

LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN NOUVELLE-ANGLETERRE

Par Me Isabelle Tremblay | À l'ère de la mondialisation, il n'est plus rare que les employeurs transfèrent leurs employés-clés aux États-Unis afin de développer un nouveau marché ou demandent à leurs employés de travailler en sol américain de manière intermittente. D'un point de vue économique, le commerce international avec les États-Unis est une des voies à privilégier pour toute entreprise d'envergure. Or, la décision d'affaires de se lancer sur un nouveau marché en y transférant un employé entraîne des conséquences sociales, financières et juridiques tant pour l'entreprise que pour l'employé, et ce, malgré l'ALÉNA, qui n'est en fait qu'une facilitation de commerce.

En effet, dans un contexte de mobilité de main-d'œuvre, il ne suffit pas de déterminer la rémunération et le mode de vie de l'employé en Nouvelle-Angleterre, il faut considérer, comme dans toute opération commerciale, certains aspects juridiques. Le premier est le respect des formalités d'immigration américaines. Le second est la minimisation de la fiscalité canadienne et américaine, tant pour l'employeur que pour l'employé. Le troisième est l'inclusion au contrat de travail de clauses spécifiques nécessaires dans un contexte international.

LES FORMALITÉS D'IMMIGRATION

Tous les pays ont leurs propres règles d'immigration (visas, permis de travail, résidence permanente, etc.) qu'un employeur se doit de respecter lorsqu'il envoie un employé à l'étranger, et les États-Unis n'en font pas exception. Un employeur se doit de respecter ces règles, sous peine de malheureuses surprises. Toutefois, l'ALÉNA que le Canada, les États-Unis et le Mexique ont signé, ouvre plus de possibilités à des citoyens canadiens qui veulent aller travailler aux États-Unis cependant, les frontières demeurent.

De la simple lettre explicative présentée au port d'entrée à la demande de résidence permanente, il existe un éventail de règles de conformité migratoire diverses et complexes qu'un employeur et son employé doivent respecter afin d'augmenter les chances d'entrer dans le pays hôte. Il est donc primordial de se renseigner quant à ces règles car il est possible que votre plan d'affaires de développement du marché de la Nouvelle-Angleterre ne cadre pas avec les règles d'admissibilité de ces formalités migratoires et donc, que vous deviez modifier votre stratégie d'implantation ou



d'expansion.

LA FISCALITÉ

Outre les règles d'immigration, il importe également de connaître les lois fiscales fédérales des États-Unis mais aussi des états dans lequel ou lesquels l'employé aura à fournir une prestation de travail afin de minimiser l'impact fiscal des mutations d'employés. À la lumière de ces législations et des ententes internationales conclues par le Canada et le Québec, il faut déterminer dans quel pays l'employeur et l'employé doivent contribuer aux charges fiscales et sociales. Il est possible que des choix soient à effectuer afin de rencontrer les objectifs de chacun et il devient important d'effectuer ceux-ci en toute connaissance de cause afin de s'assurer de répondre aux besoins spécifiques de l'employeur et de l'employé.

Pour l'employé, la base de sa fiscalité reposera sur son statut de résidence fiscale, sous réserve de l'application de règles spécifiques prévues à la Convention fiscale Canada-États-Unis. Pour l'employeur, il faudra effectuer une analyse plus en détail de son degré de présence dans les états de la Nouvelle-Angleterre et des activités de l'employé concerné afin de déterminer sa fiscalité.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Avant de muter un employé à l'étranger, il faut s'assurer que celui-ci est d'accord avec cette décision si son contrat de travail québécois ne prévoit pas telle mutation. En pratique, surtout pour la PME, votre succès aux États-Unis dépendra souvent, en grande partie de cet employé. Il faut donc s'assurer que celui-ci est heureux de s'y retrouver.

Si cet employé a déjà signé un contrat d'emploi alors celui-ci devra être modifié afin d'y intégrer certaines clauses nécessaires en contexte international. Si aucun contrat n'a été signé, alors assurez-vous d'en rédiger un car les situations auxquelles un employé aura à faire face dans un pays étranger sont différentes de celles qu'il aura connues auparavant. Ceci représente un risque litigieux pour l'employeur qui a négligé d'établir les droits et obligations de chacun.



Bien que nos voisins du Sud nous ressemblent sur bien des aspects, il faut comprendre qu'ils possèdent des règles juridiques spécifiques bien à eux. Ainsi, assurez-vous d'être bien conseillé afin que cette décision d'affaires se traduise en une plus-value pour votre entreprise et vos employés et non en une expérience regrettable.

© 2015, M^e Isabelle Tremblay

Avocate, M. fisc.

[Isabelle.tremblay@jolicoeurlacasse.com](mailto:isabelle.tremblay@jolicoeurlacasse.com)

Affiliations internationales

PLG International Lawyers

Lawyers Associated Worldwide

Québec 418 | 681 | 7007

Trois-Rivières 819 | 379 | 4331

Montréal 514 | 871 | 2800

