

Impôts

RRQ. 7-2

Publication :

Travail visé et travail exécuté par un salarié hors du Canada

29 mars 1991

Renvoi(s) : Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9), articles 2, 4, 7, 50, 52, 55 et 215
Règlement sur le travail visé (R.R.Q., 1981. c. R-9. r. 8, tel que modifié), articles 8, 9 et 21

Le présent bulletin a pour but de déterminer si le travail exécuté hors du Canada par un salarié (à l'exception du travail exécuté dans une entreprise de transport) est un travail visé aux fins de la Loi sur le régime de rentes du Québec (la « loi »).

APPLICATION DE LA LOI

1. Pour qu'il y ait contribution obligatoire d'un salarié et d'un employeur en vertu des articles 50 et 52 de la loi ou contribution facultative d'un salarié en vertu de l'article 55 de la loi, il faut qu'un salaire admissible soit payé au salarié. Or, l'article 45 de la loi prévoit notamment que le salaire admissible d'un travailleur pour une année est le revenu qu'il retire pour l'année d'un travail visé, d'où l'importance de déterminer si le travail est visé ou non par la loi.
2. Tout travail au Québec est, conformément à l'article 2 de la loi, visé par la loi sauf s'il est exclu par la loi ou un règlement.
3. Lorsqu'un travail n'est pas exécuté au Québec, il est tout de même censé exécuté au Québec, selon l'article 7 de la loi, 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.
4. Par ailleurs, le paragraphe a de l'article 4 de la loi prévoit que la Régie des rentes du Québec (la « Régie ») peut, par règlement, décréter que soit considéré comme travail visé tout travail hors du Québec qui serait visé s'il était exécuté au Québec.
5. Ainsi est considéré comme travail visé, conformément au troisième alinéa de l'article 8 du Règlement sur le travail visé (le « règlement »), le travail hors du Canada qui serait visé s'il était exécuté au Québec, tant qu'il est exécuté par une personne assujettie à la loi en vertu d'une entente conclue en vertu de l'article 215 de la loi.

Le travail d'un citoyen canadien, hors du Québec, à titre d'agent général, fonctionnaire ou préposé du Québec, est aussi, conformément à l'article 9 du règlement, un travail visé.

6. Lorsque le travail exécuté hors du Canada n'est pas un travail visé aux fins des articles de la loi ou du règlement susmentionnés, l'employeur peut, volontairement, conclure un arrangement avec la Régie afin que le travail de ses salariés devienne un travail visé aux fins de la loi.

Ainsi, le travail hors du Canada, qui serait visé s'il était exécuté au Québec, est, conformément au premier alinéa de l'article 8 du règlement, considéré comme travail visé s'il est exécuté pour le compte d'un employeur qui possède un établissement au Québec et si l'employeur conclut, pour ses salariés qui résidaient au Québec au moment de leur affectation hors du Canada, un arrangement avec la Régie quant au paiement de contributions à l'égard de ce travail.

Selon le deuxième alinéa de l'article 8 du règlement, est également considéré comme travail visé pour une période d'au plus 5 années à compter de l'affectation, le travail qui serait visé s'il était exécuté au Québec et qui est exécuté hors du Canada par un citoyen canadien pour le compte d'une filiale étrangère d'un employeur possédant un établissement au Québec, si tel employeur conclut pour ses salariés qui résidaient au Québec au moment de leur affectation hors du Canada auprès de sa filiale étrangère, un arrangement avec la Régie quant au paiement des contributions à l'égard de ce travail.

7. De plus, l'article 21 du règlement prévoit notamment qu'aux fins de l'article 55 de la loi, est visé le travail décrit au premier alinéa de l'article 8 du règlement, lorsque l'employeur n'a pas signé d'arrangement si le salarié qui l'exécute réside au Québec aux termes de l'article 8 de la loi, ou est réputé être employé au Québec selon la Loi sur les impôts.

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).

10. Lorsque le Québec a signé une entente en matière de sécurité sociale avec le pays dans lequel le travail est exécuté, il faut examiner le contenu de cette entente. En effet, dans la mesure où un salarié est assujéti à la loi en vertu d'une entente en matière de sécurité sociale, le travail qu'il exécute à l'étranger sera visé aux fins de la loi sans qu'il y ait nécessité de conclure un arrangement en vertu du premier ou deuxième alinéa de l'article 8 du règlement.

11. Le troisième alinéa de l'article 8 du règlement n'est cependant entré en vigueur qu'à compter du 12 mai 1988 (G.O. ptie II du 88-04-27, p. 2502) et ne s'applique qu'à l'égard du travail exécuté hors du Canada après le 11 mai 1988. Par conséquent, la signature d'un arrangement prévu au premier ou au deuxième alinéa de l'article 8 du règlement pourrait être nécessaire pour que le

travail d'un salarié détaché hors du Canada avant cette date soit considéré comme un travail visé même si le Québec a signé une entente de sécurité sociale avec le pays concerné.

12. Les ententes en matière de sécurité sociale prévoient en règle générale qu'une personne n'est soumise qu'à la législation de la Partie sur le territoire de laquelle elle travaille. Cependant, une personne soumise à la législation du Québec et détachée temporairement par son employeur sur le territoire d'un pays étranger, n'est soumise, en ce qui concerne ce travail, qu'à la législation du Québec pendant la durée de son détachement. Cette dernière règle s'applique pour une période qui peut varier de 24 à 60 mois dépendant du pays avec lequel l'entente est conclue. Toutefois, si la durée du travail à effectuer se prolonge au-delà de la période prévue à l'entente, la législation du Québec demeure applicable pourvu que les institutions compétentes des deux Parties donnent leur accord.

13. Par exemple, dans l'Entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement des États-Unis d'Amérique sur la sécurité sociale, l'alinéa a du paragraphe 2 de l'article V prévoit que lorsqu'un salarié, assujéti aux lois de l'une des Parties relativement à un travail accompli pour un employeur ayant une place d'affaires sur le territoire de cette Partie, est ensuite tenu par cet employeur de travailler sur le territoire de l'autre Partie, ce salarié est assujéti aux seules lois de la première Partie en ce qui a trait à ce travail, comme s'il était exécuté sur le territoire de la première Partie. Cette règle s'applique à la condition que la période de travail sur le territoire de l'autre Partie ne dépasse pas 60 mois. De plus, le sous-alinéa ii de l'alinéa c du paragraphe 2 de l'article V de ladite Entente prévoit que sous réserve de l'approbation préalable des autorités compétentes des Parties, les dispositions de l'alinéa a s'appliquent également lorsque la période de travail sur le territoire de l'autre Partie dépasse 60 mois ou lorsqu'il est prévu qu'elle dépassera cette durée.

14. Les ententes signées par le Québec et qui sont actuellement en vigueur concernent les pays suivants : la Barbade, le Danemark, la Dominique, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, l'Italie, la Jamaïque, le Luxembourg, la Norvège, le Portugal, la République Fédérale d'Allemagne, Ste-Lucie et la Suède.

15. Enfin, lorsqu'un employeur désire conclure un arrangement visé au premier ou deuxième alinéa de l'article 8 du règlement, il doit en faire la demande au ministère du Revenu. Le Ministère lui transmet alors copie de cet arrangement qu'il doit compléter. Lorsque l'arrangement lui est retourné, le Ministère voit à le faire approuver par la Régie et en transmet la réponse à l'employeur. L'entrée en vigueur de cet arrangement ne peut toutefois être antérieure de plus de quarante-huit (48) mois de la date de réception par la Régie de la demande signée par l'employeur.