

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

Alberta
Bill Fridfinnson
403-261-8159

Colombie-Britannique
Ron MacDonald
604-640-3343

Alerte en fiscalité canadienne Dispense de retenues salariales obligatoires à l'égard des voyageurs d'affaires : un pas dans la bonne direction

Le 27 avril 2015

Dans son budget fédéral du 21 avril 2015, l'honorable Joe Oliver, ministre des Finances, a proposé un changement législatif fort bien accueilli, qui accorde aux employeurs non résidents une dispense à l'égard de leurs employés non résidents travaillant temporairement au Canada.

Contexte

À l'heure actuelle, les lois fiscales canadiennes imposent des retenues obligatoires aux employeurs non résidents qui versent une rémunération à des employés non résidents pour des services rendus au Canada. Le montant de la retenue est déterminé conformément aux dispositions de l'article 102 du *Règlement de l'impôt sur le revenu* (communément désignées par l'expression « retenue prévue à l'article 102 »). L'employeur peut uniquement être dispensé de son obligation de retenue lorsqu'il obtient une dispense officielle auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et, s'il est assujéti à des retenues au Québec, auprès du ministre du Revenu du Québec.

Les formalités de dispense sont lourdes pour les multinationales qui exercent leurs activités dans un marché mondial agile et concurrentiel. Le défaut d'obtenir une dispense crée des risques de conformité lorsque des employés sont envoyés pour affaires au Canada, même pour une très courte durée.

Selon le mécanisme actuel, une dispense n'est accordée qu'à l'égard d'un employé en particulier et pour une période donnée. Il est très ardu pour les multinationales de se conformer aux politiques administratives de la retenue prévue à l'article 102 de l'ARC en raison du degré d'imprévisibilité élevé associé aux voyages d'affaires. S'il n'obtient pas de dispense, l'employeur doit effectuer des retenues d'impôt et l'employé doit produire une déclaration de revenus au Canada pour obtenir le remboursement de l'impôt retenu. Dans les cas où les employés sont exonérés en vertu d'une convention fiscale, l'impôt retenu constitue simplement un « dépôt » de l'impôt que l'ARC est tenu de rembourser après le traitement des déclarations de revenus pertinentes. Le système de dispenses existant a été abondamment critiqué par les milieux d'affaires qui lui reprochent son inefficacité et sa lourdeur.

Christina Diles
604-640-3003

Alex Legg
604-640-3139

Liens utiles

**Services aux
employeurs mondiaux
Services de fiscalité de
Deloitte**

Le changement proposé

Dans le but de réduire le fardeau administratif imposé aux entreprises qui effectuent des voyages transfrontaliers, la proposition contenue dans le budget fédéral de 2015 dispense les employeurs non résidents admissibles des exigences de la retenue prévue à l'article 102 à l'égard des montants versés après 2015 à leurs employés non résidents admissibles.

Les employés concernés seront des employés non résidents admissibles relativement à un paiement s'ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu canadien relativement au paiement en vertu d'une convention fiscale et s'ils ne sont pas présents au Canada pendant 90 jours ou plus (incluant les jours de travail et de congé) au cours de toute période de 12 mois comprenant le moment où le paiement est effectué.

Pour être un employeur non résident admissible, un employeur (autre qu'une société de personnes) est tenu :

- d'être résident d'un pays avec lequel le Canada a conclu une convention fiscale;
- de ne pas exploiter une entreprise au Canada par l'entremise d'un établissement stable (ES) au cours de son exercice incluant le moment du paiement;
- d'être certifié par l'ARC au moment du paiement.

Pour qu'un employeur qui est une société de personnes puisse être admissible, en plus des deuxième et troisième conditions indiquées précédemment, au moins 90 % du revenu de la société de personnes pour l'exercice incluant le moment du paiement doit être attribué à des personnes résidentes d'un pays partie à une convention fiscale avec le Canada.

Les changements proposés prévoient que l'ARC peut refuser ou révoquer la certification si l'employeur ne satisfait pas aux conditions susmentionnées ou s'il omet de se conformer à ses obligations fiscales canadiennes.

Les employeurs demeureront responsables des retenues à l'égard des employés non résidents qui n'ont pas respecté les conditions qui précèdent. Cependant, aucune pénalité ne s'appliquera à un employeur non résident admissible qui omet de retenir l'impôt relativement à un paiement si l'employeur n'avait, après une enquête sérieuse, aucune raison de croire au moment d'effectuer le paiement que l'employé ne remplissait pas les conditions susmentionnées.

Même si un employeur non résident admissible ne sera pas obligé d'effectuer une retenue prévue à l'article 102 dans les circonstances notées précédemment, il devra continuer à remplir ses obligations en matière de déclaration en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* relativement aux sommes versées à ses employés (p. ex., l'émission des feuillets T4).

La certification ne permet pas de conclure qu'un employeur non résident a une présence imposable au Canada et, à ce titre, n'est pertinente que pour la détermination de l'admissibilité aux fins des retenues d'impôt.

L'opinion de Deloitte

Cette proposition constitue une nouvelle positive, car elle accorde une dispense aux sociétés internationales dont des employés sont appelés à se rendre fréquemment au Canada. Le budget tient compte de la demande des milieux d'affaires d'apporter des changements au régime de retenues fiscales pour les employés non résidents. Cette proposition cadre avec la politique grandement attendue relative à la considération du statut des employeurs pour ces fins et avec les efforts plus vastes visant à réduire les tracasseries administratives associées aux retenues prévues à l'article 102.

Nous espérons que l'ARC appuiera le changement législatif prévu en produisant des directives écrites qui attestent le recours à une approche fondée sur le risque pour favoriser la rapidité du processus.

Voici quelques points à considérer :

1. **La certification des employeurs non résidents** – L'une des exigences auxquelles les employeurs doivent répondre pour être certifiés en tant qu'employeurs non résidents admissibles est de ne pas avoir d'ES au Canada au sens du règlement. Des directives doivent être communiquées à cet égard, en ce qui concerne en particulier la date à laquelle l'analyse de l'ES devra être effectuée par l'employeur. Des éclaircissements doivent également être fournis à l'égard du renvoi à la réglementation, car les ES sont un concept propre aux conventions fiscales et ne sont abordés dans la réglementation qu'à l'égard de la répartition du revenu provincial.
2. **La règle des 90 jours** – Il est difficile de déterminer si les employeurs non résidents seront tenus de remettre les retenues de « rattrapage » dans les cas où les employés non résidents se retrouvent au Canada pendant plus de 90 jours au cours d'une période de 12 mois. De plus, l'exercice précédent serait-il touché dans le cas où la limite de 90 jours est dépassée au cours de l'exercice suivant?
3. **Les ES de services** – On ne sait pas au juste comment la règle proposée s'appliquerait si un employeur non résident était considéré comme ayant un ES de services au Canada en raison de la présence d'employés non résidents au Canada, dont aucun ne serait personnellement présent pendant plus de 90 jours. L'employeur devra faire preuve de diligence à l'égard de ses processus de suivi et de surveillance internes pour ne pas créer par inadvertance un ES de services.
4. **Exigences en matière de déclaration** – La proposition n'élimine pas les exigences en matière de déclaration. En tant que tel, l'employeur non résident aura encore le fardeau administratif de produire des feuillets de renseignements fiscaux à l'intention de ses employés non résidents admissibles. Les employeurs seront aussi tenus d'ouvrir des comptes de paie au Canada, de produire les feuillets T4 pertinents à l'intention des employés exonérés de l'impôt canadien et détenteurs de dispenses de retenue d'impôt.
5. **Numéros d'identification fiscale** – De même, la proposition n'élimine pas l'obligation pour les employés admissibles d'obtenir un numéro d'identification fiscale (NIF). Le processus qui préside actuellement à l'obtention de NIF est fastidieux.

6. **Règles du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi** –
L'ARC devrait envisager de simplifier le processus qui consiste à déterminer si ces cotisations sont obligatoires et à obtenir des certificats d'assujettissement lorsque des accords internationaux sont en cause.

Si vous souhaitez discuter de la manière dont cette information s'applique dans votre situation, veuillez-vous adresser à votre conseiller de Deloitte ou à l'un des professionnels dont les noms sont mentionnés dans la présente alerte.

Fatima Laher, Toronto et Jeff Paisley, Calgary

Nous vous invitons à télécharger notre nouvelle application mobile :

Deloitte tax@hand

iOS

Android

BlackBerry

[Accueil](#) | [Sécurité](#) | [Avis juridique](#) | [Confidentialité](#)

1, Place Ville Marie, Bureau 3000
Montréal, Québec H3B 4T9 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

 Fil de nouvelles RSS

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.