 ***LE POINT***

 ***Août 2009***

**Négociation des avantages sociaux – Cellulaires et téléavertisseurs**

**Introduction**

De nombreux employeurs exigent que les membres du SCFP soient munis d’un cellulaire ou un téléavertisseur pour s’acquitter des devoirs et responsabilités reliés à leur emploi. Lorsque l’employeur exige que les membres aient un cellulaire ou un téléavertisseur, il doit assumer tous les frais connexes. Les frais associés à un cellulaire ou à un téléavertisseur peuvent être assez élevés, surtout pour les membres du SCFP qui les utilisent fréquemment ou qui doivent franchir de longues distances pour leur emploi. Toutefois, selon les clauses spécifiques de votre convention collective, le remboursement des frais de cellulaires ou de téléavertisseurs peut être considéré comme un revenu par l’Agence du revenu du Canada (ARC) et donc soumis à l’impôt sur le revenu, ce qui veut dire moins d’argent dans les poches des membres.

Le but du présent document est de fournir aux membres, aux équipes de négociation et au personnel du SCFP de l’information sur la négociation de clauses relatives aux cellulaires et aux téléavertisseurs. Des clauses modèles recommandées sont proposées pour obliger l’employeur à assumer les frais connexes aux cellulaires et téléavertisseurs.

**L’employeur doit assumer tous les frais**

Si l’une des conditions d’emploi est de posséder un cellulaire ou un téléavertisseur, par exemple pour que l’employeur puisse joindre les membres, ou pour que ceux-ci puissent faire leur travail, l’employeur doit assumer tous les frais connexes, comme le stipule la clause recommandée suivante :

*L’employeur convient de fournir un cellulaire ou un téléavertisseur à chaque employé qui doit en avoir un pour l’exécution des responsabilités et devoirs reliés à son travail. Les frais d’achat, d’entretien, de perte et de réparation des téléphones et téléavertisseurs, ainsi que le paiement des factures de téléphones et téléavertisseurs, sont à la charge de l’employeur.*

Les équipes de négociation pourraient aussi proposer une clause qui oblige l’employeur à rembourser entièrement les frais de cellulaires et de téléavertisseurs des membres.

*L’employeur convient de rembourser les employés admissibles sur réception d’une preuve d’achat d’un cellulaire ou d’un téléavertisseur. Le remboursement doit être équivalent au plein coût d’achat du cellulaire ou du téléavertisseur. En outre, l’employeur convient de rembourser 100 % de tous les frais associés au fonctionnement du cellulaire ou téléavertisseur, y compris mais non de façon limitative, les suivants :*

* *Tous les frais mensuels, y compris le 911 et les frais d’accès de service*
* *Les frais d’activation*
* *La boîte vocale et l’afficheur*
* *Les frais d’interurbains et les frais d’itinérance associés*
* *Les frais supplémentaires par minute, si le nombre total de* m*inutes d’utilisation dépasse l’allocation mensuelle*
* *L’équipement de cellulaire mains libres*
* *Les frais de texte et de données, incluant toutes les taxes applicables*

*L’employeur doit payer les frais associés au remplacement des cellulaires et téléavertisseurs tous les trois (3) ans ou avant, en cas de bris, de perte ou de vol. Le choix du fournisseur de cellulaire ou de téléavertisseur appartient à chaque employé.*

Essentiellement, si les membres doivent avoir un cellulaire ou un téléavertisseur pour les activités reliées au travail, tous les frais associés doivent être payés par l’employeur.

**Conseil utile :**

N’oubliez pas que les reçus originaux sont exigés si vous faites l’objet d’une vérification par l’ARC. Il est recommandé de conserver un dossier de tous les frais associés à votre employeur, incluant les factures de cellulaires et de téléavertisseurs et les remboursements, pour une période de 7 ans, en cas de vérification.

**Éviter les pièges**

Il est important d’éviter les pièges dans la négociation de clauses relatives aux cellulaires et téléavertisseurs, afin d’éviter que ce que nous avons négocié ne soit considéré comme un revenu par l’ARC et dont un avantage imposable – sinon, nous enlevons de l’argent à nos membres. Voici comment le remboursement de frais de cellulaires ou téléavertisseurs peut devenir un avantage imposable :

1. **Négociation de limites**

Une limite négociée au montant remboursé par l’employeur pourrait être considérée comme un revenu imposable par l’ARC. En fait, nous connaissons au moins un exemple d’une telle situation. La convention collective contenait une disposition en vertu de laquelle l’employeur accordait aux membres du SCFP un remboursement de frais de cellulaire de 30 $ par mois.

Mais qu’arrive-t-il si la facture mensuelle de cellulaire ou de téléavertisseur du travailleur est inférieure à 30 $? Selon les règles de l’ARC, la différence peut être considérée comme un revenu imposable. Par exemple, si la facture mensuelle de cellulaire ou de téléavertisseur d’un travailleur est de 22 $ et que l’employeur rembourse 30 $ par mois au travailleur, la différence de 8 $ pourrait être considérée comme un revenu et donc un avantage imposable. Toutefois, il n’y a pas de problème si la facture dépasse 30 $.

Pour éviter qu’une portion du remboursement des frais de cellulaire ou de téléavertisseur du travailleur ne soit considérée comme un revenu imposable par l’ARC, la clause suivante est recommandée :

*L’employeur convient de rembourser aux employés un maximum de XX $ par mois sur présentation d’une preuve d’activation.*

En vertu de la clause recommandée, l’employeur serait obligé de rembourser aux employés le montant exact de leur facture mensuelle de cellulaire ou de téléavertisseur, ni plus, ni moins. Ainsi, si votre facture pour le mois de juin s’élevait à 28,17 $, l’employeur devrait vous rembourser ce montant – 28,17 $. Si votre facture dépassait 30 $ au cours d’un mois donné, l’employeur n’aurait à rembourser que le maximum de 30 $.

1. **Utilisation du cellulaire ou téléavertisseur en dehors des heures de travail**

Si l’employeur doit rester en contact avec le travailleur pendant son absence du travail, le remboursement peut être considéré comme un avantage non imposable. Toutefois, l’ARC peut faire valoir que pendant une absence du travail, le travailleur n’est pas techniquement au travail et n’a donc pas besoin d’un « cellulaire ou téléavertisseur remboursable »; dans un tel cas, l’ARC pourrait juger que le remboursement est effectivement un avantage imposable.

La clause négociée doit préciser clairement qu’il peut arriver que l’employeur veuille rester en contact avec les employés, même s’ils ne sont pas au travail ou qu’ils sont en congé, afin que l’avantage demeure non imposable. Les travailleurs qui doivent avoir un cellulaire ou un téléavertisseur pour leur travail ne devraient pas avoir à assumer les frais d’activation pendant qu’ils sont en vacances ou en congé – la responsabilité de ces frais incombe à juste titre à l’employeur.

**Conclusion**

De nombreux membres du SCFP doivent avoir un cellulaire ou un téléavertisseur pour leur travail – dans beaucoup de lieux de travail, ce sont des outils nécessaires qui assurent une meilleure protection aux travailleurs, en particulier à ceux qui travaillent dans la communauté ou qui doivent franchir de grandes distances en voiture. Certains employeurs exigent de pouvoir joindre les employés autrement que par un téléphone conventionnel à fil, c’est-à-dire par cellulaire ou téléavertisseur. Toutefois, il ne faut pas exiger des travailleurs qu’ils assument les frais reliés à l’achat, à l’entretien et à l’utilisation de ces appareils, qui sont exigés par l’employeur; cette responsabilité appartient à juste titre à l’employeur.

**Conseil utile :**

Si l’employeur refuse d’assumer les frais associés à l’achat d’un cellulaire ou d’un téléavertisseur ou les autres frais connexes, demandez-lui de fournir un formulaire d’impôt sur le revenu T2200, *Déclaration des conditions de travail*. Le formulaire T2200 permet aux travailleurs de déduire les frais d’emploi, y compris ceux des cellulaires et téléavertisseurs, de leur revenu. Mais l’employeur doit d’abord remplir le formulaire.

Les cellulaires et téléavertisseurs ne doivent servir qu’au travail pour que le remboursement soit considéré comme un avantage non imposable. Autrement dit, les travailleurs doivent payer tous les frais reliés à l’utilisation personnelle de ces appareils. Si l’employeur paie les frais d’utilisation personnelle, ce remboursement peut être considéré comme un revenu imposable par l’ARC.

\*ssj/sepb491