

Sainte-Foy, le 14 février 2002

Objet : Assujettissement à la *Loi sur la Régie de
l'assurance-maladie du Québec* (« la LRAMQ »)
N/Réf. : 01-011015

La présente fait suite à votre demande d'opinion, relativement à l'assujettissement ou non à la LRAMQ pour un employeur, à l'égard de certains de ses employés résidents ou non du Canada, lorsque ceux-ci se présentent à la fois à un établissement de l'employeur situé au Québec et à un établissement situé hors du Québec. Vous nous précisez, par ailleurs, que le salaire de ces employés est versé à partir de l'établissement de l'employeur situé au Québec. En nous basant sur les hypothèses suivantes :

1. L'employeur a un établissement au Québec en vertu des articles 12, 13 et 15 de la *Loi sur les impôts* (« la LI »).
2. Les employés faisant l'objet de la présente demande sont également les actionnaires de la société (« L'employeur »). Ces employés sont résidents du Québec et ils possèdent une maison aux États-Unis dont une pièce a été aménagée comme bureau pour le compte de l'employeur situé au Québec.
3. Malgré que ces employés soient résidents du Québec, ils se présentent aussi à leur bureau situé aux États-Unis. La relation, en

...2
tant qu'employé, avec l'employeur situé au Québec s'effectue par le biais de réseaux de communication, tels que le téléphone et la télécopie.

4. La rémunération de ces employés est composée presque en totalité de bonis déclarés en fin d'année.
5. Le travail des employés consiste à la prestation de services ou à la négociation de contrats au Canada et aux États-Unis.
6. Enfin, les employés sont résidents du Québec jusqu'au 31 décembre ****. Vous nous mentionnez qu'ils deviendront résidents américains après cette date.

Vous voulez connaître notre position en regard des questions suivantes :

1. La rémunération versée à ces employés, sous la forme de boni, à partir de l'établissement situé au Québec est-elle assujettie à une cotisation à la LRAMQ ?
 2. Si l'employeur déclare des bonis au bénéfice de ses employés pendant la période au cours de laquelle ils sont résidents du Québec et que leurs versements s'effectuent à partir de l'établissement situé au Québec au cours de l'année civile ****, alors qu'ils sont devenus non-résidents, les bonis seront-ils assujettis aux cotisations à la LRMAQ ?
 3. Dans la mesure où il est difficile d'établir la proportion des services rendus à partir du Canada par rapport à ceux rendus à partir du bureau situé dans la résidence de ces employés aux États-Unis, quelle est notre position quant à l'assujettissement du boni versé aux employés actionnaires non-résidents ?
 4. Quels sont les critères utilisés pour déterminer à quel établissement les employés sont tenus de se présenter pour assujettir un boni aux cotisations à la LRAMQ ?
- ...3
5. Quelle est notre position quant à l'assujettissement des bonis versés à des non-résidents mais déclarés alors qu'ils étaient résidents canadiens à ces employés requis de se présenter à aucun établissement de leur employeur ?

6. La présomption prévue au sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de l'article 34.0.0.1 de la LRMAQ s'applique-t-elle ?
7. La LRMAQ reconnaît-elle la notion d'établissement stable au sens de la convention fiscale entre le Canada et les États-Unis ?
8. Enfin, à l'égard de contrats négociés à l'extérieur du Canada, notre position est-elle la même si l'entente contractuelle a lieu à l'établissement de l'employeur au Québec ?

OPINION

De façon sommaire, l'article 34 de la LRMAQ prévoit, notamment, que tout employeur doit payer au ministre du Revenu une cotisation à l'égard du salaire qu'il verse à son employé qui se présente au travail à son établissement au Québec ou à qui ce salaire, si l'employé n'est pas requis de se présenter au travail à un établissement de l'employeur, est versé d'un tel établissement au Québec.

Le Ministère considère qu'un employé ne se présente au travail que s'il ne s'y présente physiquement, sous réserve d'une situation précise visée à l'article 34.0.0.2 de la LRMAQ, auquel cas, l'employé sera réputé se présenter à un établissement de son employeur au Québec.

Concernant la notion d'établissement, l'article 33 de la LRMAQ définit ce terme comme signifiant un établissement, y compris un établissement au sens du chapitre III du titre II du livre I de la partie I de la LI. Selon les dispositions de ce chapitre et aux fins de l'article 33 de la LRMAQ, la notion d'établissement ne peut comprendre un établissement stable aux sens des dispositions pertinentes de la convention fiscale entre le Canada et les États-Unis.

...4

Essentiellement, la détermination de la présence d'un établissement dans une juridiction implique des questions de faits que l'on doit interpréter d'après les circonstances propres à chaque cas. Brièvement, un établissement, c'est une place fixe, stable et permanente où l'employeur exerce couramment ou régulièrement ses affaires. Pour les fins de votre dossier, sans pour autant établir sa véracité, vous nous précisez que le bureau de l'employé situé dans sa résidence aux États-

Unis est un établissement de l'employeur au sens des articles 12 à 16.1 de la LI.

Relativement à vos trois premières questions et dans la mesure où la rémunération dont vous faites référence ne concerne que des bonis, le paragraphe c) de l'article 34.0.0.1 de la LRMAQ prévoit que, pour l'application de l'article 34 de cette même loi, lorsqu'un employé se présente au travail habituellement à un établissement au Québec de son employeur ainsi qu'à un établissement de celui-ci à l'extérieur du Québec, cet employé est réputé, relativement à un salaire qui est versé, à titre de boni, ne se présenter au travail habituellement qu'à cet établissement au Québec. Conséquemment, la rémunération versée, à titre de boni, sera assujettie à une cotisation à la LRMAQ dans sa totalité. Il importe peu de savoir si le boni est versé d'un établissement au Québec ou si l'employé bénéficiaire de ce boni est un résident québécois au moment du versement. Sur ce dernier point, soulignons que les critères d'assujettissement d'un employeur à la LRMAQ ne renvoient à aucune notion de résidence de l'employé.

À l'égard des paramètres que le Ministère utilise afin de déterminer à quel établissement un employé se présente, il faut comprendre, outre la présence physique relatée plus haut, que cette expression recoupe, compte tenu des présomptions prévues aux articles 34.0.0.1 et 34.0.0.2 de la LRMAQ, plus d'une réalité. Autrement dit, c'est uniquement à l'intérieur de la législation qu'il faut rechercher à quelle réalité factuelle se rattache l'expression *se présenter au travail à un établissement*.

Votre cinquième interrogation porte sur la situation où l'employé, bien requis de se présenter à aucun établissement de son employeur, par

...5

ailleurs, reçoit de ce dernier un boni d'un tel établissement situé au Québec. L'article 34 de la LRMAQ établit, dans ces circonstances, que l'employeur sera assujetti à une cotisation à la LRMAQ puisque le boni est versé d'un établissement situé au Québec.

Vous vous questionnez, d'autre part, sur l'incidence du lieu de la négociation du contrat ou de sa signature en regard de l'assujettissement à la LRMAQ pour l'employeur. Ces éléments, autrement que pour déterminer, éventuellement, la présence d'un établissement dans une

juridiction donnée ou pour établir une présence de l'employé à un tel établissement plutôt qu'à un autre, n'ont aucune portée significative pour l'employeur.

Vous faites référence, de plus, au sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de l'article 34.0.0.1 de la LRMAQ et vous désirez savoir si cette présomption est applicable. En bref, cet article prévoit, notamment, qu'un employé, qui reçoit un boni qui ne se rapporte pas à une période habituelle de paie de l'employé sera considéré, aux fins de l'application de l'article 34, se présenter au travail à un établissement de son employeur où il se présente habituellement. Puisque votre hypothèse précise que les employés se présentent au travail habituellement à un établissement de l'employeur au Québec ainsi qu'à un tel établissement à l'extérieur du Québec, cette donnée ne peut donner ouverture à la présomption visée à ce sous-paragraphe ii) du paragraphe a) de cet article 34.0.0.1 de la LRMAQ. Tel qu'établi précédemment, c'est plutôt, dans les circonstances, une situation factuelle visée par le paragraphe c) de ce même article.

Enfin, suite à une conversation téléphonique avec *****
xxxxxxxxx, vous nous demandez de substituer le boni par un salaire, qui se rapporte à une période habituelle de paie, tout en considérant, tout de même, que l'employé se présente à un établissement de l'employeur au Québec et à un établissement à l'extérieur du Québec pour ces mêmes périodes. Dans un tel cas, conformément aux présomptions prévues aux sous-paragraphe i) et ii) du paragraphe b) de l'article 34.0.0.1 de la LRMAQ, pour une période de paie donnée, un employé qui se présente au travail à l'établissement de l'employeur au Québec et à un établissement à l'extérieur du Québec sera réputé, en l'absence de boni

...6

pour cette période, se présenter uniquement à l'établissement au Québec sauf si l'employé se présente, au cours de cette période, principalement à un établissement à l'extérieur du Québec. Il faut comprendre de ces présomptions, qu'il ne pourra y avoir de calcul proportionnel sur la base des salaires versés attribuables, en théorie, à tel établissement. Autrement dit, c'est la totalité des salaires qui sera assujetti ou, selon le cas, aucun de ceux-ci.

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

xxxxxxxxxxxxxxxxxx,
Service de l'interprétation relative aux particuliers
Direction des lois sur les impôts