

Les incidences fiscales de la pandémie sur les employeurs et les employés

12 janvier 2021

Tout le monde en parle

La pandémie de COVID-19 a chamboulé l'organisation du travail à plusieurs égards. Par exemple, de nombreux employeurs exigent que les employés travaillent à domicile, ce qui suscite des questions sur les dépenses déductibles pour les employés ainsi que sur le traitement des remboursements, indemnités et autres avantages pouvant leur être consentis à cette fin. De même, cette situation entraîne des obligations de conformité fiscale pour les employeurs. La production des feuillets T4 dans ce contexte soulève notamment des interrogations.

Voici un aperçu des règles applicables et des allègements annoncés à ce jour, incluant ceux applicables aux fins de la déduction des dépenses de bureau à domicile¹ et des avantages et allocations offerts par l'employeur.

DÉPENSES D'EMPLOI

Pour un employé salarié², la possibilité de déduire des dépenses demeure l'exception. Seules les dépenses spécifiquement prévues par la Loi sont permises, dans les limites qui y sont prévues.

Contrat de travail

De façon générale, un employé peut déduire des dépenses d'emploi dans sa déclaration de revenus si son contrat de travail prévoit qu'il doit payer les dépenses en question. Ce contrat de travail n'a pas à être fait par écrit, mais l'employeur et l'employé doivent toutefois s'entendre sur les modalités et bien les comprendre.

Ainsi, s'il existe une entente permettant ou obligeant un employé à travailler de la maison, ce dernier pourra déduire certaines de ses dépenses, selon les conditions et dans les limites décrites ci-après³.

Déclaration de l'employeur

Les dépenses de l'employé ne sont normalement déductibles que s'il obtient le formulaire T2200 – *Déclaration de conditions de travail* (fédéral) et le formulaire TP-64.3 – *Conditions générales d'emploi* (Québec) dûment remplis et signés par son employeur pour l'année visée.

En signant le formulaire, l'employeur atteste que l'employé devait utiliser un espace de bureau à domicile et qu'il était tenu de payer les dépenses à cet égard en spécifiant, le cas échéant, les montants qui lui ont été remboursés à cet égard⁴.



¹ Pour des détails à ce sujet, incluant la liste des dépenses déductibles, consultez le portail [Dépenses de travail à domicile pour les employés](#) de l'ARC et la [Foire aux questions \(FAQ\)](#). Le ministère des Finances du Québec mettra aussi prochainement en ligne un outil de calcul interactif des dépenses de bureau à domicile, sur le site www.finances.gouv.qc.ca.

² Des règles particulières s'appliquent aux dépenses pouvant être déduites par les employés à commission dont l'emploi est lié à la vente ou à

la négociation de contrats pour l'employeur. Par ailleurs, ce document décrit les dépenses déductibles par les employés salariés; les règles applicables aux travailleurs autonomes (entrepreneurs) n'y sont pas analysées.

³ Si un employé choisit volontairement d'effectuer du télétravail, avec l'accord de son employeur et selon des conditions approuvées par ce dernier, il sera considéré d'utiliser son domicile aux fins de son emploi et d'en défrayer les dépenses inhérentes, selon les termes de cette entente

(ARC, Views 2011-0394321E5 et Revenu Québec, lettre d'interprétation 19-048516-001).

⁴ Le formulaire T2200 / TP-64.3 permet aussi à l'employeur d'attester les autres dépenses que l'employé est tenu d'engager aux fins de son emploi (ex. les frais de véhicule).

C'est à l'employé que revient la responsabilité de compiler et de déclarer ses dépenses d'emploi et de tenir un registre pour appuyer sa demande⁵; l'employeur n'assume aucune responsabilité à cet égard.

Par pratique administrative, l'ARC et Revenu Québec n'exigent pas que l'employé joigne le formulaire T2200 / TP-64.3 à sa déclaration de revenus. L'employé doit cependant les conserver pour pouvoir remettre sur demande, aux fins de vérification, comme tous les registres attestant des dépenses réclamées⁶.

Allègements pour l'année 2020

Pour l'année 2020, deux options sont offertes aux employés ayant travaillé à domicile en raison de la COVID-19 :

- Une [méthode à taux fixe temporaire](#), en vertu de laquelle les employés pourront demander une déduction de 2 \$ par jour de télétravail (max. 400 \$ pour l'année). Ces employés n'auront pas à obtenir les formulaires T2200 et TP-64.3 de leur employeur ni à faire un suivi détaillé de leurs dépenses pour pouvoir réclamer cette déduction simplifiée⁷;
- La méthode détaillée, pour les employés qui obtiennent de leur employeur le formulaire T2200 ou le nouveau formulaire simplifié [T2200S – Déclaration des conditions de travail pour les dépenses liées à un espace de travail à domicile en raison de la pandémie de COVID-19](#) dûment complété et signé⁸.

Au Québec, la [nouvelle version 2020 du formulaire TP-64.3](#) inclut une section permettant à l'employeur de confirmer que

l'employé a été tenu de faire du télétravail en raison de la COVID-19. Revenu Québec a aussi annoncé qu'un service en ligne sera diffusé au début de 2021 pour faciliter la production en grand nombre des formulaires que les employeurs devront transmettre aux télétravailleurs.

BUREAU À DOMICILE

Conditions à remplir

Pour permettre à l'employé de déduire des dépenses de bureau à domicile, l'une des conditions suivantes doit être remplie :

- Ce bureau est le lieu où l'employé accomplit principalement (plus de 50 % du temps) son emploi;
- L'employé utilise ce bureau uniquement pour gagner son revenu d'emploi et l'utilise de façon régulière et continue pour rencontrer des clients ou d'autres personnes pour son travail.

La question de savoir si un employé accomplit principalement son travail à son domicile est une question de fait, qui tient compte de l'ensemble des circonstances propres à chaque situation. Selon le sens courant, « principalement » signifie « plus de 50 % ». Cette condition sera donc normalement remplie si un employé travaille plus de 50 % de ses heures normales de travail à partir de son domicile, sur une base annuelle.

Allègements pour l'année 2020

L'ARC considérera cette condition satisfaite si l'employé a travaillé à partir de la maison plus de 50 % du temps pendant une période d'**au moins 4 semaines consécutives en 2020** en raison de la pandémie de COVID-19.

Revenu Québec a pour sa part indiqué que la condition « d'accomplir principalement » sa tâche à domicile devrait généralement être satisfaite dans le contexte de la pandémie⁹.

Dépenses déductibles

Un employé peut déduire dans le calcul de son revenu pour une année d'imposition un montant au titre des frais liés à l'utilisation d'un espace de bureau à son domicile et des fournitures consommées directement dans l'accomplissement de ses fonctions¹⁰, si son contrat d'emploi l'oblige à assumer ces dépenses et, selon le cas, à se procurer ces fournitures¹¹.

L'employé ne doit recevoir aucun remboursement de la part de son employeur à cet égard et les dépenses ne peuvent excéder le revenu d'emploi pour l'année¹².

Un employé qui utilise la méthode à taux fixe temporaire n'aura pas à déterminer ses dépenses admissibles à la déduction pour frais de bureau à domicile en 2020. Il devra calculer ces dépenses s'il utilise la méthode détaillée, en prenant soin de séparer l'utilisation des lieux pour le travail et l'utilisation autre (personnelle). Pour les employés encourant des frais modestes, la méthode simplifiée s'avèrera normalement avantageuse.

Frais de bureau

Les frais déductibles au titre de frais de bureau incluent la partie des frais associés au maintien de l'espace utilisé comme bureau, comme les coûts de l'électricité, de chauffage et d'entretien. La partie des services publics (électricité, chauffage et

⁵ Le registre doit contenir les pièces justificatives à l'appui des dépenses (factures, relevés mensuels, etc.). L'employé doit remplir le formulaire T777 – *État des dépenses d'emploi* (formulaire TP-59 au Québec) pour demander la déduction de ces frais, au moment de produire sa déclaration de revenus. Pour l'année 2020, un [formulaire T777S](#) simplifié est disponible.

⁶ Généralement, un contribuable est tenu de conserver ses registres et pièces justificatives (papier ou électronique) pendant au moins 6 ans après la fin de l'année d'imposition à laquelle ils se rapportent.

⁷ Revenu Québec a confirmé son intention d'adopter cette méthode simplifiée dans un [communiqué publié le 16 décembre 2020](#).

⁸ Cet allègement permet à l'employeur de compléter une version simplifiée du formulaire T2200. L'employé devra calculer sa déduction selon la méthode habituelle et conserver les pièces justificatives pour appuyer sa demande, qu'il ait obtenu la version simplifiée ou régulière du formulaire T2200 de son employeur. L'ARC et Revenu Québec accepteront la signature électronique des formulaires T2200, T2200S et TP-64.3 en 2020.

⁹ Voir la section « Dépenses d'emploi liées au télétravail » de la [FAQ pour les citoyens](#). Aucune période spécifique n'y est mentionnée pour que la condition soit considérée remplie.

¹⁰ Les frais payés pour le salaire d'un adjoint ou d'un remplaçant sont également déductibles, si le

contrat d'emploi le prévoit explicitement ou implicitement.

¹¹ Une entente de télétravail peut implicitement prévoir que l'employé doit fournir un bureau à son domicile et en assumer les frais.

¹² Il n'est donc pas possible de réaliser une perte en déduisant des dépenses de bureau à domicile ni de déduire ces dépenses d'un revenu autre que le revenu d'emploi. Les dépenses non déduites dans une année donnée peuvent être déduites l'année suivante, contre du revenu provenant du même employeur.

eau) des frais de copropriété est également déductible¹³.

Si l'employé est propriétaire de son domicile, les dépenses suivantes ne sont **pas déductibles** à titre de frais de bureau à domicile¹⁴ :

- Les taxes foncières;
- Les primes d'assurance-habitation;
- Les intérêts hypothécaires.

Il n'est pas non plus possible pour un tel employé de demander une déduction pour amortissement de l'immeuble ni de déduire un montant pour la valeur locative de l'espace de bureau.

Si l'employé est locataire du domicile où se trouve son espace de bureau, les frais de location relatifs à son espace de bureau sont déductibles.

Le pourcentage des frais de bureau à domicile déductibles doit être établi selon une base de calcul raisonnable, comme la superficie du bureau divisée par la superficie totale aménagée du domicile (incluant les corridors, les salles de bain, cuisine, etc.).

De façon générale, les accessoires d'éclairage (ampoules, tubes fluorescents, etc.), les produits de nettoyage et les réparations mineures (peinture et réparations d'entretien courant) qui s'appliquent uniquement à l'espace de bureau à domicile sont entièrement déductibles, sauf si l'espace est aussi utilisé à d'autres fins, auquel cas les dépenses sont déductibles en proportion de l'usage qui en est fait.

Fournitures de bureau

Selon les administrations fiscales, une fourniture est considérée comme étant « consommée » et donc déductible comme frais de bureau à domicile si son utilisation détruit sa substance ou la rend inutilisable. La fourniture doit donc être de nature épuisable comme par exemple du

papier, des crayons ou des cartouches d'encre. Le coût d'achat ou de location de l'ameublement de bureau ou du matériel informatique (imprimante, souris, clavier, etc.) n'est cependant pas déductible, vu la nature réutilisable de ces biens.

Frais de téléphone et d'Internet

De façon générale, les administrations fiscales considèrent que les coûts mensuels pour un service téléphonique de base (ligne fixe ou cellulaire) ou pour l'accès illimité à Internet ne constituent pas des « fournitures consommées » dans le cadre de l'emploi¹⁵.

En général, ces frais seront déductibles dans la mesure où ils sont facturés en fonction de l'utilisation des services. Ce sera notamment le cas des appels interurbains et des minutes de cellulaire qui sont directement attribuables à l'emploi.

L'ARC a indiqué qu'elle accepterait la déduction des frais pour un cellulaire utilisé exclusivement aux fins de l'emploi¹⁶.

Déduction élargie des frais d'Internet

La liste des dépenses admissibles à la déduction pour bureau à domicile a été élargie afin d'inclure les frais raisonnables d'accès à l'Internet résidentiel¹⁷. Les frais de raccordement et ceux liés à la location d'un modem ou d'un routeur sont exclus.

TPS et TVQ

Les dépenses d'emploi déductibles comprennent aussi la TPS/TVH et la TVQ payée sur ces dépenses.

Un salarié au service d'un employeur inscrit aux fins de la TPS/TVH et de la TVQ peut avoir droit à un remboursement des taxes payées sur ses dépenses taxables déductibles dans son revenu d'emploi¹⁸.

Tout remboursement reçu à ce titre par le salarié doit alors être ajouté à ses revenus dans l'année où il le reçoit.

REMBOURSEMENT DE DÉPENSES ET ALLOCATIONS

Un employeur peut dédommager ses employés des frais encourus pour leurs dépenses en lien avec le travail, soit en leur versant une allocation, soit en leur remboursant les dépenses engagées, sur présentation de preuves justificatives.

De façon générale, le versement d'une allocation ou le remboursement de dépenses personnelles est considéré comme un avantage. L'employeur peut également offrir des avantages à ses employés, en leur permettant par exemple d'utiliser gratuitement un bien à des fins personnelles. Si un employeur offre des avantages à ses employés, il doit déterminer s'il s'agit d'un avantage imposable et, le cas échéant, en calculer la valeur pour ensuite l'inclure dans les revenus de l'employé et effectuer les retenues sur la paie.

Allocation

Une allocation est un montant que l'employeur verse à un employé, en plus de son salaire, pour compenser des frais encourus dans le cadre de son emploi, sans que l'employé ait à en justifier l'utilisation. Il n'y a donc pas nécessairement de correspondance exacte entre le montant de l'allocation et les dépenses de l'employé.

Une allocation visant à dédommager un employé pour des frais encourus relativement à son travail¹⁹ sera considérée comme un avantage imposable pour l'employé, que ce dernier ait le droit ou non de déduire ses dépenses par ailleurs.

¹³ Concernant les frais de copropriété déductibles, voir la note 1 de la section « Dépenses admissibles » sur le portail [Dépenses de travail à domicile pour les employés](#) de l'ARC et Revenu Québec, [lettre d'interprétation 15-025912-001](#) (2 juin 2016).

¹⁴ Les employés à commission peuvent déduire une partie des primes d'assurance et de taxes foncières à titre de frais de bureau à domicile. Les travailleurs autonomes peuvent quant à eux avoir droit à un plus vaste éventail de dépenses.

¹⁵ Voir notamment Revenu Québec, Lettre d'interprétation 19-046430-001 (23 septembre 2019).

¹⁶ ARC, Views Doc 2016-0634351E5 (22 août 2016).

¹⁷ Voir la listes des dépenses admissibles publiée sur le portail [Dépenses de travail à domicile pour les employés](#) de l'ARC et dans la section « Employeurs » de la [FAQ pour les entreprises](#) de Revenu Québec.

¹⁸ Aux fins de la TPS/TVH, l'employeur ne doit pas être une institution financière désignée.

L'employé peut demander ce remboursement dans sa déclaration de revenus via le formulaire GST370 – *Demande de remboursement de la TPS/TVH* et le formulaire VD-358 – *Remboursement de la TVQ pour un salarié*.

¹⁹ Par exemple pour couvrir des dépenses de bureau à domicile ou des frais de transport ou de stationnement.

Remboursement de dépense

Le montant que l'employeur rembourse à un employé pour l'achat de fournitures consommées dans le cadre de son emploi ne sera pas imposable, sauf si les frais remboursés présentent une composante personnelle pour l'employé. Par exemple, le remboursement d'articles comme le mobilier et le matériel informatique serait considéré comme un avantage imposable pour l'employé, puisque ce dernier aura acquis un bien de nature durable qu'il pourra utiliser hors des fonctions de son emploi.

Allègement en temps de pandémie

Dans le contexte exceptionnel lié à la COVID-19, l'ARC et Revenu Québec considèrent que le remboursement, sur présentation de pièces justificatives²⁰, d'une somme maximale de 500 \$ visant à compenser le coût d'acquisition d'équipement informatique personnel et d'équipement de bureau nécessaire pour permettre à un employé de s'acquitter de ses fonctions à domicile ne constitue pas un avantage imposable pour l'employé²¹.

Frais visés par l'allègement (maximum 500 \$ par employé)

- Équipement informatique (ex. imprimante, écran)
- Équipement de bureau (ex. chaise, table de travail)

Transport et stationnement

Les dépenses liées aux déplacements d'un employé entre sa résidence et son lieu de travail habituel et les frais de stationnement à ce lieu de travail sont généralement considérés comme des dépenses personnelles. Tout remboursement, allocation ou autre dédommagement offert par l'employeur à cet égard est donc habituellement considéré comme un avantage imposable.

Allègement en temps de pandémie²²

Dans le contexte exceptionnel de la pandémie, les dédommagements visant à compenser les frais suivants ne seront pas considérés comme un avantage imposable²³ :

- Les frais de transport quotidien **supplémentaires** encourus en vue de réduire au minimum le risque d'exposition à la COVID-19 d'un employé tenu de se rendre à son lieu de travail habituel pour exercer ses fonctions;
- Les frais engagés par un employé pour se rendre à son lieu de travail pour obtenir de l'équipement lui permettant d'exercer ses fonctions de la maison.

De même, lorsqu'un lieu de travail habituel est fermé en raison de la COVID-19, l'ARC ne considérera pas qu'une place de stationnement fournie par l'employeur est disponible à ce lieu de travail aux fins d'utilisation par un employé. Par conséquent, le stationnement fourni par l'employeur ne donnera pas lieu à un avantage imposable.

Les employeurs sont tenus de tenir des registres appropriés pour refléter la raisonnable des montants versés et les employés doivent en tenir compte pour consigner leur utilisation des véhicules motorisés dans ce contexte.

AVANTAGE AUTOMOBILE

De façon générale, l'avantage imposable lié à l'utilisation d'une automobile fournie par l'employeur comprend un avantage pour droit d'usage et un avantage pour frais de fonctionnement.

Avantage pour droit d'usage

Les frais réguliers pour droit d'usage sont fixés à 2 % par mois du coût initial de

l'automobile pour l'employeur ou aux deux tiers des coûts de location.

Cet avantage peut être réduit si l'employé utilise l'automobile principalement (plus de 50 % du temps) aux fins de son emploi et que les kilomètres qu'il parcourt à des fins personnelles représentent moins de 1 667 kilomètres par mois (20 004 kilomètres par an). Alors, les frais réguliers pour droit d'usage seront rajustés en fonction des kilomètres parcourus à des fins personnelles.

Avantage relatif aux frais de fonctionnement

Selon la méthode générale, l'avantage pour frais de fonctionnement s'élève à 0,28 \$²⁴ par kilomètre parcouru par l'employé à des fins personnelles. S'il utilise l'automobile principalement aux fins de son emploi, l'employé peut demander à son employeur, avant la fin de l'année, de calculer cet avantage selon la méthode facultative. Dans ce cas, l'avantage est égal à 50 % du montant calculé au titre de l'avantage pour droit d'usage.

Allègement en temps de pandémie²⁵

Pour les années 2020 et 2021, il sera possible de déterminer si une automobile est principalement utilisée aux fins de l'emploi en se basant sur l'usage de cette dernière pour l'année 2019²⁶. Ainsi, les employés pourront continuer de bénéficier du calcul de l'avantage pour droit d'usage réduit et de la méthode facultative pour l'avantage relatif aux frais de fonctionnement, le cas échéant.

De plus, pour ces années, l'employé qui se qualifie à la méthode facultative en raison de son utilisation automobile de 2019 n'aura pas à aviser son employeur qu'il souhaite utiliser cette méthode pour le calcul de l'avantage relatif aux frais de fonctionnement en 2020 et en 2021.

²⁰ Cet allègement s'applique aussi si l'employeur paie directement pour ces biens, mais il ne vise pas les allocations pouvant être versées à de telles fins.

²¹ Voir la page [COVID-19- Avantages et allocations offerts par l'employeur](#) de l'ARC où il est indiqué que cette politique s'applique du **15 mars au 31 décembre 2020**. La position de Revenu Québec est publiée dans la section « Employeurs » de la [FAQ pour les entreprises](#).

²² Revenu Québec a confirmé son intention de s'harmoniser à ces mesures lors d'une récente

réunion avec l'Institut des cadres fiscalistes. Toutefois, en date de publication, ces mesures n'ont pas été publiées sur son site Internet.

²³ Cet allègement, en vigueur du 15 mars au 31 décembre 2020, vise les sommes payées ou remboursées par l'employeur et les allocations raisonnables visant à couvrir ces frais. Il s'étend aussi à l'utilisation de véhicules fournis par l'employeur pour effectuer de tels déplacements. Pour les employés tenus de se rendre au travail pour exécuter leurs fonctions, cet allègement s'applique si l'employé n'utilisait pas déjà un

véhicule fourni par l'employeur pour faire la navette entre son domicile et son lieu de travail avant la pandémie de COVID-19.

²⁴ Taux pour 2020 (0,27 \$ en 2021).

²⁵ Voir le [document d'information](#) publié par Finances Canada le 21 décembre 2020 et le [Bulletin d'information 2020-16](#) publié par Finances Québec le 23 décembre 2020.

²⁶ Seuls les employés ayant une automobile fournie par le même employeur qu'en 2019 seront admissibles à cette option.

L'employeur devra calculer l'avantage selon les deux méthodes et retenir le montant le moins élevé.

FORMULAIRES T4

Nouveaux codes pour 2020

Pour l'année d'imposition 2020, les employeurs devront utiliser les nouveaux codes suivants pour déclarer, dans la section « Autres renseignements » au bas du feuillet T4 le revenu d'emploi et les paiements rétroactifs **versés à un employé** pendant la période donnée :

- code 57 : revenu d'emploi – du 15 mars au 9 mai;
- code 58 : revenu d'emploi – du 10 mai au 4 juillet;
- code 59 : revenu d'emploi – du 5 juillet au 29 août;
- code 60 : revenu d'emploi – du 30 août au 26 septembre.

Exemple : Si un revenu d'emploi pour la période du 25 avril au 8 mai 2020 a été payé le 14 mai 2020, l'employeur devra utiliser le code 58.

Cette exigence s'applique à tous les employeurs, qu'ils aient ou non réclamé la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) ou une autre subvention salariale. Cette information sera utilisée par l'ARC pour valider les paiements faits au titre de la Prestation d'urgence du Canada pendant ces périodes (PCU).

Votre conseiller Raymond Chabot Grant Thornton peut vous aider à identifier les mesures applicables à votre situation et vous aider à les appliquer. N'hésitez pas à le consulter.

De plus, visitez notre site rcgt.com pour des renseignements additionnels.