

2025 numéro 57
17 décembre 2025

FiscAlerte – Canada

Commentaires de l'OCDE de 2025 : risque réduit pour le télétravail - est-il temps de revoir votre politique?

Nos bulletins *FiscAlerte* traitent des nouvelles, événements et changements législatifs de nature fiscale touchant les entreprises canadiennes. Ils présentent des analyses techniques sommaires vous permettant de rester bien au fait de l'actualité fiscale. Pour en savoir davantage, veuillez communiquer avec votre conseiller EY ou EY Cabinet d'avocats.

Le 19 novembre 2025, l'Organisation de coopération et de développement économiques (l'« OCDE ») a publié une mise à jour de son [Modèle de Convention fiscale et des commentaires s'y rapportant](#). Notamment, les commentaires sur l'article 5, « Établissement stable », comprennent des instructions supplémentaires sur le travail transfrontalier. Cette mise à jour apporte des précisions sur le moment où le domicile d'un employé ou un autre « lieu pertinent » en dehors de la juridiction de domicile de l'employeur pourrait constituer un établissement stable (« ES »), ou une présence imposable, pour l'employeur.

Pour les employeurs qui ont une politique de travail à partir de n'importe où, ou qui envisagent de se doter d'une telle politique, les nouveaux commentaires peuvent apporter un éclaircissement bienvenu à l'un des enjeux fiscaux créés par les employés travaillant à l'étranger.

Pourquoi est-ce important?

Une des principales préoccupations pour les employeurs autorisant des employés à travailler dans le pays de leur choix était que le lieu de travail de l'employé à l'étranger soit considéré comme un ES pour l'employeur, donnant ainsi lieu à des obligations fiscales pour les sociétés et d'autres obligations liées à la réglementation dans cette juridiction.

Malgré ce risque, le travail en dehors de la juridiction de domicile de l'employeur demeure un avantage attrayant pour les employés, notamment lorsque le coût de la vie est plus élevé dans la juridiction de domicile ou que les conditions de vie y sont moins attrayantes pour eux. L'OCDE reconnaît qu'il s'agit d'une réalité de plus en plus courante et tient compte du possible risque d'ES dans la mise à jour 2025 de ses commentaires.



**Façonner l'avenir
en toute confiance**

Nouveau critère introduit par les commentaires

Les nouveaux commentaires contiennent des lignes directrices pour aider à réduire les probabilités que le bureau à domicile d'un employé soit considéré comme un ES en tenant compte du pourcentage du temps de travail au cours de l'année et de l'existence d'une raison commerciale pour l'utilisation de ce bureau à domicile. Plus précisément, ils introduisent un cadre d'analyse qui précise le moment où l'utilisation d'un domicile ou d'un autre lieu pertinent, comme une résidence secondaire, une location de vacances, le domicile d'un ami ou d'un proche, dans un autre pays pour effectuer un travail lié à l'activité d'une entreprise peut constituer une installation fixe d'affaires pour l'employeur.

Selon les commentaires :

- ▶ Si un employé travaille à domicile ou dans un autre lieu pertinent **moins de 50 % de son temps de travail total** au cours d'une période de 12 mois, ce lieu ne sera généralement **pas** considéré comme un ES pour l'employeur.
- ▶ Si ce seuil est atteint ou dépassé, une analyse poussée des faits et des circonstances est nécessaire, dont établir s'il existe une **raison commerciale** à la présence de l'employé dans ce pays.

Le calcul du temps de travail se fonde sur le comportement effectif et non sur les horaires ou les contrats d'emploi liant formellement les parties.

Il est relevé dans les commentaires qu'une raison commerciale existe habituellement lorsque l'employé interagit régulièrement avec les clients ou fournisseurs locaux ou fournit des services dans un lieu fixe local (p. ex. un laboratoire ou une usine). À l'inverse, le fait de permettre le télétravail uniquement par commodité pour l'employé ou pour réaliser des économies ou pour rencontrer des clients à l'occasion, ou simplement parce que des clients se trouvent dans la même juridiction que le domicile de l'employé, ne constitue **pas** nécessairement une raison commerciale. Cinq exemples détaillés se trouvent dans les commentaires.

Effet possible des commentaires

De façon générale, les nouveaux commentaires atténuent les préoccupations des employeurs sur le risque d'ES lorsque des employés travaillent à l'étranger uniquement pour des raisons personnelles. Il est à noter que les nouveaux commentaires font l'objet de réserves par certaines juridictions. Ainsi, leur application à certaines juridictions étrangères doit être envisagée dans le contexte de ces réserves. Pour en savoir davantage, consultez le bulletin [*Global Tax Alert 2025-2439, OECD 2025 Update to the OECD Model Tax Convention – key highlights*](#), d'EY.

Cependant, pour que les employeurs puissent s'appuyer sur ces commentaires, les employés doivent consigner précisément leurs heures et responsabilités lorsqu'ils travaillent dans un

pays étranger. Ainsi les employeurs pourront effectuer l'analyse factuelle requise pour appliquer les critères mentionnés dans les nouveaux commentaires.

Par ailleurs, les commentaires ne modifient pas les autres définitions d'ES qui pourraient toujours s'appliquer lorsque certains employés travaillent à l'étranger. Par exemple, le fait qu'un employé dispose du pouvoir de conclure des contrats au nom de l'employeur pourrait faire en sorte qu'un ES soit constitué pour l'employeur malgré les commentaires.

Le risque de constituer un ES n'est pas la seule préoccupation. Pour de nombreuses juridictions, la seule présence d'un employé peut donner lieu à des obligations de retenue d'impôt sur le revenu et de déclaration pour l'employeur. Au-delà des considérations fiscales, le télétravail peut aussi faire en sorte que les employeurs soient assujettis, notamment, à la législation locale en matière de main-d'œuvre et d'emploi, aux règlements sur la protection des données et à des exigences en matière d'immigration.

Conclusion

La flexibilité concernant le lieu de travail demeure un avantage attrayant pour beaucoup d'employés. Les nouveaux commentaires de l'OCDE atténuent vraisemblablement le risque que la plupart des employés du rang qui travaillent à l'étranger pour des raisons personnelles entraînent la constitution d'un ES pour leur employeur. Toutefois, ces commentaires n'éliminent pas la totalité des risques et des questions.

Si vous envisagez d'offrir des possibilités de travailler de n'importe où, ou encore d'élargir votre offre, considérez-en bien tous les aspects en procédant à une analyse approfondie de l'ensemble des faits et circonstances.

Pour en savoir davantage

Pour en savoir davantage, communiquez avec votre conseiller EY ou EY Cabinet d'avocats, ou avec l'un des professionnels suivants :

Lawrence Levin

+1 416 943 3364 | lawrence.levin@ca.ey.com

Smita Poddar

+1 416 943 3964 | smity.poddar@ca.ey.com

Leah Shinh

+1 519 571 3325 | leah.c.shinh@ca.ey.com

Jo-Anne VanStrien

+1 416 943 3192 | jo-anne.vanstrien@ca.ey.com

EY | Travailler ensemble pour un monde meilleur

EY contribue à un monde meilleur en créant de la valeur pour ses clients, pour ses gens, pour la société et pour la planète, tout en renforçant la confiance à l'égard des marchés financiers.

Grâce aux données, à l'intelligence artificielle et aux technologies de pointe, les équipes d'EY aident les clients à façonner l'avenir en toute confiance et proposent des solutions aux enjeux les plus pressants d'aujourd'hui et de demain.

Les équipes d'EY fournissent une gamme complète de services en certification, en consultation et en fiscalité ainsi qu'en stratégie et transactions. S'appuyant sur des connaissances sectorielles, un réseau mondial multidisciplinaire et des partenaires diversifiés de l'écosystème, les équipes d'EY sont en mesure de fournir des services dans plus de 150 pays et territoires.

EY est *All in* pour façonner l'avenir en toute confiance.

EY désigne l'organisation mondiale des sociétés membres d'Ernst & Young Global Limited et peut désigner une ou plusieurs de ces sociétés membres, lesquelles sont toutes des entités juridiques distinctes. Ernst & Young Global Limited, société à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ne fournit aucun service aux clients. Des renseignements sur la façon dont EY collecte et utilise les données à caractère personnel ainsi qu'une description des droits individuels conférés par la réglementation en matière de protection des données sont disponibles sur le site ey.com/fr_ca/privacy-statement. Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Pour en savoir davantage sur notre organisation, visitez le site ey.com.

À propos des Services de fiscalité d'EY

Les professionnels de la fiscalité d'EY à l'échelle du Canada vous offrent des connaissances techniques approfondies, sur le plan tant national qu'international, alliées à une expérience sectorielle, commerciale et pratique. Notre éventail de services axés sur la réalisation d'économies d'impôts s'ancre dans des connaissances sectorielles pointues. Nos gens de talent, nos méthodes convergentes et notre engagement indéfectible envers un service de qualité vous aident à établir des assises solides en matière d'observation et de déclaration fiscales ainsi que des stratégies fiscales viables pour favoriser la réalisation du potentiel de votre entreprise. Voilà comment EY se distingue.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site https://www.ey.com/fr_ca/services/tax.

À propos d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats s.r.l./s.e.n.c.r.l. est un cabinet d'avocats national, affilié à EY au Canada, spécialisé en droit fiscal, en immigration à des fins d'affaires et en droit des affaires.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site https://www.eylaw.ca/fr_ca.

À propos des Services en droit fiscal d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats compte l'une des plus grandes équipes spécialisées en matière de planification et de contestation fiscales du pays. Le cabinet a de l'expérience dans tous les domaines de la fiscalité, dont la fiscalité des sociétés, le capital humain, la fiscalité internationale, la fiscalité transactionnelle, les taxes de vente, les douanes et l'accise.

Pour plus d'information, veuillez consulter le site https://www.eylaw.ca/fr_ca/services/tax-law-services.

© 2025 Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. Tous droits réservés.

Société membre d'Ernst & Young Global Limited.

La présente publication ne fournit que des renseignements sommaires, à jour à la date de publication seulement et à des fins d'information générale uniquement. Elle ne doit pas être considérée comme exhaustive et ne peut remplacer des conseils professionnels. Avant d'agir relativement aux questions abordées, communiquez avec EY ou un autre conseiller professionnel pour discuter de votre propre situation. Nous déclinons toute responsabilité à l'égard des pertes ou dommages subis à la suite de l'utilisation des renseignements contenus dans la présente publication.