



Québec, le 4 juillet 2016

\*\*\*\*\*

Objet : Traitement fiscal applicable aux frais de scolarité  
remboursés à des employés  
N/Réf. : 16-033641-001

---

\*\*\*\*\*,

La présente est pour faire suite à votre demande \*\*\*\*\* portant sur le traitement fiscal applicable aux frais de scolarité remboursés à des employés ou qui ont été payés pour leur bénéficiaire, pour suivre diverses formations.

Nous comprenons que la politique de remboursement de frais de scolarité de l'employeur vise les études postsecondaires menant à un diplôme (d'études collégiales, universitaires ou autres).

À titre d'exemple, vous nous soumettez les situations suivantes :

Emploi occupé	Diplôme visé	Discipline
*****	Baccalauréat	Aménagement et environnement forestier
*****	Baccalauréat	Droit du travail au Québec
*****	Certificat	Droit pénal
Technicienne en administration	Baccalauréat	Administration

Vous avez considéré le remboursement des frais de scolarité comme étant un avantage imposable pour les employés concernés jusqu'à présent puisque vous étiez d'avis que la formation profite plus à l'employé qu'à l'employeur, surtout lorsqu'il s'agit d'un domaine d'études différent de l'emploi occupé.

Toutefois, l'information contenue dans la section 8.11 du guide IN-253 *Avantages imposables* sème un doute dans votre esprit et vous croyez qu'il est possible que dans certains cas, il n'y ait pas d'avantage imposable. Vous désirez obtenir l'opinion de Revenu Québec à cet égard en vue d'appliquer le traitement fiscal approprié.

## **Opinion**

De façon générale, le remboursement de frais de formation ou le paiement direct de tels frais par l'employeur au bénéfice d'un employé est inclus dans le calcul du revenu de l'employé en vertu de l'article 37 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI ».

Une exception à cette règle est toutefois prévue au paragraphe *e* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI. En vertu de ce paragraphe, un employé n'est pas tenu d'inclure dans le calcul de son revenu la valeur de l'avantage qui provient de sa participation à une activité de formation dont le coût est assumé par son employeur, s'il est raisonnable de considérer que la formation profite à son employeur de façon non négligeable. Nous considérons que c'est le cas lorsque la formation est suivie principalement au bénéfice de l'employeur.

La question de savoir si la formation est suivie principalement au bénéfice de l'employeur ou de l'employé est une question de fait qui ne peut être résolue qu'après une analyse complète des faits entourant une situation donnée.

Lorsqu'une relation employeur-employé est établie, Revenu Québec considère que le paiement ou le remboursement des frais encourus lors d'une activité de formation qu'un employé suit pour maintenir ou améliorer des habiletés liées aux activités de l'employeur ou qui sont en relation directe avec les besoins de formation d'un employeur ne résulte pas en un avantage imposable pour l'employé, dans la mesure où il est raisonnable de croire que l'employé reprendra son emploi pour une période de temps raisonnable après la fin des cours.

Les frais payés ou remboursés pour d'autres cours portant sur des sujets liés aux activités de l'employeur seront habituellement considérés comme non imposables même si cette formation ne concerne pas directement l'entreprise de l'employeur. À titre d'exemple, mentionnons les cours de langue et de gestion du stress.

De plus, l'exception prévue au paragraphe *e* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI peut s'appliquer, que la formation en question conduise ou non à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une licence.

\*\*\*\*\*

- 3 -

Lorsque la formation est suivie principalement au bénéfice de l'employeur, les frais et autres coûts connexes comme les repas, les déplacements, l'hébergement, les frais de scolarité et fournitures scolaires qui sont liés à des cours de formation générale ou spécifique payés ou remboursés par l'employeur dans un domaine lié aux responsabilités actuelles ou éventuelles de l'employé au sein de l'entreprise ne donneront pas lieu à un avantage imposable pour l'employé qui en bénéficie.

L'exception prévue au paragraphe *e* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI ne s'appliquera pas lorsque les faits indiquent que l'avantage est principalement pour l'employé. Ce sera le cas par exemple, dans la situation où l'employeur et l'employé ont conclu une entente qui prévoit que la rémunération habituelle de l'employé est réduite en fonction des coûts de formation assumés par l'employeur.

Dans le cas présent, nous ne pouvons affirmer qu'il n'y a pas d'avantage imposable compte tenu des faits succincts. Nous pouvons cependant vous dire que dans les exemples soumis, si on s'en tient uniquement au domaine sur lequel portent les formations dans vos exemples, il nous apparaît qu'elles pourraient être visées par l'exception prévue au paragraphe *e* du troisième alinéa de l'article 38 de la LI.

Il importe de souligner que les employés dont l'employeur a payé ou remboursé les frais de scolarité et frais accessoires à de tels frais et qui n'ont pas à inclure la valeur de cet avantage dans le calcul de leur revenu, ne pourront demander le crédit d'impôt pour frais de scolarité et d'examen à l'égard de ces montants.

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

\*\*\*\*\*

Direction de l'interprétation relative  
aux particuliers