



DESTINATAIRE : *****

EXPÉDITEUR : *****
DIRECTION DE L'INTERPRÉTATION RELATIVE AUX MANDATAIRES
ET AUX FIDUCIES

DATE : LE 3 MAI 2013

OBJET : ASSUJETTISSEMENT AUX RETENUES À LA SOURCE
N/📁 : 12-016493-001

La présente donne suite à la demande que vous nous avez transmise ***** concernant l'assujettissement aux retenues à la source des salaires versés à des employés qui ne résident pas au Canada.

Plus particulièrement, vous nous avez soumis trois situations factuelles et vous désirez obtenir la position de Revenu Québec en ce qui concerne l'obligation d'effectuer des retenues à la source à l'égard des salaires versés dans chacune des situations soumises. Vous trouverez ci-dessous nos commentaires concernant les trois situations que vous nous avez soumises pour interprétation.

Première situation :

Une société qui exploite son entreprise au Québec par l'entremise d'un établissement engage un employé qui réside aux États-Unis. Cet employé exerce la totalité de ses fonctions aux États-Unis. Le seul établissement de la société est situé au Québec. La société n'a pas d'établissement aux États-Unis. Le salaire de l'employé est versé à partir de l'établissement du Québec. L'employé n'est pas tenu de se présenter à un établissement de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions.

Vous désirez connaître quels sont les critères utilisés par Revenu Québec pour déterminer si un employé est considéré se présenter à un établissement de l'employeur et si, dans la situation soumise, l'employeur doit effectuer des retenues à la source à l'égard du salaire versé à cet employé.

Réponse :

Bien qu'il n'existe aucun critère préétabli par Revenu Québec pour déterminer si un employé se présente au travail à un établissement de son employeur, et ce, pour le motif qu'il s'agit d'une question de fait, nous pouvons tout de même reconnaître que le fait de se présenter à un endroit requiert généralement une présence physique à cet endroit. Ainsi, le lieu où un employé exerce physiquement ses fonctions est un élément à considérer pour déterminer si cet employé se présente au travail à un établissement de son employeur. Si ce lieu ne constitue pas un établissement de l'employeur, alors cet employé ne sera généralement pas considéré se présenter au travail à un établissement de son employeur. De plus, nous sommes d'avis que cette présence physique doit avoir un caractère récurrent en ce qu'un employé qui a des contacts limités avec un établissement de son employeur ne s'y présente pas.

Par exemple, Revenu Québec considère que l'employé dont la seule présence physique à l'établissement de son employeur se limite à assister à quelques réunions ne se présente pas au travail. Cependant, le fait qu'un employé se voit attribuer, dans l'établissement de son employeur, un bureau ou tout autre espace pour lui permettre d'effectuer sa charge de travail, doit être considéré comme étant un facteur important qui tend à démontrer qu'il se présente au travail.

Par ailleurs, les critères de rattachement que l'on retrouve à l'article 771R6 du Règlement sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3, r. 1), ci-après désigné « RI », ne peuvent être utilisés pour établir si un employé se présente au travail à un établissement de l'employeur puisque ces critères sont utilisés afin de déterminer si l'employé d'une société est un employé de l'établissement de la société situé au Québec, et non pour établir si l'employé se présente effectivement au travail à l'établissement de son employeur. Dans le cas soumis, l'employé américain est un employé de l'établissement de la société situé au Québec. Cependant, cela n'en fait pas pour autant un employé qui se présente au travail à l'établissement de la société.

Concernant la retenue à la source d'impôt du Québec, le premier alinéa de l'article 1015 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après désignée « LI », prévoit que toute personne qui verse un salaire doit en déduire ou en retenir le montant prévu au troisième alinéa et payer au ministre du Revenu un montant égal à celui ainsi déduit ou retenu aux dates, pour les périodes et suivant les modalités prescrites.

Toutefois, Revenu Québec considère que l'employeur n'est pas tenu d'effectuer une retenue à la source d'impôt du Québec lorsque l'employé se présente au travail à un établissement de l'employeur situé à l'extérieur du Québec. De même, lorsque l'employé n'est pas tenu de se présenter au travail à un quelconque établissement de l'employeur, que la rémunération versée provient d'un établissement situé au Québec et que l'employé n'occupe pas une charge ou un emploi au Canada et n'y réside pas, aucune retenue d'impôt ne doit être effectuée, et ce, en vertu de l'article 1015R24 du RI et sous réserve des exceptions prévues à cet article.

Ainsi, dans le cas que vous nous avez soumis, aucune retenue à la source d'impôt du Québec ne doit être effectuée à l'égard du salaire versé à l'employé qui réside et exerce ses fonctions à l'extérieur du Canada. De plus, l'employeur et l'employé ne seront pas assujettis aux cotisations au Régime de rentes du Québec¹. Toutefois, le salaire versé à l'employé sera compris dans la masse salariale de l'employeur aux fins de déterminer sa cotisation pour le financement de la Commission des normes du travail², sa cotisation au Fonds de service de santé³ et, s'il y a lieu, sa cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de main-d'œuvre⁴ et sa taxe compensatoire⁵.

En ce qui concerne les cotisations au Régime québécois d'assurance parentale, ci-après désigné « RQAP », l'employeur devra déduire à la source et remettre à Revenu Québec la cotisation de l'employé au RQAP et payer également la cotisation de l'employeur afférente⁶. Puisque seul un employé qui réside au Québec à la fin de l'année est assujéti à la cotisation au RQAP et que, dans le cas soumis, l'employé est un non-résident du Canada, celui-ci pourra avoir droit à un remboursement des cotisations au RQAP qui auront été déduites à la source⁷.

¹ Sous réserve des ententes de sécurité sociale ou arrangements avec l'employeur que pourrait avoir conclut la Régie des rentes quant aux paiements des cotisations à l'égard de ce travail. *****.

² Articles 39.0.1 et 39.0.2 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

³ Articles 33 et 34 de la Loi sur la Régie de l'assurance maladie du Québec (RLRQ, chapitre R-5).

⁴ Article 3 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance de la main-d'œuvre et des compétences (RLRQ, chapitre D-8.3).

⁵ Article 1159.3 de la LI.

⁶ Articles 43, 58, 60 et 62 de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), ci-après désignée « LAP ».

⁷ Articles 50, 70 et 72 de la LAP.

Deuxième situation :

Une société qui exploite son entreprise au Québec par l'entremise d'un établissement engage un employé qui réside aux États-Unis. L'employé exerce la totalité de ses fonctions aux États-Unis. La société n'a pas d'établissement aux États-Unis et son seul établissement est situé au Québec. Le salaire de l'employé est versé à partir de l'établissement du Québec. L'employé n'est pas tenu de se présenter à un établissement de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions. Toutefois, l'employé doit, à partir de son ordinateur situé aux États-Unis, se brancher sur le site Internet de la société québécoise. Le serveur qui héberge ce site est également situé au Québec.

Vous désirez savoir si on peut considérer que cet employé se présente au travail à l'établissement de son employeur situé au Québec, et ce, même si l'employé travaille physiquement aux États-Unis.

Réponse :

Tel que mentionné précédemment, le lieu où un employé exerce physiquement ses fonctions est un élément à considérer pour déterminer si cet employé se présente au travail à un établissement de son employeur. Dans le cas présent, l'employé exerce physiquement la totalité de ses fonctions aux États-Unis, en se servant d'un ordinateur situé aux États-Unis. Par conséquent, on ne peut conclure que cet employé se présente au travail à un établissement de son employeur situé au Québec.

Troisième situation :

Les faits sont les mêmes que dans la première situation, sauf que l'employé a cessé de résider au Québec dans une année antérieure.

Vous désirez savoir si l'employeur doit effectuer des retenues à la source à l'égard du salaire versé à cet employé.

Réponse :

Tel que mentionné précédemment, lorsque l'employé n'est pas tenu de se présenter au travail à un quelconque établissement de l'employeur, que la rémunération versée provient d'un établissement situé au Québec et que l'employé n'occupe pas une charge ou un emploi au Canada et n'y réside pas, aucune retenue d'impôt ne doit être effectuée, et ce, en vertu de l'article 1015R24 du RI. Toutefois, selon cet article, s'il s'agit d'une

rémunération décrite au sous-paragraphe *i* du paragraphe *b* de l'article 1092 de la LI versée à une personne qui ne réside pas au Canada et qui, dans l'année ou dans une année antérieure, a cessé de résider au Québec, l'employeur devra effectuer la retenue à la source d'impôt prévue au premier alinéa de l'article 1015 de la LI.

Une rémunération décrite au sous-paragraphe *i* du paragraphe *b* de l'article 1092 de la LI est une rémunération qu'un employé a reçue dans l'année à l'égard d'une charge ou d'un emploi et qui lui a été versée par une personne résidant au Canada, sauf dans la mesure où elle est attribuable aux fonctions qu'il a remplies hors du Canada et a été assujettie à l'impôt sur le revenu ou sur les bénéfices par le gouvernement d'un pays autre que le Canada.

Dans le cas présent, si le salaire versé à l'employé est assujetti à l'impôt américain, il ne s'agira pas d'une rémunération visée au sous-paragraphe *i* du paragraphe *b* de l'article 1092 de la LI. Par conséquent, l'article 1015R24 du RI sera applicable de même que la réponse donnée à la première situation.

Pour toute question concernant la présente note, n'hésitez pas à communiquer avec *****.