



Québec, le 11 octobre 2018

\*\*\*\*\*

Objet : Notion d'avantage imposable relatif à la fourniture par  
l'employeur d'aliments et boissons fournis par  
l'employeur  
N/Réf. : 16-034243-001

---

\*\*\*\*\*,

Nous donnons suite à la demande que vous nous avez transmise \*\*\*\*\* portant sur la notion d'avantage imposable relatif aux aliments et boissons fournis par l'employeur au lieu habituel de travail.

Pour que nous puissions déterminer s'il y a présence ou non d'un avantage imposable, voici un résumé des faits pertinents que vous nous avez soumis :

1. \*\*\*\*\* (Société) est une société qui se spécialise dans le développement de \*\*\*\*\* qui emploie annuellement près de \*\*\*\*\* employés.
2. Le développement de \*\*\*\*\* est un secteur où la concurrence pour la main-d'œuvre spécialisée est très forte entre les employeurs.
3. Société offre actuellement le café et le thé gratuitement à ses employés et considère que cette fourniture ne constitue pas pour l'employé un avantage imposable.
4. Afin de créer un environnement de travail attrayant, de faciliter le recrutement de nouveaux talents et de devenir un employeur de choix, Société prévoit offrir gratuitement à tous ses employés des collations telles que des boissons gazeuses, des bouteilles d'eau et certaines friandises telles que des tablettes de chocolat et des barres tendres. L'offre vise essentiellement à augmenter l'efficacité sur les heures de travail en limitant les sorties des employés.

5. Les aliments et boissons seront disponibles en tout temps au lieu habituel de travail sans égard aux heures travaillées au cours de la journée ou de la semaine.
6. Les aliments et boissons offerts par la société ne pourront constituer, individuellement ou de façon combinée, un repas ou un substitut de repas.
7. Société n'envisage pas de mettre en place un registre des personnes ayant consommé les produits.

Sommairement, vous êtes d'avis qu'en considérant les éléments suivants, les aliments et les boissons offerts gratuitement à tous les employés n'a pas pour effet de conférer un avantage imposable à ces derniers :

- les trois critères établis par la jurisprudence pour déterminer si un avantage est imposable ou non, soit la présence d'un avantage économique, d'un avantage mesurable et quantifiable ainsi que d'un avantage qui profite davantage à l'employeur plutôt qu'à l'employé ou qui est accessoire à la fin commerciale;
- la jurisprudence récente portant sur ces trois critères;
- la position de l'Agence du revenu du Canada sur les articles de petite valeur lue conjointement avec la notion de « fréquence ».

### **Commentaires généraux**

L'article 37 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », 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 et dont il n'a pas à justifier l'utilisation, pour frais personnels ou de subsistance ou pour toute autre fin.

La question de savoir si l'employé bénéficie d'un avantage imposable en vertu de l'article 37 de la LI repose essentiellement sur l'analyse des faits. La jurisprudence a développé certains critères pouvant être utiles dans cette détermination. Ainsi, hormis les situations où l'employé reçoit une allocation, on conclura généralement à la présence d'un avantage imposable si les conditions suivantes sont réunies :

- l'avantage confère à l'employé un avantage économique;
- l'avantage est fourni à l'employé et profite principalement à ce dernier ou à une personne avec laquelle il a un lien de dépendance plutôt qu'à l'employeur;

– l'avantage est mesurable et quantifiable.

Règle générale, la fourniture ou le remboursement d'aliments ou boisson à l'employé par l'employeur, notamment à son lieu habituel de travail ou autrement qu'en voyage dans l'exercice de ses fonctions, constitue un avantage en raison de l'emploi dont la valeur doit être incluse dans le calcul du revenu de l'employé conformément à l'application de l'article 37 de la LI puisque ce paiement confère un avantage économique à l'employé à l'égard d'une dépense de nature personnelle (dépense quotidienne courante). Nous considérons que l'employé est généralement le principal bénéficiaire de la dépense en raison de sa nature intrinsèquement personnelle et que l'avantage pour l'employeur, qu'il soit réel ou non, n'est qu'accessoire.

La LI contient quelques exceptions<sup>1</sup> selon lesquelles un particulier ne sera pas tenu d'inclure la valeur d'un tel avantage lorsque les aliments ou boissons sont fournis ou remboursés par l'employeur. Cependant, votre mise en situation ne permet pas l'application de celles-ci.

En résumé, en présence d'une situation qui ne tombe pas sous le coup de l'une des exceptions prévues dans la LI, la fourniture d'aliments et de boissons à un employé représente généralement un avantage imposable pour cet employé.

Bien que nous concevions que la fourniture gratuite d'aliments et boissons à tous les employés peut, à bien des égards, avoir des conséquences positives et facilitantes pour l'employeur, nous sommes d'avis, compte tenu du contexte décrit dans votre demande, qu'une telle fourniture profite principalement aux employés.

Cela dit, pour qu'un avantage imposable soit conféré à un employé, il est nécessaire d'en établir la valeur pour cet employé.

Sur la base des faits exposés dans votre demande, nous sommes d'avis que l'avantage conféré à l'employé est difficilement quantifiable. Dans ces circonstances, il ne s'agit pas d'un avantage imposable et l'employé n'est pas tenu d'en inclure la valeur dans le calcul de son revenu.

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

\*\*\*\*\*

Direction de l'interprétation relative  
aux particuliers

---

<sup>1</sup> Articles 39, 39.4, 39.4.1, 39.5 et 42 de la LI.