



DESTINATAIRE : *****

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

DATE : LE 6 JUIN 2017

OBJET : **RRQ – RQAP – EMPLOYÉ RECRUTÉ LOCALEMENT À L'EXTÉRIEUR
DU CANADA**
N/RÉF. : 17-036831-001

Nous donnons suite à votre demande concernant les sujets mentionnés ci-dessus.

Plus particulièrement, vous nous demandez ***** de confirmer si la position de Revenu Québec énoncée dans la lettre d'interprétation ***** relativement aux cotisations au Régime de rentes du Québec (RRQ) est toujours valide.

Essentiellement, il s'agit d'une situation où le salaire est versé par un employeur n'ayant qu'un établissement situé au Québec à un employé qui ne réside pas au Canada, **qui est recruté localement à l'extérieur du Canada**, et qui n'est pas tenu de se présenter à un établissement de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions.

De plus, dans le cas où un tel employé est recruté dans un pays avec lequel le gouvernement du Québec n'a pas conclu d'entente en matière de sécurité sociale, vous demandez si Revenu Québec doit appliquer la règle générale faisant en sorte que le travail est réputé exécuté au Québec en vertu de l'article 7 de la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, chapitre R-9), ci-après désignée « LRRQ »¹, de sorte que ce salaire serait assujéti aux retenues et cotisations d'employeur au RRQ.

¹ Pour plus de précisions, la règle prévue à l'article 7 de la LRRQ fait en sorte qu'un travail est réputé exécuté au Québec lorsque l'établissement de l'employeur où le salarié se présente au travail y est situé ou, s'il n'est pas requis de se présenter au travail à un établissement de l'employeur, lorsque l'établissement de l'employeur d'où il reçoit sa rémunération est situé au Québec.

Vous demandez également si le salaire d'un tel employé est assujéti aux retenues et cotisations d'employeur au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Vous nous informez que vous avez toujours considéré que ce salaire était assujéti aux cotisations au RQAP conformément à la note d'interprétation 12-016493-001 « Assujétiement aux retenues à la source » du 3 mai 2013 ainsi que des dispositions législatives qui y sont énumérées.

NOS COMMENTAIRES

Cotisations au RRQ

La lettre d'interprétation ***** porte sur le cas d'une entreprise québécoise sans établissement aux États-Unis qui recrute localement des salariés américains pour y travailler exclusivement aux États-Unis. Les salaires sont versés par l'employeur québécois. On y traite aussi des salariés détachés du Québec pour travailler aux États-Unis. La réponse donnée concernant les salariés recrutés localement aux États-Unis est la suivante :

« B. Les salariés recrutés localement aux États-Unis par un employeur qui n'a qu'un établissement au Québec

Ce type d'emploi n'étant pas visé spécifiquement par l'entente², c'est la règle générale qui s'applique. À cet égard, le paragraphe 1 de l'article V énonce que, sauf disposition contraire, le salarié qui travaille sur le territoire de l'une des Parties est assujéti, en ce qui a trait à ce travail, aux seules lois de cette Partie.

Ainsi, selon les faits soumis dans votre demande nous sommes d'opinion que, dans la mesure où le salarié est résident uniquement des États-Unis, a été recruté aux États-Unis [*sic*] par un employeur qui n'a qu'un établissement au Québec et puisque le salarié n'est pas requis de se présenter à aucun établissement, ce salarié sera assujéti aux seules lois des États-Unis en regard de ce travail et conséquemment, il sera dispensé de cotiser au Régime des [*sic*] rentes du Québec.

Aucune cotisation d'employeur ne pourra non plus être requise puisque l'article 52 de la LRRQ édicte le montant de la cotisation de l'employeur comme étant une cotisation égale à celle que son salarié est tenu de payer en vertu de l'article 50 LRRQ. Or, puisque l'employé est dispensé de cotiser au régime, la cotisation de l'employeur sera donc nil à l'égard de cet employé. »

(Notre soulignement)

² On réfère ici à l'« Entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement des États-Unis d'Amérique en matière de sécurité sociale », ci-après désignée « Entente Québec/États-Unis ».

Lorsqu'une entente de sécurité sociale a été conclue par le gouvernement du Québec et une autre juridiction, il faut examiner le contenu de l'entente. Dans le cas de l'Entente Québec/États-Unis, la règle générale relative à l'assujettissement énoncée au paragraphe 1. de l'article V prévoit que le salarié qui travaille sur le territoire de l'une des Parties est assujetti, en ce qui a trait à ce travail, aux seules lois de cette Partie, d'où la conclusion concernant le non-assujettissement aux cotisations au RRQ à l'égard de la situation soumise³.

Par ailleurs, dans le cas où un tel employé est recruté dans un pays avec lequel le gouvernement du Québec n'a pas conclu d'entente en matière de sécurité sociale, vous demandez si Revenu Québec doit appliquer la règle générale faisant en sorte que le travail est réputé exécuté au Québec en vertu de l'article 7 de la LRRQ, de sorte que ce salaire serait assujetti aux retenues et cotisations au RRQ.

À ce sujet, nous vous référons aux paragraphes 8 et 9 du bulletin d'interprétation RRQ. 7-2 intitulé « Travail visé et travail exécuté par un salarié hors du Canada »⁴ qui se lisent comme suit :

« **8.** L'expression « à un établissement de l'employeur » utilisée à l'article 7 de la loi réfère à tout établissement de l'employeur, qu'il soit situé au Canada ou à l'extérieur du Canada.

9. Par exemple, un travail exécuté en France par un salarié n'étant pas requis de se présenter à un établissement de son employeur sera visé aux fins de la loi si l'établissement de l'employeur d'où le salarié reçoit sa rémunération est situé au Québec. Si l'employeur a un établissement en France et que le salarié est requis de se présenter à cet établissement, le travail exécuté ne sera pas un travail visé aux fins de la loi.

Cependant, si le travail exécuté hors du Canada n'est pas un travail visé conformément aux articles 2 ou 7 de la loi, il peut quand même être visé en vertu du règlement édicté conformément au paragraphe a de l'article 4 de la loi. (Voir les paragraphes 4 à 7 ci-dessus). »

(Notre soulignement)

³ Voir l'Annexe I du Règlement sur l'Entente en matière de sécurité sociale entre les Gouvernements du Québec et des États-Unis d'Amérique (RLRQ, chapitre R-9, r. 17). Voir également à ce sujet le [« Guide à l'intention des employeurs qui demandent des certificats d'assujettissement délivrés par le Québec pour des travailleurs détachés aux États-Unis »](#) qui est disponible sur le site Internet de Retraite Québec.

⁴ Ce bulletin du 29 mars 1991 exprime la position publique de Revenu Québec qui a toujours cours pour le moment.

Notons que le gouvernement du Québec a conclu une entente de sécurité sociale avec la France. Cependant, les différentes versions de cette entente ne comportent pas une règle générale identique à celle de l'Entente Québec/États-Unis mentionnée précédemment, c'est-à-dire que le salarié qui travaille sur le territoire de l'une des Parties est assujéti, en ce qui a trait à ce travail, aux seules lois de cette Partie⁵.

En d'autres termes, selon notre compréhension, en donnant la France comme exemple d'application de l'article 7 de la LRRQ au paragraphe 9 du bulletin d'interprétation RRQ. 7-2, on a voulu illustrer le principe général d'application de cet article 7, c'est-à-dire incluant à la fois les cas où l'entente n'empêche pas le double assujettissement à l'égard de certaines situations et ceux où il n'y a pas d'entente de sécurité sociale conclue entre le Québec et un pays où un employé a été recruté localement.

Ainsi, considérant le texte des paragraphes 8 et 9 du bulletin d'interprétation RRQ. 7-2, dans le cas où un employeur verse, à partir de son établissement du Québec, un salaire à un employé qui n'est pas tenu de se présenter à un établissement de son employeur et qu'il s'agit d'un employé qui a été recruté localement dans un pays avec lequel le gouvernement du Québec n'a pas conclu d'entente de sécurité sociale, nous sommes d'avis que l'employeur devrait retenir des cotisations au RRQ en vertu de l'article 50 de la LRRQ à l'égard du salaire versé à cet employé et qu'il devrait également payer une cotisation d'employeur équivalente en vertu de l'article 52 de la LRRQ.

⁵ À l'époque du bulletin (1991), l'Entente en matière de sécurité sociale conclue entre le Québec et la France prévoyait notamment que les ressortissants québécois en France exerçant une activité salariée ou assimilée sont soumis aux législations applicables en France et en bénéficient, ainsi que leurs ayants droit, dans les mêmes conditions que les ressortissants français. Par dérogation à ce principe, l'article 3 de l'Entente prévoyait que, dans certains cas, des travailleurs ne sont pas assujéti au régime de sécurité sociale du pays du lieu de travail et demeurent soumis au régime de sécurité sociale du pays d'origine : c'est-à-dire dans le cas de détachement d'un employé par un employeur.

Selon l'Entente actuellement en vigueur, la règle générale énoncée à l'article 6 prévoit que, sous réserve des articles 7, 8, 9, 10, 11, 12 et 13 de l'Entente, la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée sur le territoire de l'une des Parties est soumise à la législation de cette Partie. [N.B. Nous comprenons qu'il n'y aurait pas d'exclusion d'application de la législation de l'autre Partie, de sorte qu'il peut y avoir double assujettissement dans le cas d'un recruté local non tenu de se présenter à un établissement de l'employeur.]

L'article 8 de l'Entente prévoit que la personne salariée envoyée par son employeur sur le territoire de l'autre Partie pour y travailler peut demeurer soumise à la législation de la Partie où s'exerce habituellement son activité pour autant que la durée prévisible du travail effectué n'excède pas trente-six mois et que cette personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre arrivée au terme de la période de détachement.

[Pour accéder aux ententes de sécurité sociale, on peut consulter le site Internet du ministère des Relations internationales et de la Francophonie à l'adresse suivante :

<http://www.mrif.gouv.qc.ca/fr/ententes-et-engagements/presentation.>].

Cotisations au RQAP

Vous demandez si le salaire de l'employé recruté localement aux États-Unis est assujéti aux retenues et cotisations au RQAP. Vous nous informez que vous avez toujours considéré que ce salaire était assujéti aux cotisations au RQAP conformément à la note d'interprétation numéro 12-016493-001 ainsi que des dispositions législatives qui y sont énumérées.

Dans cette note *****, la première situation était une situation similaire à la situation soumise et elle était décrite comme suit :

« 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. »

La réponse donnée concernant les cotisations au RQAP était la suivante :

« 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. »

À notre avis, la réponse de ***** concernant l'assujétiement aux cotisations au RQAP est toujours applicable. En effet :

- en vertu de l'article 60 de la LAP, l'employeur doit déduire à la source les cotisations au RQAP et payer une cotisation d'employeur en vertu de l'article 59 de la LAP à l'égard du salaire versé au travailleur, car celui-ci répond à la définition du terme « employé » prévu à l'article 43 de la LAP⁸;

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.

⁸ Le terme « employé » est défini comme suit :

« « employé » : une personne qui est un employé au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts et qui remplit, à l'égard d'un emploi, l'une des conditions suivantes :
1° elle se présente au travail à un établissement de son employeur au Québec;
2° son salaire, si elle n'est pas requise de se présenter à un établissement de son employeur, est versé d'un tel établissement au Québec. » (Notre soulignement).

- par contre, l'assujettissement aux cotisations au RQAP pour un employé repose sur la notion de résidence au Québec à la fin de l'année, tel que le prévoit l'article 50 de la LAP⁹;
- enfin, puisque le travailleur n'est pas un résident du Québec, il pourra présenter une demande de remboursement à Revenu Québec, à moins que son revenu ait été assujéti aux cotisations du régime d'assurance-emploi, auquel cas la demande de remboursement se ferait via un remboursement de cotisations à ce régime par l'Agence du revenu du Canada.

Cotisation au FSS

L'article 34 de la Loi sur la Régie de l'assurance maladie du Québec (RLRQ, chapitre R-5), ci-après désignée « LRAMQ », prévoit que tout employeur, à l'exception d'un employeur prescrit, doit payer au ministre du Revenu une cotisation égale au pourcentage, prévu au deuxième alinéa, du salaire qu'il verse à son employé qui se présente au travail à son établissement au Québec, qu'il est réputé lui verser ou qu'il verse à son égard, ou à son employé à qui ce salaire, si l'employé n'est pas requis de se présenter au travail à un établissement de son employeur, est versé, réputé versé ou versé à son égard d'un tel établissement au Québec.

Considérant le texte de l'article 34 de la LRAMQ, un employeur doit payer la cotisation au Fonds des services de santé dans la situation décrite à la lettre d'interprétation *****, c'est-à-dire un employé recruté localement aux États-Unis qui n'est pas requis se présenter à un établissement de son employeur, mais dont le salaire est versé de l'établissement de l'employeur situé au Québec. La réponse donnée dans cette lettre est donc toujours valide.

Cotisation pour le financement des normes du travail

L'article 39.0.2 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), ci-après désignée « LNT », prévoit, notamment, que tout employeur doit payer au ministre du Revenu une cotisation à l'égard de la rémunération assujétiée qu'il verse, ou de celle qu'il est réputé verser à son salarié travaillant au Québec. Selon le paragraphe 2° du deuxième alinéa de l'article 39.0.1 de la LNT, un salarié est réputé travailler au Québec lorsque l'établissement de l'employeur où le salarié se présente au travail y est situé ou, s'il n'est pas requis de se présenter au travail à un établissement de l'employeur, lorsque l'établissement de l'employeur d'où il reçoit sa rémunération est situé au Québec.

⁹ L'article 50 de la LAP se lit comme suit :

« **50.** Tout employé qui réside au Québec à la fin d'une année doit, pour cette année, payer la cotisation déterminée en vertu de la section III, de la manière prévue à cette section. »

(Notre soulignement).

Considérant le texte des articles 39.0.1 et 39.0.2 de la LNT, un employeur doit payer la cotisation pour le financement des normes du travail dans la situation décrite à la lettre d'interprétation *****.

Participation au développement des compétences de la main-d'œuvre et, s'il y a lieu, cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)

Selon l'article 3 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3), ci-après désignée « LFDRCMO », un employeur, dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède deux millions de dollars (2 000 000 \$), est tenu de participer, pour cette année, au développement des compétences de la main-d'œuvre en consacrant à des dépenses de formation admissibles un montant représentant au moins 1 % de sa masse salariale.

Selon le paragraphe 1 de l'Annexe de la LFDRCMO, la masse salariale d'un employeur, à l'égard d'une année, est l'ensemble des montants dont chacun représente le salaire qu'un employeur verse, alloue, confère ou paie à un employé, qu'il est réputé lui verser ou qu'il verse à son égard. La définition du terme « employé » se retrouve au paragraphe 2 de l'Annexe de la LFDRMO et se lit comme suit : un « employé » signifie un employé au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), qui se présente au travail à un établissement de son employeur situé au Québec ou à qui le salaire, s'il n'est pas requis de se présenter à un établissement de son employeur, est versé d'un tel établissement situé au Québec.

Par conséquent, selon la situation décrite à la lettre d'interprétation ***** , le salaire versé à l'employé recruté localement à l'extérieur du Canada qui n'est pas tenu de se présenter au travail à un établissement de son employeur, mais dont le salaire lui est versé d'un établissement de l'employeur situé au Québec, entre dans le calcul de la masse salariale de l'employeur pour l'application de la LFDRCMO. Si celle-ci excède deux millions de dollars (2 000 000 \$), l'employeur doit participer au développement des compétences de la main-d'œuvre et consacrer au moins 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation admissibles. Si le total des dépenses de formation admissibles n'atteint pas 1 % de sa masse salariale, il doit, le cas échéant, payer la cotisation prévue à l'article 3 de la LFDRCMO, c'est-à-dire la différence entre 1 % de sa masse salariale et les dépenses de formation admissibles effectuées.

Espérant que ces commentaires seront à votre satisfaction, veuillez recevoir nos meilleures salutations.