



Taxes à la consommation

TVQ. 211-3/R5 **Remboursement de la taxe sur les intrants à l'égard d'une allocation de dépenses**
Publication : **31 mars 2023**

Renvoi(s) : **Loi sur la taxe de vente du Québec (RLRQ, c. T-0.1), articles 211, 212, 386, 457.1 et 457.1.4**

Cette version du bulletin d'interprétation TVQ. 211-3 remplace celle du 20 décembre 2013. Le bulletin a été modifié pour tenir compte de l'abolition complète des restrictions à l'obtention d'un remboursement de la taxe sur les intrants par les grandes entreprises le 1^{er} janvier 2021.

Ce bulletin précise l'application de l'article 211 de la Loi sur la taxe de vente du Québec (LTVQ), qui permet à un employeur inscrit de demander un remboursement de la taxe sur les intrants (RTI) à l'égard d'une allocation de dépenses payée à un salarié.

APPLICATION DE LA LOI

RÈGLES GÉNÉRALES

1. De façon générale, une allocation de dépenses est une somme qu'un employeur verse à un salarié en sus du traitement ou du salaire et dont l'utilisation n'a pas à être justifiée.
2. L'article 211 de la LTVQ permet à un employeur de demander un RTI à l'égard d'une allocation payée à son salarié comme s'il avait engagé les dépenses couvertes par l'allocation lui-même dans le cadre de ses activités commerciales.

Caractéristiques d'une allocation de dépenses

3. Une allocation de dépenses se caractérise comme suit :
 - a) le montant est déterminé à l'avance;
 - b) la somme est payée pour permettre au salarié de régler certains types de dépenses;
 - c) l'allocation est versée sur une base régulière (par exemple, hebdomadaire) ou occasionnelle (par exemple, pour une activité particulière);
 - d) l'allocation est à l'entière disposition du salarié;

- e) le montant n'est pas sujet à remboursement par le salarié;
- f) le salarié n'a pas à démontrer que le montant a effectivement été déboursé en produisant des reçus ou autres pièces;
- g) le montant de l'allocation ne doit pas nécessairement correspondre au montant des dépenses engagées par le salarié;
- h) les dépenses couvertes par l'allocation peuvent ne pas correspondre aux dépenses réellement engagées par le salarié.

Exemple

4. Un employeur œuvrant dans le domaine de la construction verse annuellement, à tous ses salariés, un montant de 125 \$ pour l'achat d'outils nécessaires à leur travail. L'employeur n'exige pas que les salariés lui fournissent les preuves d'achat ni qu'ils lui démontrent que de nouveaux outils ont effectivement été acquis par eux.

Le montant ainsi versé constitue une allocation de dépenses pour l'application de l'article 211 de la LTVQ.

Conditions et présomptions relatives aux demandes de RTI

5. Pour qu'un employeur puisse demander un RTI à l'égard d'une allocation de dépenses payée à un salarié, les conditions prévues au premier alinéa de l'article 211 de la LTVQ doivent d'abord être remplies. Ces conditions sont les suivantes :

- a) l'allocation est payée soit pour des fournitures dont la totalité ou la presque totalité sont des fournitures taxables, autres que des fournitures détaxées, de biens ou de services acquis au Québec par le salarié relativement à une activité exercée par l'employeur, soit pour l'utilisation au Québec d'un véhicule à moteur relativement aux activités exercées par l'employeur;
- b) un montant relatif à l'allocation est déductible dans le calcul du revenu de l'employeur pour l'application de la Loi sur les impôts (RLRQ, c. I-3), ou le serait si l'employeur était un contribuable en vertu de cette loi et que l'activité était une entreprise;
- c) dans le cas d'une allocation à l'égard de laquelle le paragraphe e de l'article 39 ou l'article 40 de la Loi sur les impôts s'appliquerait s'il s'agissait d'une allocation raisonnable, l'employeur a considéré à juste titre, au moment du paiement de celle-ci, qu'il s'agissait d'une allocation raisonnable pour l'application de ces dispositions.

6. Lorsque les conditions de l'article 211 de la LTVQ sont remplies, les présomptions suivantes s'appliquent :

- a) l'employeur est réputé avoir reçu la fourniture d'un bien ou d'un service;
- b) toute consommation ou utilisation du bien ou du service par le salarié est réputée une consommation ou une utilisation par l'employeur;

c) l'employeur est réputé avoir payé, au moment du paiement de l'allocation, la taxe relative à la fourniture.

7. Dans ce contexte, l'employeur peut demander un RTI conformément aux règles et en tenant compte des restrictions généralement applicables.

8. Les restrictions à l'obtention d'un RTI s'appliquent à l'allocation de dépenses, ou à la partie de l'allocation de dépenses, qui peut raisonnablement être attribuée à un bien ou à un service visé par ces restrictions.

UNE OU PLUSIEURS ALLOCATIONS

9. Un examen des conditions prévues à l'article 211 de la LTVQ doit être fait pour chacune des allocations versées par l'employeur.

10. Il faut examiner les documents administratifs de l'employeur (la politique relative aux allocations, la convention collective, un décret, une note de service, un memorandum, etc.) afin de déterminer le nombre d'allocations versées.

11. De façon générale, lorsqu'une seule allocation est versée pour couvrir plusieurs types de dépenses, l'article 211 de la LTVQ ne permet pas de conclure que plusieurs allocations ont été versées.

Exemple

12. La convention collective prévoit le versement d'une allocation mensuelle de 1 500 \$ pour l'hébergement de plus d'un mois dans un logement et pour les repas du salarié. L'employeur prétend verser deux allocations, soit une allocation pour les repas et une autre pour l'hébergement.

Compte tenu du versement global prévu à la convention collective, Revenu Québec considère qu'une seule allocation est versée dans ce contexte.

TOTALITÉ OU PRESQUE TOTALITÉ POUR FOURNITURES TAXABLES

13. L'article 211 de la LTVQ exige que l'allocation soit payée pour des fournitures dont la totalité ou la presque totalité, c'est-à-dire 90 % ou plus, sont des fournitures taxables, autres que des fournitures détaxées, pour que l'employeur soit réputé avoir reçu la fourniture et avoir payé la taxe.

14. Une allocation est une somme d'argent mise à la disposition du salarié et dont l'utilisation n'a pas à être justifiée. Ainsi, le salarié n'a pas à démontrer, au moyen de reçus ou autres pièces, que le montant a effectivement été déboursé.

15. Dans ce contexte, l'employeur doit être en mesure de démontrer que l'allocation est versée pour permettre l'acquisition de fournitures dont 90 % ou plus sont des fournitures taxables autres que détaxées.

16. Il convient donc d'examiner l'intention de l'employeur (c'est-à-dire le but dans lequel les sommes sont versées), plutôt que l'utilisation réelle par le salarié des sommes dépensées, pour vérifier si cette condition est bien remplie.

17. Pour savoir si l'allocation est versée pour des fournitures taxables autres que détaxées, il peut être nécessaire de tenir compte de certains facteurs tels que l'impossibilité d'acquérir de telles fournitures à l'endroit où le salarié est affecté, le montant de l'allocation, la possibilité pour le salarié de demander le remboursement intégral de la dépense, la durée de l'affectation, les disponibilités d'hébergement et le coût de celui-ci ainsi que l'utilisation probable de l'allocation compte tenu de l'ensemble des allocations et remboursements offerts au salarié.

Exemples

18. Voici trois exemples d'interprétation.

Exemple 1

L'employeur verse une allocation au salarié pour ses repas. Il y a une épicerie, mais aucun restaurant à l'endroit où le salarié travaille.

Dans ce cas, Revenu Québec ne peut considérer qu'une allocation est versée pour permettre l'acquisition de fournitures taxables autres que détaxées.

Exemple 2

Une allocation de 50 \$ par jour est versée à un salarié de la ville de Québec pour son hébergement et ses repas pour la période où il est affecté à Montréal. Considérant le prix moyen d'une chambre dans cette ville, l'allocation est insuffisante pour permettre au salarié de dormir à l'hôtel et de prendre ses repas au restaurant.

Dans ce contexte, Revenu Québec ne peut conclure que l'allocation est versée pour des fournitures dont 90 % ou plus sont des fournitures taxables autres que détaxées.

Exemple 3

Une allocation est versée au salarié pour un travail sur un chantier éloigné. Le lieu de travail est si isolé que le salarié doit prendre en charge son propre hébergement (une roulotte), et il n'y a aucun service de restauration.

Dans ce cas, Revenu Québec considère que l'allocation n'est pas utilisée pour acquérir des fournitures taxables autres que détaxées.

19. Ainsi, c'est l'examen des faits qui permettra de déterminer si l'employeur paie une allocation à un de ses salariés pour des fournitures dont la totalité ou la presque totalité sont des fournitures taxables autres que des fournitures détaxées.

RESTRICTIONS À L'OBTENTION D'UN RTI

20. Lorsque les conditions prévues à l'article 211 de la LTVQ sont remplies et qu'une partie de l'allocation de dépenses est payée pour l'acquisition de biens ou de services visés par l'une ou l'autre des restrictions à l'obtention d'un RTI, l'ensemble des dépenses doit faire l'objet d'une ventilation aux fins de la détermination de la proportion de l'allocation qui peut raisonnablement être attribuée à l'acquisition de ces biens ou de ces services.

Exemple

21. Un employeur verse une allocation à un salarié pour l'hébergement et les repas (lesquels sont, dans cet exemple, des fournitures taxables, autres que des fournitures détaxées). Les conditions prévues à l'article 211 de la LTVQ étant remplies, l'employeur a droit à un RTI, sous réserve des restrictions prévues par la LTVQ.

Ainsi, la portion de l'allocation qui peut raisonnablement être attribuée aux repas sera soumise à la limite de 50 % prévue à l'article 457.1 de la LTVQ et au plafond prévu par l'article 457.1.4 de la LTVQ.

ALLOCATIONS VERSÉES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

22. Plusieurs secteurs d'activité de l'industrie de la construction disposent de leur propre convention collective. Aussi importe-t-il d'examiner les termes de la convention collective applicable pour chaque allocation payable. Ces termes peuvent varier d'une convention collective à une autre, ce qui pourrait entraîner des différences dans l'application de l'article 211 de la LTVQ, selon les circonstances.

Exemple : Indemnité pour frais de déplacement

23. Une convention collective sectorielle prévoit qu'un employeur doit verser une indemnité pour frais de déplacement à tout salarié dont la résidence est située à 120 kilomètres ou plus du chantier où il est affecté. Cette indemnité est versée pour les frais de chambre et pension, les frais de transport et le temps consacré au transport. Le montant alloué en compensation des frais de chambre et pension est une allocation journalière. Le montant alloué en compensation des frais de transport représente l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende, à la demande de l'employeur, de sa résidence au chantier. Le montant alloué pour le temps consacré au transport est une rémunération qui est établie en fonction du taux horaire du salarié. L'indemnité pour frais de déplacement doit être payée séparément du salaire et le salarié n'a aucun document à produire pour en recevoir le paiement.

24. Au regard de la description qui en est faite dans la convention collective, Revenu Québec considère que l'indemnité pour frais de déplacement comporte, pour l'application de l'article 211 de la LTVQ, trois allocations de dépenses, soit une allocation pour frais de chambre et pension, une allocation pour frais de transport, et une allocation pour temps de transport, et ce, même si l'indemnité est payée en un seul versement.

Allocation pour frais de chambre et pension

25. Lorsque les conditions prévues à l'article 211 de la LTVQ sont remplies, l'employeur peut procéder à une ventilation de l'allocation versée pour frais de chambre et pension et demander un RTI à l'égard de la portion de l'allocation qui peut raisonnablement être attribuée à l'hébergement. Cependant, en ce qui concerne la portion de l'allocation qui peut raisonnablement être attribuée aux repas, la portion de l'allocation sera soumise à la limite de 50 % prévue à l'article 457.1 de la LTVQ et au plafond prévu par l'article 457.1.4 de la LTVQ.

Allocation pour frais de transport

26. Comme le montant alloué pour frais de transport est l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende, à la demande de l'employeur, de sa résidence au chantier, il s'agit d'une allocation versée pour l'acquisition d'un service de transport. La taxe payée lors de cette acquisition pourra donc faire l'objet d'une demande de RTI aux termes de l'article 211 de la LTVQ.

Allocation pour temps de transport

27. Lorsque l'employeur verse une allocation pour le temps consacré au transport, le montant n'est pas payé pour permettre l'acquisition de fournitures taxables autres que détaxées. La présomption prévue à l'article 211 de la LTVQ n'est donc pas applicable.

28. Aucun RTI ne peut être demandé par l'employeur à l'égard de cette allocation.

REMBOURSEMENT PARTIEL DE LA TAXE

29. Lorsqu'une allocation de dépenses est payée, après le 31 juillet 1995, par une personne qui est un organisme déterminé de services publics, un organisme sans but lucratif admissible ou un organisme de bienfaisance et que les conditions prévues à l'article 211 de la LTVQ sont remplies, les présomptions établies par cet article s'appliquent et le remboursement partiel de la taxe sera déterminé en appliquant le facteur en vigueur aux termes de cet article au montant total des allocations payées et en multipliant ensuite le résultat obtenu par le pourcentage prévu à l'article 386 de la LTVQ.

SOCIÉTÉS DE PERSONNES, ORGANISMES DE BIENFAISANCE ET INSTITUTIONS PUBLIQUES

30. Ce bulletin s'applique également, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'allocation de dépenses versée par une société de personnes à un de ses associés de même qu'à celle versée par un organisme de bienfaisance ou une institution publique à un bénévole.