

Québec, le 16 octobre 2008

\*\*\*\*\*

Objet : Questions au sujet des installations  
récréatives dont un employé a accès en  
raison de son emploi  
N/Réf. : 08-001528

---

\*\*\*\*\*,

La présente est pour faire suite à des questions que vous avez adressées au ministère du Revenu par courriel concernant les installations récréatives auxquelles un employé a accès en raison de son emploi et de l'avantage imposable qui peut en résulter, le cas échéant.

Voici les questions :

- 1) Est-ce que l'avantage pour les installations récréatives doit être offert à tous les employés; est-ce qu'il doit s'agir du même club de santé ou est-ce que l'employeur a le choix d'offrir que l'employé se joigne à n'importe quel club que l'employé désire choisir afin que l'avantage ne soit pas considéré comme imposable?
- 2) Est-ce que vous permettez que l'employeur rembourse l'employé pour des frais d'installations récréatives directement si on est en mesure de prouver que l'avantage profite à l'employeur (principalement) plutôt qu'à l'employé?
- 3) Pour ce qui est des cadeaux de Noël, nous constatons que l'employeur doit payer le club directement et qu'il ne doit pas rembourser l'employé pour le club en question. Est-ce que l'employeur peut offrir de payer des cotisations pour n'importe quel club à ce moment ou est-ce que l'employeur doit choisir de payer les cotisations pour un club en particulier?

De façon générale, lorsque l'employeur paie en tout ou en partie des droits d'adhésion afin de permettre l'accès à tous les employés à des installations récréatives, le ministère du Revenu considère que c'est surtout l'employé et non l'employeur qui bénéficie de cette dépense. Il s'agit cependant d'une question de fait et il peut en être autrement selon, notamment le type d'emploi exercé.

Si l'employeur met à la disposition des employés en général, à titre gratuit ou moyennant un droit nominal, des installations récréatives qu'il possède et qui sont destinées aux employés, la valeur de l'avantage qu'en tire un employé n'est généralement pas imposable. Cette position tient compte du fait que l'avantage qui pourrait en résulter est souvent minime en plus d'être difficilement quantifiable à l'égard d'un employé donné. Habituellement, lorsque l'employeur assume pour l'ensemble de ses employés les frais

d'utilisation des installations récréatives auprès d'une organisation liée ou non liée et qu'il s'avère que l'utilisation de ces installations profite davantage à l'employé, nous sommes d'avis qu'un avantage en raison de l'emploi devra être ajouté au revenu des employés. Cependant, s'il s'avère que l'avantage est minime ou difficile à déterminer pour un employé donné ou si, le cas échéant, l'employeur démontre que son entreprise en profite davantage que l'employé, aucun avantage ne sera considéré.

Lorsque l'employeur verse une cotisation, un droit d'adhésion ou des paiements pour l'usage d'installations récréatives pour le compte d'un employé donné, dans un tel cas, la valeur facilement quantifiable de cet avantage devra être ajoutée dans le calcul du revenu d'emploi de l'employé. Toutefois, si l'employeur démontre que ces versements profitent principalement à son entreprise, le ministère du Revenu estime alors qu'il n'y a pas d'avantage pour l'employé.

### **Réponse à la question 1**

Pour plus de précisions, nous sommes d'avis que lorsque l'employeur assume les droits d'adhésion pour tous ses employés, qu'une carte individuelle est délivrée au nom de chaque employé et que l'abonnement est détenu par chacun, un avantage imposable doit être inclus dans le calcul du revenu de chaque employé à moins qu'on puisse démontrer que l'adhésion profite principalement à l'employeur. Il s'agit essentiellement d'une question de fait dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur et à l'employé.

### **Réponse à la question 2**

Si on peut clairement démontrer que l'accès à des installations récréatives est principalement à l'avantage de l'employeur selon l'emploi exercé, nous accepterions que l'employeur rembourse directement l'employé pour des frais d'installations récréatives sans qu'il n'y ait d'avantage imposable pour l'employé. Tel qu'indiqué précédemment, il s'agit essentiellement d'une question de fait dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur et à l'employé.

### **Réponse à la question 3**

Cette question aborde la notion de cadeau et récompense prévue à l'article 37.1.5 de la Loi sur les impôts (L.R.Q., c. I-3) [ci-après LI] qui se lit comme suit :

**37.1.5.** Pour l'application de l'article 37, la valeur de l'avantage qu'un particulier reçoit ou dont il bénéficie pour une année d'imposition en raison ou à l'occasion de sa charge ou de son emploi est réputée égale :

*a)* pour l'ensemble des cadeaux, autres qu'un cadeau exclu, qu'il reçoit dans l'année de son employeur pour une ou plusieurs occasions spéciales, telles que Noël, un anniversaire, un mariage ou une autre occasion semblable, à l'excédent de la valeur autrement déterminée de cet avantage pour l'année sur le moindre des montants suivants :

i. 500 \$;

ii. l'ensemble des montants dont chacun représente la valeur d'un tel cadeau;

*b)* pour l'ensemble des récompenses, autres qu'une récompense exclue, qu'il reçoit dans l'année de son employeur en reconnaissance de certains accomplissements, tels que l'atteinte d'un certain nombre d'années de service, le respect ou le dépassement des exigences en matière de sécurité ou l'atteinte d'autres objectifs similaires, à l'excédent de la valeur autrement déterminée de cet avantage pour l'année sur le moindre des montants suivants :

i. 500 \$;

ii. l'ensemble des montants dont chacun représente la valeur d'une telle récompense.

Dans le premier alinéa, un cadeau exclu ou une récompense exclue désigne un cadeau ou une récompense, selon le cas, qui :

*a)* soit est en numéraire;

*b)* soit peut facilement être converti en numéraire, à l'exception d'un bon-cadeau ou chèque-cadeau, y compris une carte à puce, qui doit être utilisé pour l'achat d'un bien ou d'un service auprès d'un ou de plusieurs commerçants identifiés;

*c)* soit constitue un avantage qui est visé par une autre disposition particulière du présent chapitre ou que l'on peut raisonnablement considérer, abstraction faite de l'article 34, comme un avantage que le particulier a reçu ou dont il a bénéficié en contrepartie de sa prestation de travail.

Le fait pour l'employeur d'offrir de payer des cotisations pour n'importe quel club au choix de l'employé équivaut à dire que le service est choisi par l'employé mais acheté par l'employeur. Dans ces circonstances, nous sommes d'avis qu'il s'agirait alors d'un cadeau ou d'une récompense exclu, soit qui s'assimile à un cadeau ou une récompense qui peut facilement être converti en numéraire. L'employeur doit donc choisir de payer les cotisations pour un club en particulier.

Il ne faut cependant pas perdre de vue que, pour bénéficier de l'allégement prévu à l'article 37.1.5 de la LI, les autres conditions prévues à cet article doivent être rencontrées dont celle à l'effet que le cadeau ou la récompense doit avoir été attribué pour Noël, un anniversaire, un mariage ou une autre occasion spéciale ou en reconnaissance de certains accomplissements. En règle générale, les occasions spéciales sont rattachées à l'individu et concernent plus spécifiquement un événement personnel dans la vie de l'employé alors qu'une récompense en reconnaissance de certains accomplissements est plutôt rattachée à l'emploi du particulier.

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

\*\*\*\*\*

Service de l'interprétation relative aux particuliers