



FICHE D'INFORMATION N° 3

GUIDE DE REMPLISSAGE DU FORMULAIRE T2200¹

Vous trouverez ci-dessous un guide étape par étape pour remplir le formulaire T2200 E (25).

¹ Cette fiche d'information a été rédigée en juin 2026 et s'appuie sur la version du T2200 en vigueur à cette date (le « T2200 E (25) »).

Renseignements sur l'employé

Remplissez les rubriques comme indiqué : nom, prénom, année d'imposition, adresse de l'employeur, intitulé du poste et brève description des fonctions.

Conditions d'emploi

1. Le contrat de cet employé l'obligeait-il à prendre en charge ses propres dépenses dans l'exercice de ses fonctions ?

Lorsqu'il remplit cette partie du formulaire T2200, l'employeur doit garder à l'esprit que la question n'est pas de savoir si un salarié choisit, décide ou est autorisé à engager des dépenses. La question est de savoir si le salarié est TENU, en vertu des clauses de son contrat de travail (y compris une convention collective ou un protocole d'accord), d'engager des dépenses dans le cadre de son emploi.

Cette obligation peut être stipulée par écrit dans la convention collective ou le protocole d'accord, mais elle peut également résulter de pratiques courantes, d'accords verbaux ou simplement du fait que l'employé devait engager ces dépenses pour s'acquitter de ses fonctions.

Avant de signer un formulaire T2200 indiquant qu'un salarié a engagé des dépenses, le signataire doit être raisonnablement certain que le salarié remplit les conditions requises pour bénéficier des déductions prévues par les dispositions de la loi relative à l'impôt sur le revenu (la « LIR »)

Si l'employeur et l'employé ont des divergences quant à l'exigence relative aux frais professionnels, l'employeur peut fournir un formulaire **T2200 négatif** :

1. Remplir les **informations relatives à l'employé**
2. Remplissez **la question 1** (répondez « NON »)
3. Remplissez et signez la **déclaration de l'employeur**

Cela permettra à l'employé de demander une déduction auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Votre signature sur la déclaration de l'employeur ne constitue ni une déclaration ni une garantie selon laquelle l'employé a le droit de déduire des frais, mais certifie simplement que les renseignements fournis sur le formulaire sont, à votre connaissance, exacts et complets.

2. Avez-vous rémunéré cet employé, en tout ou en partie, à la commission en fonction du volume des ventes réalisées ou des contrats négociés ?

Ne s'applique pas aux membres de l'AIEST.

3. Le contrat de travail de cet employé l'obligeait-il à effectuer des dépenses (pour la location de bureaux, l'embauche de personnel, l'achat de fournitures ou l'utilisation d'un téléphone portable) ; a-t-il été remboursé ?

Cette série de questions porte sur les déductions relatives à tout paiement effectué par l'employé pour la location de bureaux, les assistants et remplaçants, ainsi que les fournitures consommées pendant la durée de l'emploi.

Comme cela concerne l'embauche d'assistants ou de remplaçants, cela ne devrait pas s'appliquer à la plupart des membres de l'AIEST. La catégorie des fournitures est large et inclut tout type d'article consommé dans le cadre des fonctions professionnelles, y compris le forfait de téléphonie mobile, les appareils photo, les trousseaux de coiffure et de maquillage, ainsi que d'autres dépenses qu'un membre de l'AIEST peut être amené à engager à ses frais. Elle n'inclut pas les vêtements de travail spécifiques ni aucun type d'« équipement », y compris le coût d'achat ou de location d'un ordinateur.

Remarque : l'employé ne pourra pas déduire les frais mensuels de base liés à une ligne téléphonique ni les montants versés pour l'activation ou l'abonnement d'un téléphone portable.

4. Le contrat de travail de cet employé l'obligeait-il à utiliser une partie de son domicile pour son travail ?

Cette question permettra de déterminer si les dépenses liées à un bureau à domicile peuvent être déduites au titre des fournitures pour un salarié. Un bureau à domicile est différent de la déduction pour la location d'un bureau.

Les frais de bureau à domicile correspondent généralement à une part proportionnelle des dépenses liées au logement. Par exemple, 15 % des dépenses liées au logement pourraient être réclamés pour un espace de bureau à domicile représentant 30 % de la surface habitable de la maison, mais utilisé à 50 % pour un usage personnel.

Les frais liés au bureau à domicile peuvent être entièrement déductibles à hauteur de la part proportionnelle des dépenses liées à ce bureau s'il est utilisé exclusivement, de manière régulière et continue, pour rencontrer des clients ou d'autres personnes dans le cadre de votre activité professionnelle.

5. Avez-vous remboursé ou comptez-vous rembourser à cet employé l'une des dépenses mentionnées aux questions 3 et 4 ?

Cela s'applique à toutes les dépenses remboursées, y compris les fournitures, le bureau à domicile, le téléphone portable, etc. Cela inclut également tout montant remboursé.

Un salarié peut déduire les dépenses que l'employeur lui a remboursées si le montant constituait un avantage imposable, c'est-à-dire s'il figurait comme revenu sur le formulaire T4 du salarié.

6. Exigiez-vous habituellement de cet employé qu'il se rende dans des lieux autres que votre établissement ou qu'il se déplace entre différents établissements de votre entreprise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ?

Cette question permettra de déterminer si un salarié peut déduire les frais de déplacement engagés. Elle peut s'appliquer lorsque le salarié est amené à se rendre dans différents lieux autres que le bureau de production dans le cadre d'une production

7. Exigiez-vous de cet employé qu'il s'absente pendant au moins 12 heures consécutives de la commune et de la zone métropolitaine (le cas échéant) de votre entreprise où il se présentait habituellement au travail ?

Cette question permettra de déterminer si l'employé peut déduire les frais de restauration engagés dans le cadre de ses frais de déplacement. Cela peut s'appliquer lorsque l'employé est amené à se rendre dans un lieu différent du site ou du plateau où le travail est habituellement effectué.

8. Cet employé a-t-il perçu ou avait-il droit à une indemnité de véhicule ?

Cette question permettra de déterminer si l'employé a le droit de déduire ses frais de véhicule.

D'une manière générale, un salarié qui perçoit un remboursement non imposable calculé sur la base d'un taux raisonnable par kilomètre ne pourra pas demander le remboursement de ses frais de véhicule.

Bien que les demandes de remboursement des frais de véhicule puissent être complexes, l'employeur n'est pas tenu de comprendre les détails des calculs de ces frais ; il lui suffit de répondre aux questions telles qu'elles sont formulées.

9. Cet employé avait-il l'usage d'un véhicule de fonction ?

Si oui, indiquez le détail des frais engagés par l'employé en rapport avec ce véhicule (frais de carburant, réparations, etc.).

10. Avez-vous demandé à cet employé de payer des frais pour lesquels il **a reçu** ou **recevra** un remboursement ? Cela inclut les montants remboursés, les dépenses effectuées avec la carte de crédit de l'employeur et les indemnités.

Si oui, veuillez fournir des détails.

11. Avez-vous demandé à cet employé de prendre en charge d'autres dépenses pour lesquelles il n'a reçu ni indemnité ni remboursement ?

Les catégories de dépenses ne se limitent pas aux dépenses spécifiques énumérées dans le formulaire. D'autres dépenses peuvent donner droit à des déductions à condition qu'elles n'aient pas été remboursées en franchise d'impôt et qu'elles aient dû être engagées en raison des conditions d'emploi (une clause du contrat de travail, qu'elle soit écrite ou verbale, y compris les clauses implicites)

12. Cet employé a-t-il travaillé pour vous en tant qu'artisan ?

Cette question permettra de déterminer si l'employé est un « artisan salarié » à qui l'employeur impose d'acquérir des outils comme condition de son emploi en tant qu'artisan et pour l'exercice de cette activité, et s'il est donc admissible à une déduction au titre des outils admissibles.

L'ARC a adopté une définition large du terme « artisan » aux fins de cette déduction, à savoir « toute personne exerçant une profession qui exige un certain niveau de compétence, que cette personne soit agréée ou non ». Il est possible que certains membres de l'AEST puissent bénéficier de cette déduction. Ces membres peuvent souhaiter demander un avis fiscal s'ils ont engagé de telles dépenses potentiellement admissibles conformément aux termes de leur contrat de travail et s'ils estiment pouvoir bénéficier de la déduction.

13. Cet employé a-t-il travaillé pour vous en tant qu'apprenti mécanicien ?

Ne s'applique pas aux membres de l'AEST.

14. Cet employé a-t-il travaillé pour vous dans le cadre d'activités forestières ?

Ne s'applique pas aux membres de l'AEST.

Déclaration de l'employeur

En signant ce formulaire, l'employeur certifie que les renseignements contenus dans le formulaire T2200 sont, à sa connaissance, exacts et complets.

Il ne s'agit pas d'une déclaration ni d'une garantie selon laquelle l'employé a le droit de déduire ses frais.

L'ARC examinera les conditions d'emploi énoncées dans le formulaire T2200 et se prononcera sur la déductibilité des frais. L'employé peut généralement contester la décision de l'ARC par le biais de la procédure de recours interne, puis devant la Cour canadienne de l'impôt en cas de litige.