

# PLANIFICATION FISCALE POUR LES ÉCUEILS DU TÉLÉTRAVAIL

Publié le 14 février, 2022

**Catégories:** [Centre de ressources liées à la COVID-19](#), [Perspectives](#), [Publications](#)

Forcés par la pandémie à adopter le télétravail, nombre d'employeurs au Canada se questionnent maintenant sur la pertinence d'une présence physique. Certains ont décidé de fermer ou de rapetisser leurs bureaux, ou d'offrir aux employés la flexibilité de travailler d'où ils veulent. Ces nouvelles façons de faire ne sont pas sans effets pour les retenues salariales que doivent opérer les employeurs ni, dans certains cas, pour les taux d'imposition provinciaux applicables à la rémunération des employés. Le télétravail peut aussi causer des maux de tête à des employeurs qui se retrouvent sans le savoir assujettis à l'impôt d'une province où ils n'ont jamais mis les pieds.

Nous étudierons dans cet article les deux scénarios suivants :

- L'employeur a une présence physique au Canada, mais pas dans la province à partir de laquelle son employé travaille.
- L'employeur n'a pas de présence physique au Canada, mais il a des employés qui y travaillent.

## Considérations interprovinciales

### *Retenues salariales*

L'article 102 du *Règlement de l'impôt sur le revenu fédéral* (le « **Règlement** ») prévoit qu'un employeur doit faire des retenues sur la rémunération versée à un employé qui se présente au travail à un établissement de l'employeur situé dans une province<sup>[1]</sup>. L'alinéa 100(4)a précise que lorsqu'un employé n'est pas tenu de se présenter au travail à un quelconque établissement de l'employeur, il est réputé le faire à l'établissement où la rémunération lui est versée<sup>[2]</sup>.

Pour les employés qui font du télétravail, le taux de retenue est donc celui de la province où est situé le service de la paie, et non le taux de celle où est situé l'employé. Cela dit, le taux d'imposition de l'employé est bien celui de sa province de résidence. Il pourrait donc y avoir des écarts, par exemple si l'employé travaille à partir de la Colombie-Britannique pour un employeur dont les bureaux sont en Ontario. Cet employé pourrait remarquer un solde à payer dans sa déclaration de revenus, puisque les retenues opérées sur son salaire étaient insuffisantes. Pour pallier ces écarts et réduire son solde, l'employé pourrait demander à son employeur de faire des retenues plus importantes que celles qui sont exigées en lui remettant un formulaire TD1 rempli.

L'ARC a récemment confirmé cette approche dans une déclaration à la conférence 2021 de la Fondation canadienne de la fiscalité<sup>[3]</sup>. L'ARC n'a pas proposé d'autre avenue malgré les réticences exprimées par des employeurs, inquiets du fardeau administratif que la remise et le traitement du formulaire TD1 feraient porter à l'employé et au service de la paie, mais elle a indiqué qu'elle continuerait de surveiller les tendances dans le monde du télétravail.

Les employeurs qui ont des employés travaillant à distance au Québec pourraient avoir quelques points supplémentaires à considérer. Ces employés doivent remplir un formulaire TD1 pour demander des retenues supplémentaires, mais aussi indiquer dans leur déclaration de revenus provinciale que les déductions à la source fédérales doivent être transférées à Revenu Québec. Il serait plus simple pour les employeurs non québécois de procéder directement aux retenues destinées à Revenu Québec, mais ils ne peuvent généralement pas obtenir le numéro d'identification nécessaire s'ils n'ont pas d'établissement dans la province.

### **Établissement stable**

Dans le contexte de l'impôt sur le revenu, l'« établissement stable » d'un contribuable emporte certaines conséquences, comme l'obligation de payer de l'impôt et de produire des déclarations de revenus. Le Règlement le définit comme « un lieu fixe d'affaires d'une société, y compris un bureau, une succursale, une mine, un puits de pétrole, une exploitation agricole, une terre à bois, une usine, un atelier ou un entrepôt »<sup>[4]</sup>. Peut aussi avoir un établissement stable « la société qui exploite une entreprise par l'intermédiaire d'un employé ou mandataire, établi à un endroit donné, qui a l'autorité générale de passer des contrats pour son employeur ou mandant »<sup>[5]</sup>.

Si un contribuable a un établissement stable dans une province, l'employeur est soumis aux obligations fiscales de cette province. S'il a plus d'un établissement stable, l'employeur paie de l'impôt dans chaque province proportionnellement au revenu brut attribuable à chaque établissement<sup>[6]</sup>.

D'habitude, le bureau à domicile à partir duquel travaille un employé n'est pas considéré comme un lieu fixe d'affaires de l'employeur. Les tribunaux canadiens l'expliquent généralement en soulignant que l'employeur n'exerce aucun contrôle sur ce bureau (l'espace ne lui appartient pas et il ne le loue pas). Plus particulièrement, dans la décision *Knights of Columbus c La Reine*, la Cour canadienne de l'impôt a insisté sur le fait que pour être un lieu d'affaires, un lieu doit avoir un certain caractère permanent et les activités de l'entreprise non résidente doivent être exercées par l'intermédiaire de ce lieu, au point où elle l'a « à [sa] disposition »<sup>[7]</sup>. Une cour examinera généralement comment le bureau à domicile d'un employé est utilisé et qui le contrôle, le paie et le gère pour déterminer s'il est un lieu fixe d'affaires de l'employeur.

Cela dit, un télétravailleur pourrait sans le vouloir créer un établissement stable pour son employeur s'il a « l'autorité générale de passer des contrats » pour lui. L'ARC a indiqué qu'un bureau à domicile ne sera

généralement pas un établissement stable, sauf si l'employé dispose de cette autorité et l'exerce à partir de ce bureau[8]. Un employé a une autorité générale de passer des contrats s'il peut, dans le cours normal des activités, lier la société au nom de son employeur. La jurisprudence canadienne sur ce point porte majoritairement sur des représentants commerciaux : ceux qui peuvent approuver des commandes sans autorisation préalable ont l'autorité générale de passer des contrats[9]. En revanche, les juges ne reconnaissent généralement pas cette autorité à ceux qui doivent obtenir une autorisation, ou dont la capacité d'ouvrir des comptes pour de nouveaux clients est limitée[10].

Par conséquent, les employeurs qui font passer leurs employés en mode télétravail doivent faire attention de ne pas créer sans le vouloir des établissements stables et devenir assujettis à des obligations fiscales dans des provinces où ils n'ont pas de présence physique.

### **Employeurs internationaux**

Le télétravail peut aussi avoir des incidences fiscales pour les sociétés internationales qui exercent des activités au Canada. Celles qui cessent d'avoir une présence physique au Canada mais y ont toujours des employés peuvent être tenues à des obligations.

L'employeur qui n'a pas d'établissement stable au Canada doit appliquer les taux de retenue de la province de chaque employé[11].

Les sociétés doivent aussi déterminer si elles sont assujetties à des obligations fiscales ou des obligations de déclaration au Canada lorsque des employés en télétravail représentent leur seule présence au pays. Ce sera le cas si on estime qu'elles exploitent une entreprise au Canada. Le concept d'« exploiter une entreprise » est défini dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (la « **Loi de l'impôt** ») et dans la jurisprudence[12]. Un modeste degré d'activité au Canada est généralement suffisant pour qu'une société soit réputée y exploiter une entreprise.

L'article 253 de la Loi de l'impôt élargit la définition qu'attribue la common law à l'exploitation d'une entreprise pour que soit visée toute société qui « sollicite des commandes ou offre en vente quoi que ce soit au Canada par l'entremise d'un mandataire ou préposé, que le contrat ou l'opération ait dû être parachevé au Canada ou à l'étranger ou en partie au Canada et en partie à l'étranger »[13].

L'ARC a ciblé des facteurs généraux servant à déterminer si une personne exploite une entreprise à un endroit en particulier pour les besoins de la Loi de l'impôt : lieu de la conclusion d'un contrat, lieu où sont remis des biens, lieux où ont été prises des décisions d'achat et de vente, lieu d'actifs d'entreprise et autres facteurs liés à l'emplacement et à la proximité d'autres éléments de l'entreprise[14].

Une société pourrait profiter d'allègements fiscaux si son pays de résidence est partie à un traité en ce sens

avec le Canada. La plupart des conventions fiscales bilatérales conclues par le Canada exemptent d'impôt les bénéficiaires d'entreprise des sociétés qui n'ont pas d'établissement stable au pays. Dans un tel contexte, l'existence ou non d'un établissement stable au Canada est déterminée essentiellement de la même façon que celle qui est prévue dans le Règlement. Une société pourrait en avoir un en ayant une installation fixe d'affaires au Canada ou en y ayant un employé qui a le pouvoir de conclure des contrats pour elle<sup>[15]</sup>.

## Conclusion

Le taux de retenue applicable à un télétravailleur est celui de la province à partir de laquelle il est payé. Les employeurs devraient conseiller à leurs employés de remplir un formulaire TD1 lorsque ce taux diffère de celui applicable dans la province où ils travaillent. Ils devraient aussi se préparer à assumer le fardeau administratif associé au traitement de ces formulaires.

Le bureau à domicile d'un employé ne sera généralement pas un lieu fixe d'affaires, mais il pourrait constituer un établissement stable si l'employé a l'autorité générale de passer des contrats au nom de son employeur. Les employeurs feraient donc bien de revoir la portée des pouvoirs qu'ils accordent à leurs télétravailleurs pour s'assurer de ne pas créer d'établissements stables non désirés.

Les employeurs internationaux doivent procéder aux retenues à la source pour leurs employés canadiens. Ils doivent aussi déterminer si la portée de leurs activités au Canada découlant de la présence de télétravailleurs crée des obligations fiscales et des obligations de déclaration au pays.

En somme, les employeurs ne doivent pas négliger les incidences fiscales de ce mode de plus en plus populaire qu'est le télétravail.

[1] [ps2id id='1' target='']/Règlement de l'impôt sur le revenu, CRC, c 945 (2021) (le « Règlement »).

[2][ps2id id='2' target='']/ Voir le Règlement, *supra* note 1.

[3] [ps2id id='3' target='']/Yves Moreno et Stéphane Prud'Homme, synthèse des questions et réponses de la table ronde de l'ARC lors de la 73<sup>e</sup> Conférence annuelle de la Fondation canadienne de la fiscalité (25 novembre 2021).

[4] [ps2id id='4' target='']/Règlement, *supra* note 1, art 400(2).

[5] [ps2id id='5' target='']/Règlement, *supra* note 1, art 400(2).

[6] [ps2id id='6' target='']/Règlement, *supra* note 1, art 402.

[7] [ps2id id='7' target='']/*Knights of Columbus c La Reine*, 2008 CCI 307.

[8][ps2id id='8' target='']/ ARC, VIEWS doc 2010-037842117 (13 octobre 2010).

[9] [ps2id id='9' target='']/*Enterprise Foundry (NB) Ltd v Minister of National Revenue*, 64 DTC 660.

[10][ps2id id='10' target='']/ Voir *Sunbeam Corporation (Canada) Ltd v MNR*, [1963] SCR 45.

[11] [ps2id id='11' target='']Règlement, *supra* note 1, art 100(4)b).

[12][ps2id id='12' target=''] *Loi de l'impôt sur le revenu*, LRC 1985, c 1 (5<sup>e</sup> supp.), art 253 (« Loi de l'impôt »).

[13] [ps2id id='13' target='']*Ibid.*

[14][ps2id id='14' target=''] ARC, VIEWS doc 2012-0438691E5 (17 octobre 2012).

[15] [ps2id id='15' target=''] Voir par exemple la *Convention entre le Canada et la France tendant à éviter les doubles impositions et à prévenir l'évasion fiscale en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune*, Canada et France, 2 mai 1975, RT Can 1953 n° 8 art 5, aux para 1 et 5.

par [Steven Sitcoff](#), [Michael Hassar](#) et [Meagan Moulton](#)

### **Mise en garde**

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt obtenir des conseils juridiques précis.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2022