère à retenir est la disponibilité du stationnement, doit-on traiter le cas particulier de celui qui habite à 1h30 de son lieu de travail de la même manière que celui qui habite à 5 minutes du bureau?

Opinion

De façon générale, le stationnement fourni par l'employeur confère un avantage imposable à l'employé, que l'employeur soit propriétaire du stationnement ou non. L'avantage est calculé en fonction de la juste valeur marchande du stationnement moins tout montant que l'employé paie pour son utilisation.

Toutefois, un employé ne sera pas considéré avoir bénéficié d'un avantage, s'il doit régulièrement utiliser son automobile, ou une automobile que l'employeur lui fournit, dans l'exercice de son emploi. Ce sera le cas par exemple, si compte tenu des exigences de son emploi, il est appelé à s'absenter à partir de son lieu habituel de travail la majorité des jours où il y travaille. Nous considérons dans ce cas que le stationnement profite davantage à l'employeur. Une telle détermination relève essentiellement de l'appréciation des faits propres à chaque situation.

Dans certaines circonstances également, la valeur de l'avantage qui résulte de la fourniture d'un stationnement peut difficilement être quantifiable. C'est le cas par exemple, lorsque l'espace de stationnement fait partie intégrante de l'établissement de l'employeur ou d'un centre commercial où l'employeur exploite son entreprise, ou lorsque le nombre de places de stationnement est plus petit que le nombre d'employés et que ces places sont prises par les employés selon leur ordre d'arrivée. Dans de tels cas, bien que les employés bénéficient de cet avantage, celui-ci n'est pas imposable puisque sa valeur est indéterminable.

Dans la situation qui nous occupe, la présence de l'avantage pour l'utilisation du stationnement durant la semaine de travail n'est pas remise en cause de sorte que nous comprenons que les employés concernés ne sont pas tenus d'utiliser régulièrement leur automobile pour voyager dans l'exercice de leurs fonctions.

L'affaire *Richmond*¹ que vous citez dans votre demande relate une situation où l'employeur a fourni à l'employé une place de stationnement réservée disponible 24 heures sur 24. L'employé a déclaré qu'il habitait tout près de son lieu de travail et qu'il n'utilisait sa voiture que lorsque c'était nécessaire pour assister à des réunions d'affaires, soit un jour par semaine tout au plus. Le litige portait notamment sur la question à savoir si un avantage non utilisé est considéré comme un avantage ayant été reçu vu que l'employé prétendait n'utiliser le stationnement que 20 % du temps. Le juge a conclu qu'il importait peu que l'employé ait utilisé ou non la place de stationnement. Le simple fait d'y avoir accès était suffisant pour lui conférer un avantage. Cette décision, bien que rendue par la Cour canadienne d'impôt selon la procédure informelle, est en accord avec la position de Revenu Québec en matière d'avantage imposable pour un stationnement fourni par l'employeur.

Toutefois, dans l'affaire *Adler*² impliquant plusieurs employés, que vous citez également dans votre demande, de façon exceptionnelle, le juge a considéré qu'un des employés n'avait pas bénéficié d'un avantage même s'il avait obtenu un accès gratuit au stationnement de la part de son employeur. Il a été démontré que l'employé n'a jamais utilisé son automobile pour se rendre au travail et qu'il n'avait jamais souhaité avoir ce stationnement. On a conclu que l'employé n'avait retiré aucun bénéfice du stationnement qui lui était offert. Notons également que cet employé n'avait pas de place réservée.

¹ *Donald R. Richmond (Appellant) v. Her Majesty the Queen (Respondent)*, 98 DTC 1804

² *Adler et al. v. The Queen*, 2007 DTC 783

Ainsi, à moins d'une situation exceptionnelle comme on peut le voir dans l'affaire *Adler*, la valeur de l'avantage qui résulte d'un stationnement offert gratuitement ou à coût réduit par l'employeur à l'employé est généralement calculée en fonction de la disponibilité de celui-ci plutôt que de l'usage réel qui en est fait.

Dans le cas présent, nous sommes d'avis que le fait de procurer l'accès au stationnement ***** la fin de semaine confère de prime abord un avantage à l'employé. En principe, l'avantage doit être calculé en fonction du coût total du stationnement moins le montant payé par l'employé. Nous considérons que l'avantage n'a pas à être réduit pour tenir compte de la semaine de travail de 5 jours. Les faits soumis nous permettent de croire que le coût mensuel du stationnement est un montant fixe pour lequel aucune distinction n'est faite selon que l'utilisation du stationnement est de 5 jours ou 7 jours par semaine. Il nous apparaît que l'employé paierait le même prix s'il devait payer lui-même le coût réel du stationnement indépendamment d'une utilisation de 5 ou 7 jours. Dans ces circonstances, nous sommes d'avis que la valeur de l'avantage correspond effectivement à la fraction assumée par l'employeur, soit la juste valeur marchande du stationnement moins le montant payé par l'employé.

Par ailleurs, il convient de mentionner que nous concevons difficilement que le système informatique de Société comporte les limitations que vous mentionnez dans votre demande. C'est pourquoi nous formulons également les commentaires suivants. Dans l'hypothèse où l'employeur avait la possibilité d'obtenir un forfait mensuel pour une utilisation de 5 jours par semaine au lieu de 7 pour les employés, pour un coût moindre et qu'il opte malgré tout pour une entente privilégiant une utilisation de 7 jours, à moins d'une situation exceptionnelle, la réponse serait la même et l'avantage devrait être calculé sur 7 jours. Dans une telle situation, il nous apparaîtrait clairement que l'employeur a voulu avantager les employés, et ce, d'autant plus si ces derniers ont une place réservée. Il serait donc utile dans pareille situation de connaître les motifs ayant mené à choisir un accès pour 7 jours au lieu de 5 et de savoir comment l'employeur détermine les fractions à payer de part et d'autre.

La question de savoir ce qui peut représenter une situation exceptionnelle est bien entendu une question de fait qui ne peut être résolue qu'en examinant tous les faits propres à chaque cas. Nous sommes d'avis cependant que la distance entre le lieu de travail et la résidence de l'employé ne peut en soi être considérée comme représentant une situation exceptionnelle permettant de conclure à l'absence d'un avantage.

S'il s'avère effectivement possible d'obtenir un forfait mensuel qui procure un accès 5 jours au lieu de 7 jours, nous encourageons les employés à adresser une demande en ce sens à l'employeur afin de modifier l'entente existante et ainsi obtenir un coût rajusté en conséquence.