

Personnes-ressources

Leader nationale
Lorna Sinclair
416-643-8224

Atlantique
Sean McGroarty
416-601-6128

Québec
Terri Spadorcia
514-393-5138

Maria Tsatas
514-393-5220

Chantal Baril
514-393-6507

Patrick Bonneau
514-393-6262

Ontario
Guy Jason
613-751-6674

Scott Elms
905-315-6773

Toronto
Fatima Laher
416-601-6570

Sean McGroarty
416-601-6128

Habib Meghjee
416-601-6273

Peter Megoudis
416-601-6654

Anne Montgomery
416-601-6314

Prairies
Maria Snelgrove
204-944-3553

Bill Fridfinnson
403-261-8159

Colombie-Britannique
Ron MacDonald
604-640-3343

Christina Diles
604-640-3003

Alerte en fiscalité canadienne Enfin une certification pour exempter les employeurs non-résidents de plusieurs obligations en matière de paie

Le 12 janvier 2016

Aperçu

En réponse aux souhaits des acteurs du commerce international, le ministère des Finances et l'Agence du revenu du Canada (ARC) publie le formulaire RC473, *Non-Resident Employer Certification* (en cours de traduction) ainsi que des directives connexes afin de mettre en œuvre les changements proposés aux retenues d'impôt et aux règles de déclaration pour les employés non-résidents qui sont exemptés de l'impôt canadien en vertu d'une convention fiscale. Ces changements ont été proposés initialement dans le cadre du budget fédéral 2015, puis ont été modifiés le 31 juillet 2015. Le nouveau régime permet aux employeurs non-résidents admissibles de demander une certification et, s'ils l'obtiennent, d'être dispensés des retenues d'impôt canadien ainsi que, dans certains cas, des exigences de déclaration découlant des paiements versés à des employés non-résidents admissibles.

La proposition du budget qui a introduit ces mesures n'a pas encore été adoptée, mais l'ARC a indiqué qu'elle mettra en œuvre le processus de certification dès le 1^{er} janvier 2016.

Contexte

En principe, les règles fiscales canadiennes exigent que tous les employeurs retiennent l'impôt canadien sur toute rémunération versée à des employés non-résidents fournissant des services au Canada. Jusqu'à maintenant, cette obligation s'appliquait même si l'employé pouvait être exempté de l'impôt canadien en vertu d'une convention fiscale conclue entre le Canada et son pays de résidence. On appelle communément cette obligation la « retenue prévue à l'article 102 du Règlement ». Afin d'alléger les difficultés de trésorerie engendrées par cette retenue, l'ARC permettait aux employés de demander une dispense, accordée au cas par cas. Le processus d'obtention de la dispense est généralement perçu comme contraignant et peu pratique, dans la mesure où il faut que chaque employé obtienne une dispense et que celle-ci soit obtenue préalablement à la prestation des services. L'ARC a donc mis sur pied la certification de l'employeur pour atténuer, voire complètement éliminer, les écueils administratifs inhérents au processus de demande de dispense. Ce dernier demeure cependant en vigueur pour les employeurs et les employés qui ne sont pas admissibles au nouveau programme de certification ou qui sont mieux servis par le programme actuel de dispense.

Alex Legg
604-640-3139

Liens connexes

Services aux employeurs
mondiaux

Services de fiscalité de
Deloitte

Certification de l'employeur

Tout employeur qui est résident d'un pays avec lequel le Canada a conclu une convention fiscale peut demander la certification. Les sociétés de personnes dans lesquelles 90 % ou plus des revenus annuels sont attribués à des associés résidant dans des pays avec lesquels le Canada a conclu une convention fiscale, de même que les sociétés à responsabilité limitée (LLC) américaines, peuvent aussi demander la certification.

Lorsqu'un employeur obtient la certification selon les modalités présentées ci-après, il n'est plus assujéti à la retenue prévue à l'article 102 du Règlement sur les paiements versés à des employés non-résidents admissibles. Un employé non-résident admissible est défini comme un employé qui :

- réside dans un pays avec lequel le Canada a une convention fiscale au moment du paiement;
- est exempté de l'impôt sur le revenu relativement au paiement par suite de l'application de la convention fiscale;
- travaille au Canada pendant moins de 45 jours dans l'année civile ou est présent au Canada pour n'importe quelle raison pendant moins de 90 jours au cours de toute période de 12 mois.

En outre, lorsque l'employé non-résident admissible gagne moins de 10 000 \$ en rémunération de source canadienne pendant l'année, il n'est plus obligatoire de déclarer annuellement cette rémunération sur un formulaire T4. La suppression de cette obligation de déclaration est importante, car elle signifie que l'employé n'a plus besoin d'obtenir un numéro de contribuable canadien.

Formulaire RC473, Non-Resident Employer Certification

Un formulaire RC473 rempli doit être soumis au *Pacific International Waivers Centre of Expertise* qui est situé dans le bureau des services fiscaux de Vancouver. L'ARC a confié à ce bureau le traitement de toutes les demandes liées à la certification des employeurs pour qu'elles soient revues en temps opportun et de manière uniforme. L'ARC recommande de déposer une demande au moins 30 jours avant que l'employeur ait besoin de sa certification. La demande exige de l'employeur non-résident qu'il ait un numéro d'entreprise (NE) de l'ARC; il a la possibilité de demander un NE en même temps qu'il fait la demande de certification. À part le NE, aucun autre document n'est nécessaire pour appuyer la demande. L'ARC a indiqué que toute information additionnelle nécessaire pour traiter la demande sera demandée au cas par cas.

Une fois la demande traitée, l'ARC informera l'employeur par écrit que sa demande a été approuvée et lui indiquera la date d'entrée en vigueur de la certification. Tant qu'il n'a pas reçu cette approbation, l'employeur doit retenir l'impôt canadien à la source ou s'assurer que l'employé a par ailleurs obtenu une dispense personnelle en bonne et due forme. Une demande de certification approuvée est valide pour une période de deux ans.

Le formulaire contient cinq sections : identification de l'employeur, renseignements sur son représentant, renseignements sur l'employeur, déclaration de résidence de l'employeur et certification. Il indique également que l'employeur doit informer l'ARC par écrit immédiatement en cas de changement aux renseignements fournis ou si l'employeur ou les employés ne remplissent plus les conditions de la certification.

Obligations de l'employeur

Le formulaire présente les obligations de l'employeur découlant de la certification.

Ces obligations sont les suivantes :

- Suivre et consigner le nombre de jours où chaque employé non-résident admissible travaille ou est présent au Canada ainsi que le revenu attribuable à ces jours tout au long de l'année;
- Déterminer si l'employé réside dans un pays avec lequel le Canada a une convention fiscale;
- Évaluer et documenter si la rémunération de l'employé non-résident admissible devrait être exemptée de l'impôt canadien en vertu de la convention fiscale concernée;
- Déterminer si l'employé non-résident admissible travaille au Canada moins de 45 jours dans l'année civile où a lieu le paiement ou est présent au Canada moins de 90 jours au cours de toute période de 12 mois où a lieu le paiement;
- Obtenir un NE et, si c'est nécessaire de faire des remises, ouvrir un compte de retenues sur la paie;
- Remplir et produire une déclaration et un sommaire T4 pour les employés qui gagnent plus de 10 000 \$ en rémunération de source canadienne pendant l'année;
- Produire toutes les déclarations fiscales des sociétés requises au Canada pour les années civiles couvertes par la certification; et
- Sur demande, mettre vos livres et registres à la disposition de l'ARC au Canada en cas d'inspection de la certification de l'employeur et de sa conformité aux exigences de la retenue prévue à l'article 102 du Règlement.

Par ailleurs, l'ARC a précisé que même quand un employeur admissible est exempté des retenues d'impôt, il peut toujours avoir l'obligation de retenir les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) et les cotisations d'assurance-emploi (AE), sous réserve des exceptions prévues par ces régimes.

Lorsque la certification de l'employeur a été approuvée par l'ARC, elle peut être révoquée si l'ARC détermine lors d'une inspection des livres et des registres que l'employeur n'a pas rempli les obligations ci-dessus.

Comme l'ARC a le pouvoir de révoquer la certification d'un employeur si elle découvre un infraction à l'une de ces obligations, il est impératif que les employeurs prennent des mesures pour créer et mettre en œuvre des processus et des procédures qui leur permettront de faire le suivi de la présence des employés au Canada, à des fins professionnelles ou autres, durant différentes périodes. En plus, des contrôles internes adéquats doivent être mis en œuvre pour s'assurer que les données de suivi sont fiables. Si l'employeur ne met pas en place un tel système de suivi avant de faire sa demande de certification ou de la recevoir, il accroît le risque que l'ARC révoque sa certification. Une révocation peut rendre beaucoup plus difficile l'obtention d'une certification lors d'une nouvelle demande.

Période de transition

L'ARC prévoit une période de transition pour qu'un employeur obtienne la certification et, pour toute demande reçue pendant cette période, la certification sera rétroactive au 1^{er} janvier 2016. Pour toute demande déposée après la période de transition, l'employeur devra continuer de retenir et de remettre l'impôt sur les paiements faits

aux employés sauf si un employé a obtenu une dispense. L'ARC n'a pas encore indiqué si un allègement additionnel de transition sera disponible pour l'année civile 2016, compte tenu de la date de publication du formulaire de demande.

Les employeurs doivent se préparer

Le ministère des Finances et l'ARC ont pris des mesures opportunes afin de réduire le fardeau administratif des employeurs non-résidents fournissant des services au Canada. Le nouveau programme de certification des employeurs devrait permettre aux organisations de gérer efficacement leurs obligations tout en permettant à l'ARC de préserver ses pouvoirs de contrôle et de s'assurer qu'un montant approprié d'impôt est établi et recouvré au Canada.

C'est maintenant que les employeurs peuvent bénéficier de ces changements très attendus. Cela signifie que s'ils ne l'ont pas déjà fait, les employeurs non-résidents dont les employés non-résidents fournissent des services au Canada doivent prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre des politiques et procédures internes appropriées afin de respecter leurs obligations en vertu du processus de certification.

Si vous avez des questions concernant les points abordés dans la présente Alerte des SEM, veuillez communiquer avec l'un des professionnels des Services aux employeurs mondiaux de Deloitte.

Fatima Laher, Jeff Paisley et Shivani Joshi, Toronto

Nous vous invitons à télécharger notre nouvelle application mobile

Téléchargez Deloitte tax@hand

iOS

Android

BlackBerry

Accueil | Avis juridique | Confidentialité

La Tour Deloitte
1190, avenue des Canadiens-de-Montréal, bureau 500
Montréal (Québec) H3B 0M7 Canada

© Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.

Ce document est publié par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à l'intention des clients et amis du Cabinet et ne doit pas remplacer les conseils judiciaires d'un professionnel. Aucune mesure ne devrait être prise sans avoir consulté préalablement un spécialiste. Vous utilisez le présent document à vos propres risques.

Deloitte, l'un des cabinets de services professionnels les plus importants au Canada, offre des services dans les domaines de la certification, de la fiscalité, de la consultation et des conseils financiers. Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

www.deloitte.ca

 **Fils de nouvelles RSS Deloitte**

Si vous ne voulez pas recevoir d'autres messages électroniques commerciaux de Deloitte à l'avenir, veuillez envoyer ce courriel à l'adresse unsubscribe@deloitte.ca.

Veuillez ajouter « @deloitte.ca » à votre liste d'expéditeurs autorisés afin d'assurer la livraison à votre boîte de réception et de visualiser les images.