

Transferts d'employés au Canada Au-delà des considérations fiscales, les charges sociales

Par Pascale Blanchet



La mondialisation des marchés favorise plus que jamais le phénomène de mutation internationale d'employés. Afin de tirer avantage de leur compétence et de leur expertise dans un domaine particulier, les entreprises américaines affectent au Canada un nombre grandissant d'employés.

Le transfert, même temporaire, d'un employé au Canada aura forcément sur lui des répercussions importantes, notamment sur le plan personnel. Bien sûr, la compensation financière dont est assorti le transfert pèsera lourd dans la balance au moment de décider. À cet égard, outre le fardeau fiscal qui sera supporté, les charges sociales et la possibilité ou non de continuer à contribuer au fonds de pension de l'employeur ou à bénéficier de la couverture offerte par les régimes sociaux du pays d'origine doivent aussi être prises en compte pour évaluer avec justesse l'impact économique du transfert.

Transferts au Canada

Le résident américain détaché au Canada, et plus spécifiquement au Québec, pour travailler dans les installations d'une société canadienne est imposable au Canada sur son revenu de toute source gagné dans l'année, s'il séjourne au Canada plus de 183 jours.

En plus d'être assujettie aux impôts fédéral et provincial, cette personne doit contribuer au Régime de rentes du Québec et à l'Assurance-emploi. Généralement, compte tenu du caractère temporaire de son séjour au Canada, elle décidera néanmoins de maintenir sa couverture en matière de sécurité sociale aux États-Unis. Le cas échéant, elle se retrouvera en situation de double contribution.

Afin d'éviter ce problème de double contribution aux charges sociales, le Canada et certaines provinces, dont le Québec, ont conclu des ententes en matière de sécurité sociale avec les États-Unis. Ces ententes ont pour objectif de permettre à un employé transféré temporairement dans un pays partie à une telle convention, de continuer à participer aux charges sociales de son pays d'origine et d'être exempté de toute contribution aux charges sociales du pays où il occupe son emploi. Au Québec, les charges sociales visées par ces ententes sont les contributions au Régime de rentes du Québec et à l'Assurance-emploi.

En vertu de ces ententes, le citoyen américain transféré temporairement au Canada (i.e. moins de 60 mois) peut maintenir sa couverture en matière de sécurité sociale aux États-Unis si tous les faits démontrent que celui-ci a maintenu son lien d'emploi avec l'employeur américain. Une liste de critères permettant d'établir l'existence d'une relation employeur-employé est publiée par les autorités fiscales américaines.

Les termes « employeur américain » visent également les filiales étrangères d'un employeur américain si la société conclut une entente, communément désignée un 3121(L), avec les autorités fiscales américaines en vertu de laquelle elle s'engage à payer les charges sociales des citoyens américains qui travaillent pour ses filiales à l'étranger. Ainsi, si le lien d'emploi n'est pas maintenu avec la société américaine et qu'il soit plutôt transféré à la filiale canadienne, l'employé concerné peut bénéficier des dispositions de la convention en matière de sécurité sociale si la société canadienne est une filiale de la société américaine. Une société canadienne est réputée constituer une filiale d'une société américaine lorsqu'au moins dix pour cent (10 %) des actions de son capital actions comportant plein droit de vote sont détenues par la société américaine.

Certificat de couverture

Lorsqu'en vertu des lois fiscales américaines il est établi que l'employé a maintenu son lien d'emploi avec un employeur américain ou qu'une entente 3121(L) est intervenue avec les autorités fiscales américaines, l'employé qui désire être exempté des contributions à l'Assurance-emploi et au Régime de rentes du Québec doit obtenir



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Pascale Blanchet est membre du Barreau du Québec depuis 2000 et se spécialise en droit fiscal



un certificat auprès du *U.S. Social Security Administration* attestant qu'il est assujéti aux charges sociales aux États-Unis. Une copie de ce certificat sera remise aux autorités fédérales et provinciales compétentes du Canada afin que la société américaine ne soit pas tenue de contribuer ni d'effectuer des retenues à la source relatives à l'Assurance-emploi et au Régime de rentes du Québec.

La décision de ne pas maintenir un employé muté à l'étranger sur le registre de paie de la société américaine pour des raisons fiscales peut avoir un impact sur les charges sociales qui devront être payées par l'employé et sur le maintien de sa couverture dans son pays d'origine. Par exemple, si, pour des considérations fiscales, telle l'admissibilité au congé fiscal pour expert étranger offert au Québec, l'employé est transféré sur le registre de paie d'une société canadienne qui n'est pas une filiale de la société américaine, les autorités fiscales américaines considéreront que la relation employeur-employé n'a pas été maintenue. Le cas

échéant, l'employé ne pourra maintenir sa couverture en matière de sécurité sociale aux États-Unis et devra, tout au long de son séjour au Québec, contribuer au Régime de rentes du Québec et à l'Assurance-emploi. Il importe donc, lorsqu'on négocie les ententes de compensation préalablement à un transfert d'employés, tant américains que canadiens, de ne pas se limiter au volet impôt sur le revenu et de prendre en considération les bénéfices accordés en vertu des lois des deux pays afin d'obtenir une combinaison globalement avantageuse pour l'employé.

Pascale Blanchet

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe Fiscalité pour toute question relative à ce bulletin.

à nos bureaux de Montréal

Pascale Blanchet
Réal Favreau
Philip Nolan
Luc Pariseau
Stéphanie Séguin
Yves St-Cyr

à nos bureaux de Québec

Jean-Pierre Roy

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction réservé. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.