



Employé ou travailleur indépendant?

Ce guide s'adresse-t-il à vous?

Utilisez ce guide si vous êtes :

- un payeur ou un employeur;
- un travailleur.

Ce guide vous aidera à comprendre comment déterminer le statut d'emploi d'un travailleur.

Si vous avez une déficience visuelle, vous pouvez obtenir nos publications en braille, en gros caractères, en texte électronique (CD) ou en format MP3. Pour en savoir plus, allez à www.arc.gc.ca/substituts ou composez le **1-800-959-3376**.

Dans cette publication, toutes les expressions désignant des personnes visent à la fois les hommes et les femmes.

The English version of this publication is called *Employee or Self-Employed?*

Table des matières

	Page		Page
Avant de commencer	4	Éléments que vous devez considérer	8
Employé ou travailleur indépendant?	4	Exécution du travail	9
Mon dossier d'entreprise	4	Rémunération	9
Demande de décision	4	Lien de subordination.....	9
Interjeter appel	4	Cas particuliers	9
Déterminer le statut d'emploi d'un travailleur	5	Pour en savoir plus	10
Déterminer le statut d'emploi d'un travailleur dans		Avez-vous besoin d'aide?	10
les provinces ou territoires autres que le Québec	5	Formulaires et publications	10
Éléments que vous devez considérer	5	Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)?	10
Contrôle.....	5	Articles d'interprétation	10
Outils et équipement	6	Décisions du tribunal.....	10
Sous-traitance ou embauche d'assistants.....	7	Références législatives	10
Risque financier.....	7	Textes juridiques	10
Responsabilité en matière d'investissement et de		Paiements électroniques.....	10
gestion.....	7	Centres fiscaux.....	10
Possibilité de profit	7	Notre processus de plaintes liées au service	11
Déterminer le statut d'emploi d'un travailleur dans la		Faites-nous part de vos suggestions	11
province de Québec	8		

Avant de commencer

Employé ou travailleur indépendant?

Il est important d'établir si un travailleur est un **employé** ou un **travailleur indépendant**. Le statut d'emploi influence directement le droit du travailleur aux prestations d'assurance-emploi (AE) selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il peut aussi avoir une incidence sur la façon dont le travailleur est traité en vertu du *Régime de pensions du Canada*, et de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Les faits qui entourent l'ensemble de la relation de travail détermineront le statut d'emploi.

Si le travailleur est un **employé** (relation employeur-employé) le payeur est considéré un employeur. Les employeurs ont la responsabilité de retenir les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC), à l'assurance-emploi (AE), à l'impôt sur le revenu et sur toute rémunération ou autre montant qu'ils paient à leurs employés. Les employeurs doivent remettre ces retenues ainsi que leurs parts des cotisations au RPC et à l'AE à l'Agence du revenu du Canada.

Un employeur qui omet de retenir les cotisations requises au RPC ou à l'AE doit payer à la fois la part de l'employeur et celle de l'employé, plus une pénalité et des intérêts. Pour en savoir plus, allez à www.arc.gc.ca/retenues.

Remarque

Lien de dépendance – Si l'employé a un lien de dépendance avec l'employeur, il est possible que cet emploi ne soit pas assurable selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour en savoir plus, consultez l'article d'interprétation à ce sujet sur notre site Web à www.arc.gc.ca/apropsrpcae.

Si le travailleur est un **travailleur indépendant** (et il a une relation d'affaires), il est considéré avoir une entreprise. Pour obtenir plus de renseignements, allez à www.arc.gc.ca/entreprise.

Mon dossier d'entreprise

Mon dossier d'entreprise fournit aux propriétaires d'entreprise (y compris un associé, un administrateur ou un dirigeant) un accès en ligne sécuritaire à une gamme croissante de renseignements sur les retenues à la source, la TPS/TVH, le revenu des sociétés et d'autres comptes.

Si vous avez un compte de retenues à la source avec l'ARC, vous pouvez visualiser le solde et vos transactions de votre compte de retenues sur la paie, l'état de vos déclarations T4, faire un versement nul, faire une demande pour une opinion aux fins du RPC/de l'AE, déposer une plainte formelle (Appel) et visualiser les exigences en matière de versements des retenues sur la paie. De plus, vous pouvez autoriser un employé ou un représentant d'avoir accès en ligne à vos renseignements. Vous pouvez utiliser ces services en ligne en allant à www.arc.gc.ca/mondossierentreprise. Si vous êtes un représentant ou employé autorisé, vous pouvez accéder à ces services à www.arc.gc.ca/representants.

Demande de décision

Si un travailleur ou un payeur n'est pas certain du statut d'emploi du travailleur, l'un ou l'autre peut demander que le statut soit déterminé. Une décision indique si un travailleur est considéré soit un employé soit un travailleur indépendant et si l'emploi de ce travailleur ouvre droit à pension ou est assurable. Si vous détenez un compte de retenues sur la paie et que vous êtes inscrit à Mon dossier d'entreprise, vous pouvez utiliser le service « Demander une décision RPC/AE » dans ce site en allant à www.arc.gc.ca/mondossierentreprise.

Un représentant autorisé par le payeur peut faire une demande de décision par voie électronique à www.arc.gc.ca/representants.

Un payeur ou un travailleur peut faire une demande de décision en écrivant une lettre ou en remplissant le formulaire CPT1, *Demande de décision quant au statut d'un travailleur aux fins du Régime de pensions du Canada et/ou de la Loi sur l'assurance-emploi*, et en l'envoyant à leur bureau de services fiscaux. Vous pouvez obtenir ce formulaire sur notre site Web à www.arc.gc.ca/formulaires ou en appelant au 1-800-959-3376. Pour obtenir une liste des bureaux des services fiscaux et des centres fiscaux, allez à www.arc.gc.ca/bsf.

Remarque

Ce guide **ne remplace pas** une demande officielle de décision.

Date limite pour demander une décision

Un travailleur ou un employeur peut demander une décision avant le 30 juin de l'année suivant l'année à laquelle se rapporte la demande. Par exemple, si l'emploi a eu lieu en 2011, la demande de décision doit être faite avant le 30 juin 2012.

Interjeter appel

Si une décision a été donnée et que le travailleur ou le payeur n'est pas d'accord avec la détermination du statut de l'emploi, l'un ou l'autre a le droit d'interjeter appel, dans les 90 jours après la date d'avis de la décision rendue par la division des décisions RPC/AE.

Si une cotisation pour des cotisations au RPC ou à l'AE a été donnée, le payeur a 90 jours à compter de la date de l'avis de cotisation afin d'interjeter appel.

Vous pouvez interjeter appel en :

- utilisant le formulaire CPT100, *Appel d'une décision en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la Loi sur l'assurance-emploi* pour interjeter appel d'une décision au RPC/l'AE;
- utilisant le formulaire CPT101, *Appel d'une cotisation en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la Loi sur l'assurance-emploi* pour interjeter appel d'une cotisation de retenues à la source;
- écrivant une lettre au chef des Appels du bureau des services fiscaux de votre région;
- soumettant une demande en ligne en accédant Mon dossier, en sélectionnant « Enregistrer mon avis de

différend officiel », et en choisissant « Décision du RPC/AE » dans le « Domaine »;

- soumettant une demande en ligne en accédant Mon dossier d'entreprise, en sélectionnant « Enregistrer un avis de différend officiel (Appel) » pour votre compte de retenues sur la paie.

Pour en savoir plus sur la façon d'interjeter appel d'une cotisation ou d'une décision en matière de RPC ou d'AE, consultez le livret P133, *Vos droits d'appel – Assujettissement au Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi*.

Pour obtenir une liste des bureaux des services fiscaux et les centres fiscaux, allez à www.arc.gc.ca/bsf.

Déterminer le statut d'emploi d'un travailleur

Pour établir si un travailleur est un employé ou un travailleur indépendant, nous devons procéder à l'analyse du dossier en fonction de certains critères.

Ces critères sont différents si le contrat est conclu dans la province de Québec ou dans une autre province ou territoire. Habituellement, la province ou le territoire où le contrat a été conclu déterminera les critères que nous devons analyser.

Remarque

Dans un contrat écrit, les parties peuvent indiquer que lors d'une mésentente par rapport à son contenu, celui-ci sera interprété selon les lois du Québec (Code civil) même si le contrat en question a été conclu à titre d'exemple en Ontario (common law). Selon le lieu où le contrat a été conclu et à moins d'un énoncé contraire dans le contrat écrit, utilisez les critères appropriés pour votre situation. Pour en savoir plus sur le traitement des travailleurs au Québec, consultez la publication Revenu Québec IN-301, *Travailleur autonome ou salarié?* de Revenu Québec.

Déterminer le statut d'emploi d'un travailleur dans les provinces ou territoires autres que le Québec

Lorsque nous devons établir si une personne est un employé ou un travailleur indépendant, nous cherchons à répondre à la question centrale « Est-ce que la personne a été engagée pour fournir les services en tant que personne travaillant à son propre compte (travailleur indépendant) ou en tant qu'employé? » Pour y arriver, nous analysons la relation globale qui existe entre le travailleur et le payeur, au moyen d'un processus en deux étapes.

Étape 1

Nous posons des questions au travailleur et au payeur pour connaître leur intention lorsqu'ils se sont entendus sur les conditions de travail. Est-ce que les parties avaient l'intention de conclure un **contrat de louage de services** (relation employeur-employé) ou un **contrat de services** (relation d'affaires)?

Nous devons savoir de quelle façon les parties définissent leur relation de travail et pourquoi elles la définissent ainsi.

Parfois, cette intention est claire et les deux parties s'entendent (intention commune). Parfois, l'intention peut se trouver dans un document écrit. Parfois, il peut arriver que les deux parties aient une compréhension différente quant au statut de leur relation de travail. Dans ce dernier cas, il n'y a pas d'intention commune.

Les travailleurs et payeurs sont libres d'établir leurs affaires comme ils le souhaitent. Toutefois, ils doivent s'assurer que le statut qu'ils ont choisi est appuyé par les conditions réelles de la relation de travail.

Étape 2

Nous posons des questions au travailleur et au payeur pour établir les faits qui nous aideront à comprendre la relation de travail et nous permettront de vérifier si les faits reflètent l'intention des parties.

Ces questions concernent les éléments suivants :

- le niveau de contrôle du payeur sur les activités du travailleur;
- le fait que le travailleur fournisse ou non ses propres outils et équipement;
- le fait que le travailleur puisse sous-traiter le travail ou engager des assistants;
- le niveau de risque financier pris par le travailleur;
- le niveau de responsabilité en matière d'investissement et de gestion assumé par le travailleur;
- les possibilités de profit du travailleur;
- tout autre élément pertinent, tel que les contrats écrits.

Les réponses à ces questions sont examinées une à une et ensuite globalement.

Nous vérifions si les renseignements recueillis reflètent ou non l'intention déclarée des parties. Lorsqu'il n'y a pas d'intention commune, nous devons décider si les réponses obtenues correspondent davantage à un **contrat de louage de services** ou à un **contrat de services**.

Éléments que vous devez considérer

Afin de vous aider à déterminer un statut, nous vous donnons une explication de chacun des éléments et vous fournissons quelques éléments indicateurs pouvant démontrer que le travailleur est un employé ou un travailleur indépendant.

Contrôle

Le contrôle est la capacité, l'autorité ou le droit d'un payeur d'exercer un contrôle sur un travailleur concernant la manière dont le travail est effectué et quel travail sera effectué.

Niveau de contrôle ou d'autonomie

Évaluez le niveau de contrôle exercé par le payeur ou le niveau d'autonomie détenu par le travailleur.

Le niveau de contrôle variera selon le genre de travail et les compétences du travailleur.

Il peut être difficile d'établir le niveau de contrôle lorsqu'on examine l'emploi de professionnels tels que les ingénieurs, les médecins ou les conseillers en informatique. En raison de leur expertise et de leur formation spécialisée, ceux-ci peuvent accomplir leurs activités quotidiennes avec peu ou pas de directives particulières. Lorsqu'on examine l'élément de contrôle, il est nécessaire de se concentrer à la fois sur le contrôle que le payeur exerce sur les activités quotidiennes du travailleur et sur l'influence que le payeur exerce sur le travailleur.

Le droit du payeur d'exercer un contrôle

C'est le droit du payeur d'exercer un contrôle qui est important, et **non pas** le fait de savoir si le payeur exerce réellement ce droit.

C'est le contrôle du payeur sur le travailleur qui est important et **non** le contrôle qu'exerce un payeur sur le résultat final d'un produit ou d'un service qu'il a acheté.

Indicateurs que le travailleur est un employé

- La relation en est une de subordination. Souvent, le payeur dirige, examine et contrôle de nombreux éléments liés à la façon et le moment où le travail est exécuté.
- Le payeur exerce un contrôle sur le travailleur à la fois en ce qui concerne les résultats du travail et la méthode utilisée pour faire le travail.
- Le payeur établit et contrôle la méthode et le montant de la rémunération. Des négociations salariales peuvent tout de même avoir lieu dans une relation employeur-employé.
- Le travailleur qui désire travailler en même temps pour d'autres payeurs doit obtenir la permission du payeur.
- Lorsque l'horaire de travail est irrégulier, le fait d'avoir la priorité sur la disponibilité du travailleur est une autre indication du contrôle exercé sur le travailleur.
- Le payeur établit les tâches que le travailleur effectuera.
- Le travailleur reçoit de la formation ou des directives du payeur sur la façon dont il doit accomplir le travail. L'environnement de travail global entre le travailleur et le payeur est basé sur la subordination.
- Le payeur peut choisir d'écouter les propositions du travailleur, mais le payeur a le dernier mot.

Indicateurs que le travailleur est un travailleur indépendant

- Un travailleur indépendant travaille habituellement dans un cadre de travail défini, mais il le fait de manière indépendante.
- Les activités du travailleur ne sont pas surveillées ni supervisées.
- Le travailleur est habituellement libre de travailler au moment où il le désire et pour qui il le désire, et il peut offrir ses services à différents payeurs en même temps.
- Le travailleur a le choix d'accepter ou de refuser du travail demandé par le payeur.

- La relation de travail entre le payeur et le travailleur **ne présente aucun** degré de continuité, de loyauté, de sécurité, de subordination ou d'intégration; ces composantes font habituellement partie d'une relation employeur-employé.

Outils et équipement

Vérifiez si le travailleur possède et fournit les outils et l'équipement pour accomplir le travail. Le contrôle contractuel et la responsabilité d'un bien loué ou faisant l'objet d'un bail sont également à considérer pour l'examen de cet élément.

Ce qui est important est l'étendue de l'investissement fait par le travailleur dans les outils et l'équipement ainsi que le coût de remplacement, de réparation et d'assurance. Il est fort probable qu'un travailleur ayant fait ce genre d'investissement conservera le droit d'utiliser ces biens, ce qui réduit le contrôle qu'exerce le payeur sur la façon dont le travail est effectué. De plus, un investissement important dans des outils et de l'équipement et les coûts d'entretien et de remplacement qui y sont associés peuvent entraîner un risque de perte pour le travailleur.

Remarque

Les outils et l'équipement peuvent varier beaucoup en terme de valeur et peuvent inclure toute une variété d'objets : clés, marteaux, costumes, appareils, stéthoscopes, instruments de musique, ordinateurs, véhicules tels que des camions et des tracteurs.

Les travailleurs indépendants fournissent souvent les outils et l'équipement nécessaires à l'exécution d'un contrat. Par conséquent, le fait que les outils et l'équipement sont la propriété du travailleur est le plus souvent associé à une relation d'affaires.

Toutefois les employés peuvent aussi être tenus de fournir leurs propres outils. Les tribunaux ont reconnu que même si un travailleur est tenu de posséder ses propres outils de travail, il ne doit pas être considéré automatiquement comme étant un travailleur indépendant. Par exemple, beaucoup de travailleurs qualifiés, comme les mécaniciens d'automobiles, doivent posséder leurs propres outils même s'ils sont des employés à temps plein.

Indicateurs que le travailleur est un employé

- Le payeur fournit la plupart des outils et l'équipement dont le travailleur a besoin. De plus, le payeur est responsable pour les frais de réparation, d'entretien et d'assurance.
- Le travailleur fournit les outils et l'équipement et le payeur rembourse le travailleur pour leur utilisation.
- Le payeur conserve le droit d'utiliser les outils et l'équipement fournis au travailleur.

Indicateurs que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur fournit les outils et l'équipement qui sont nécessaires pour accomplir le travail. De plus, le travailleur est responsable pour les frais de réparation, d'assurance et d'entretien des outils et de l'équipement.

- Le travailleur a fait des investissements importants dans les outils et l'équipement et conserve le droit d'utiliser ces biens.
- Le travailleur fournit son propre lieu de travail, il est responsable des frais que cet endroit occasionne et il y accomplit une grande partie de son travail.

Sous-traitance ou embauche d'assistants

Déterminez si le travailleur peut conclure un contrat de sous-traitance ou embaucher des assistants. Cet élément peut aider à déterminer le statut du travailleur qui est en affaires puisque l'utilisation de la sous-traitance ou le fait d'embaucher des assistants peut avoir une incidence sur ses possibilités de profit et ses risques de perte.

Indicateurs que le travailleur est un employé

- Le travailleur ne peut pas embaucher de personnes pour l'aider ni d'assistants.
- Le travailleur ne peut pas embaucher et envoyer un remplaçant. Le travailleur doit rendre les services lui-même.

Indicateurs que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur ne doit pas nécessairement rendre les services lui-même. Il peut engager une tierce personne soit pour effectuer le travail, soit pour l'aider à effectuer le travail et il en assume les coûts.
- Le payeur n'a pas droit de regard sur les personnes que le travailleur choisit d'embaucher.

Risque financier

Évaluez le niveau du risque financier assumé par le travailleur. Pour faire ceci, déterminez si le travailleur assume des dépenses ou des coûts fixes mensuels qui ne lui sont pas remboursés.

Habituellement, un employé ne court pas de risque financier, car ses dépenses lui sont remboursées et il n'assume pas de coûts fixes récurrents.

Cependant, un travailleur indépendant peut courir un risque financier et subir une perte, car il doit habituellement payer des coûts mensuels fixes, même s'il n'a aucun travail en cours d'exécution.

Les employés et les travailleurs indépendants peuvent être remboursés pour leurs dépenses d'entreprise ou de déplacement. Tenez compte seulement des dépenses **non** remboursées par le payeur.

Indicateurs que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'est habituellement pas responsable des frais d'exploitation.
- En règle générale, la relation de travail entre le travailleur et le payeur est continue.
- Le travailleur n'est pas tenu financièrement responsable s'il ne respecte pas les obligations prévues dans le contrat.
- Le payeur détermine et contrôle la méthode de paiement ainsi que la somme payable.

Indicateurs que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur embauche des assistants pour l'aider à effectuer son travail. Le travailleur rémunère les assistants engagés.
- Le travailleur effectue une quantité importante de travail à partir de son propre lieu de travail et assume les frais liés à l'exploitation de ce lieu de travail.
- Le travailleur est engagé pour un travail particulier et non de façon permanente.
- Le travailleur est tenu financièrement responsable s'il ne respecte pas les obligations prévues dans le contrat.
- Le travailleur ne reçoit aucune protection ou avantage social du payeur.
- Le travailleur fait la publicité de ses services et sollicite lui-même la clientèle potentielle.

Responsabilité en matière d'investissement et de gestion

Considérez le niveau de responsabilité du travailleur en matière d'investissement et de gestion.

Est-ce que le travailleur doit faire un investissement afin d'offrir ses services?

Un investissement important est un signe qu'une relation d'affaires peut exister. Vous devez aussi tenir compte du fait que le travailleur est libre ou non de prendre des décisions d'affaires qui ont une incidence sur ses profits ou ses pertes.

Indicateurs que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'a pas investi de capital dans l'entreprise.
- Le travailleur n'est pas en affaires.

Indicateurs que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur a effectué un investissement en capital.
- Le travailleur gère son propre personnel.
- Le travailleur a engagé des personnes pour l'aider à effectuer le travail et il les rémunère.
- Le travailleur est en affaires.

Possibilité de profit

Vérifiez si le travailleur peut réaliser un profit ou subir une perte, car ceci indique que le travailleur contrôle l'aspect commercial de la prestation de ses services et qu'il est probable qu'une relation d'affaires existe. Pour être en mesure de réaliser un profit ou de subir une perte, un travailleur doit avoir d'éventuels revenus et dépenses, les uns pouvant excéder les autres.

Les employés n'ont pas habituellement la possibilité de réaliser un profit et ne risquent pas de subir une perte même si leur rémunération peut varier selon les termes de leur contrat d'emploi. À titre d'exemple, les employés qui sont payés à la commission ou à la pièce, ou les employés dont le contrat contient une clause qui leur accorde une prime de productivité, peuvent augmenter leurs revenus en

fonction de leur productivité. Cette augmentation des revenus n'est habituellement pas reconnue comme un profit, car il ne s'agit pas d'un excédent des revenus sur les dépenses.

Les employés peuvent avoir des dépenses directement liées à leur emploi, comme les dépenses d'automobile et les coûts du logement et des repas. Habituellement, ces dépenses ne mettent pas l'employé en situation de subir une perte, car il est peu probable qu'elles excèdent sa rémunération.

Habituellement, les travailleurs indépendants ont la possibilité de réaliser un profit ou de subir une perte car ils ont la capacité de chercher à obtenir et d'accepter des contrats, comme ils le jugent approprié. Ils peuvent négocier le prix de leurs services (ou le fixer unilatéralement) et ils ont le droit d'offrir ces mêmes services à plus d'un payeur. En général, les travailleurs indépendants assument les dépenses nécessaires à l'exécution des modalités du contrat et à la gestion de ces dépenses en vue de maximiser leurs gains nets. Les travailleurs indépendants peuvent augmenter leurs revenus et/ou diminuer leurs dépenses dans le but d'augmenter leurs profits.

Cet élément doit être considéré du point de vue du travailleur; et non du payeur. Il s'agit principalement d'une évaluation du niveau auquel un travailleur peut contrôler ses revenus et ses dépenses.

En général, les employés ne participent pas aux profits réalisés ni aux pertes subies par l'entreprise.

Le mode de paiement peut aider à établir si un travailleur a la possibilité de réaliser un profit ou court le risque de subir une perte. Dans une relation employeur-employé, le travailleur a habituellement l'assurance de recevoir une rémunération pour le travail qu'il fournit, et il est rémunéré à l'heure, à la journée, à la semaine ou selon des modalités semblables.

Cependant, les travailleurs indépendants peuvent aussi être rémunérés à l'heure. Lorsqu'un travailleur est rémunéré selon un taux fixe pour le travail exécuté, c'est généralement l'indication d'une relation d'affaires, en particulier si le travailleur assume des dépenses pour fournir ces services.

Indicateurs que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'est habituellement pas en mesure de réaliser un profit ou de subir une perte d'entreprise.
- Le travailleur a droit aux régimes d'avantages sociaux qui sont normalement offerts à des employés tels qu'un régime de pension agréé, un régime d'assurance collective contre les accidents, un régime d'assurance-maladie ou un régime d'assurance-dentaire.

Indicateurs que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur peut engager un remplaçant et il le rémunère.
- La rémunération du travailleur est constituée d'honoraires fixes et celui-ci assume les dépenses engagées pour fournir les services.

Déterminer le statut d'emploi d'un travailleur dans la province de Québec

Lorsque nous devons établir si une personne est un employé ou un travailleur indépendant dans la province de Québec, nous analysons la relation qui existe entre le travailleur et le payeur au moyen d'un processus en trois étapes.

Étape 1

Nous posons des questions au travailleur et au payeur pour connaître leur intention lorsqu'ils se sont entendus sur les conditions de travail. Nous devons savoir de quelle façon les parties définissent leur relation de travail et pourquoi elles la définissent ainsi.

Parfois, cette intention est claire et les deux parties s'entendent (intention commune). Parfois, cette intention peut être reflétée dans une entente écrite. Il peut aussi arriver que les deux parties aient une compréhension différente quant au statut de leur relation d'emploi. Dans ce dernier cas, il n'y a pas d'intention commune.

Les travailleurs et payeurs sont libres d'établir leurs affaires comme ils le souhaitent. Toutefois, ils doivent s'assurer que le statut qu'ils ont choisi est appuyé par les conditions réelles de la relation de travail.

Pour établir l'intention des parties, nous recueillons le témoignage des parties ou une copie du contrat écrit et nous examinons leur comportement. L'intention des parties fait partie du contexte de l'emploi à analyser.

Étape 2

Nous cherchons à savoir si l'emploi est conforme à la définition du contrat de travail ou à celle d'un contrat d'entreprise (contrat de services) contenues dans le *Code civil du Québec* en considérant les éléments suivants :

- exécution du travail;
- rémunération;
- lien de subordination.

Il est important de recueillir les faits et d'analyser chacun d'eux en tenant compte du contexte particulier de l'emploi, et de l'intention des parties.

Étape 3

Nous comparons l'intention des parties concernées à leur véritable relation de travail. Nous déterminons si les conditions de la relation de travail représentent le statut que les parties ont choisi et si elles sont conformes aux définitions du *Code civil du Québec*.

Éléments que vous devez considérer

Vérifiez la relation qui existe entre le travailleur et le payeur, en tenant compte des éléments indiqués à l'étape 2.

Afin de vous aider à comprendre le processus, nous vous donnons une explication de chacun des éléments et vous fournissons quelques indicateurs pouvant démontrer l'existence ou non d'un lien de subordination.

Exécution du travail

Qu'il s'agisse d'une relation employeur-employé ou d'une relation d'affaires, le travailleur doit effectuer le travail. Le travail peut être à temps plein ou à temps partiel pour une durée déterminée ou indéterminée.

Rémunération

Nous parlons ici de toute contrepartie ou de tout avantage ayant une valeur monétaire. Qu'il s'agisse ou non d'une relation employeur-employé ou d'une relation d'affaires, le travailleur recevra une rémunération en retour de sa prestation de travail. La rémunération peut être calculée en temps, à la pièce ou de toute autre manière.

Lien de subordination

Cet élément permet de distinguer la relation employeur-employé de la relation d'affaires.

Le lien de subordination est la capacité, l'autorité ou le droit d'un payeur d'exercer un contrôle sur le travailleur concernant le travail à effectuer et la manière dont il sera exécuté.

Niveau de contrôle ou d'autonomie

Évaluez le niveau de contrôle exercé par le payeur ou le niveau d'autonomie détenu par le travailleur.

Le niveau de contrôle réel variera selon le genre de travail et les compétences du travailleur.

Il peut être difficile d'établir le niveau de contrôle lorsqu'on examine l'emploi de professionnels tels que les ingénieurs, les médecins ou les conseillers en informatique. En raison de leur expertise et de leur formation spécialisée, ceux-ci peuvent accomplir leurs activités quotidiennes avec peu ou pas de directives particulières. Lorsqu'on examine l'élément « contrôle », il est nécessaire de se concentrer à la fois sur le contrôle que le payeur exerce sur les activités quotidiennes du travailleur et sur l'influence que le payeur exerce sur le travailleur.

Le droit du payeur d'exercer un contrôle

C'est le droit du payeur d'exercer un contrôle qui est important, et **non pas** le fait de savoir si le payeur exerce réellement ce droit.

C'est le contrôle du payeur sur le travailleur qui est important et **non** le contrôle qu'exerce un payeur sur le résultat final d'un produit ou d'un service qu'il a acheté.

Indicateurs que le travailleur est un employé

- Le payeur dirige et contrôle de nombreux éléments liés à l'exécution du travail (quoi, qui, où, quand et comment).
- Le payeur contrôle les absences du travailleur comme les congés de maladie ou les vacances.
- Le payeur exerce un contrôle sur le travailleur à la fois en ce qui concerne les résultats du travail et la méthode utilisée pour faire le travail.
- Le payeur impose un horaire de travail et établit des règles de conduite qui s'appliquent au travailleur.
- Le travailleur doit effectuer le travail personnellement.

- Le travailleur doit remettre des rapports d'activités au payeur.
- Le travailleur réserve ses activités à un seul payeur (le payeur a l'exclusivité des services du travailleur).
- Le payeur peut imposer des sanctions disciplinaires au travailleur.
- Le travailleur reçoit de la formation ou des directives du payeur sur la façon dont il doit accomplir le travail.
- Le travailleur accepte de s'intégrer dans l'entreprise du payeur pour la faire bénéficier de son travail.
- Les parties ont inséré une clause de non-concurrence dans leur contrat écrit.

Indicateurs que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur est habituellement libre de travailler au moment où il le désire et pour qui il le désire, et il peut offrir ses services à différents payeurs en même temps.
- Le travailleur n'a pas à rendre les services lui-même. Il peut engager une tierce personne, soit pour effectuer le travail soit pour l'aider à effectuer le travail.
- Le travailleur peut généralement choisir le moment et la façon dont il exécutera les travaux.
- Le travailleur n'a pas à se présenter à la place d'affaires du payeur.
- Le travailleur a le choix d'accepter ou de refuser le travail offert par le payeur.
- La relation de travail entre le payeur et le travailleur **ne présente aucun** degré de continuité, de loyauté, de sécurité, de subordination ou d'intégration; ces composantes font habituellement partie d'une relation employeur-employé.

Remarque

Puisque dans certaines relations de travail, il peut être difficile de déterminer s'il y a un lien de subordination, nous pouvons également prendre comme indicateurs, l'examen utilisé en common law, mentionné ci-dessus à l'étape 2 de la section intitulée « Déterminer le statut d'emploi d'un travailleur dans les provinces ou territoires autres que le Québec. »

Cas particuliers

Des règles spéciales concernant le RPC, l'AE et l'impôt sur le revenu s'appliquent à certains métiers. En voici quelques exemples :

- coiffeurs pour hommes et dames;
- chauffeurs de taxis ou d'autres véhicules utilisés de transport de passagers;
- pêcheurs;
- travailleurs d'agences ou de bureaux de placement;
- employés à l'extérieur du Canada.

Pour en savoir plus, consultez le guide T4001, *Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements*, ou allez à www.arc.gc.ca/retenues.

Avez-vous besoin d'aide?

Si vous désirez plus de renseignements après avoir lu cette publication, visitez le www.arc.gc.ca ou composez le 1-800-959-7775.

Formulaires et publications

Pour obtenir nos formulaires et publications, allez à www.arc.gc.ca/formulaires ou composez le 1-800-959-3376.

Utilisez-vous un téléimprimeur (ATS)?

Les utilisateurs d'un ATS peuvent composer le 1-800-665-0354 pour obtenir une aide bilingue durant les heures normales de bureau.

Articles d'interprétation

Pour visualiser des articles pouvant vous aider à mieux comprendre les particularités du *Régime de pensions du Canada* et de la *Loi de l'assurance-emploi*, allez à www.arc.gc.ca/aproposrpcae.

Décisions du tribunal

- *Sagaz Industries Canada Inc. c. 671122 Ontario Ltd.* 2001 CSC 59 (27820)
- *Royal Winnipeg Ballet c. Canada* (M.R.N.) 2006 CAF 87 (A-443-04)
- *Wolf c. Canada* 2002 CAF 96 (A-563-00)
- *Standing c. Canada* (M.R.N.), [1992] A.C.F. no. 890 (A-857-90)
- *Wiebe Door Services Ltd. c. Canada* (M.R.N) [1986] 3 C.F 553 (A-531-85)
- *9041-6868 Québec Inc. c. Canada* (M.R.N.) 2005 CAF 334 (A-559-04)
- *Combined Insurance Company of America c. Canada* (M.R.N.) 2007 FCA 60 (A-469-05)
- *Grimard c. Canada* CAF 47 (A-39-08)

Références législatives

- Alinéa 5(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*
- Alinéa 6(1)a) du *Régime de pensions du Canada*
- Articles 2085 à 2129 du *Code civil du Québec*

Textes juridiques

Pierre ARCHAMBAULT : *Contrat de travail : Pourquoi Wiebe Door Services Ltd. ne s'applique pas au Québec et par quoi on doit le remplacer, et l'Harmonisation de la législation fédérale avec le droit civil québécois et le bijuridisme canadien : deuxième recueil d'études en fiscalité*, (2005), Montréal, APFF, 2005.

Paiements électroniques

Vous pouvez faire votre paiement en ligne en utilisant le service Mon paiement de l'ARC à www.arc.gc.ca/monpaiement ou en utilisant les services bancaires par téléphone ou par Internet de votre institution financière. Pour en savoir plus, allez à www.arc.gc.ca/paiementselectroniques ou communiquez avec votre institution financière.

Centres fiscaux

Centre fiscal de Jonquière
2251, boulevard René-Lévesque
Jonquière, QC G7S 5J1

Centre fiscal de Shawinigan-sud
Case postale 3000, succursale Bureau-chef
Shawinigan-Sud, QC G9N 7S6

Centre fiscal de St. John's
290, avenue Empire
St. John's NL A1B 3Z1

Centre fiscal de Sudbury
1050, avenue Notre-Dame
Sudbury ON P3A 5C1

Centre fiscal de Summerside
275 Pope Road
Summerside PE C1N 6A2

Centre fiscal de Surrey
9755, boulevard King George
Surrey BC V3T 5E1

Centre fiscal de Winnipeg
66 Stapon Road
Winnipeg MB R3C 3M2

Pour obtenir une liste des bureaux des services fiscaux, allez à www.arc.gc.ca/bsf.

Notre processus de plaintes liées au service

Si vous n'êtes pas satisfait du service que vous avez obtenu, communiquez avec le bureau de l'ARC avec lequel vous avez fait affaire. Si la question n'est pas réglée, vous pouvez déposer une plainte liée au service. Si vous êtes insatisfait du traitement de votre demande, vous pouvez communiquer avec le Bureau de l'ombudsman des contribuables. Pour en savoir plus, allez à www.arc.gc.ca/plaintes ou consultez le livret RC4420, *Renseignements concernant le programme Plaintes liées au service de l'ARC*.

Faites-nous part de vos suggestions

Si vous avez des suggestions ou des commentaires qui pourraient nous aider à améliorer nos publications, n'hésitez pas à nous écrire à l'adresse suivante :



**Direction des services aux contribuables
Agence du revenu du Canada
750, chemin Heron
Ottawa ON K1A 0L5**

