

Travailleur autonome ou salarié ?



Un travailleur peut être considéré comme un **salarié** ou comme un **travailleur autonome**. Revenu Québec a retenu certains critères permettant de déterminer ce statut **du point de vue fiscal**. Ces critères sont présentés dans ce dépliant. Notez que les critères retenus par Revenu Québec peuvent être différents de ceux qui sont déterminés par d'autres ministères et organismes.

Le type de relation qui prévaut entre le travailleur et la personne qui donne le travail est prépondérant pour déterminer le statut d'un travailleur. Ainsi, lorsque la relation avec le travailleur est une relation d'employeur à employé (selon un contrat de travail écrit ou verbal), la personne qui paie le salaire doit effectuer des retenues à la source et verser certaines cotisations. Toutefois, la personne qui donne le travail n'a pas ces obligations si elle retient les services d'un travailleur autonome.



Critères utilisés pour déterminer le statut d'un travailleur

Pour déterminer si un travailleur doit être considéré comme un **salarié** ou comme un **travailleur autonome**, Revenu Québec a retenu six principaux critères permettant d'évaluer le degré de subordination existant entre le travailleur et l'employeur. Ces critères sont interdépendants et doivent être analysés dans leur ensemble.

Note : En vue d'alléger ce texte, on n'y emploie généralement que le masculin pour désigner les femmes et les hommes.

Les six critères sont les suivants :

- la subordination dans le travail ;
- le critère économique ou financier ;
- la propriété des outils ;
- l'intégration des travaux effectués par le travailleur ;
- le résultat particulier du travail ;
- l'attitude des parties quant à leur relation d'affaires.

La **subordination dans le travail** existe si un rapport d'autorité est exercé par l'employeur sur le travailleur. Ce rapport d'autorité peut se manifester par la détermination de la somme de travail à accomplir, l'encadrement de celui-ci et le contrôle des activités du travailleur. La subordination est le critère le plus important et cela peut être décisif lors de l'analyse des faits permettant de distinguer le salarié du travailleur autonome.

Les facteurs suivants indiquent généralement que le travailleur a le statut de salarié : l'employeur assigne au travailleur une tâche précise et lui explique le travail à accomplir et les responsabilités à assumer ; de plus, il lui offre des activités de formation ou de perfectionnement.

Par contre, dans le cas du travailleur autonome, la personne qui donne le travail ne fixe habituellement pas les horaires ou le lieu de travail, ni les moyens à utiliser pour exécuter le travail. Le travailleur autonome peut se faire aider, ou se faire remplacer, et peut offrir ses services à plus d'un client.

Le **critère économique ou financier** permet d'évaluer la relation qui existe entre l'employeur et le travailleur sur le plan financier. Dans la relation entre un employeur et son employé, l'employeur est responsable des dépenses d'exploitation de l'entreprise et l'employé ne court aucun risque financier. Le travailleur autonome, quant à lui, a la possibilité de faire des profits. Il doit payer les dépenses d'exploitation de sa propre entreprise et courir le risque de subir des pertes.

Les résultats financiers de l'entreprise de l'employeur n'ont pas de conséquences directes sur la rémunération du salarié. Il bénéficie de vacances annuelles ou de congés payés et d'avantages sociaux. Quant au travailleur autonome, il paie ses frais de repas, d'habillement, de déplacement ou de logement.

La détermination de la **propriété des outils**, de l'équipement et des matériaux peut aussi aider à fixer le statut d'un travailleur. Dans une relation d'employeur à employé, l'employeur est généralement propriétaire des outils et des matériaux. Il fournit à son employé tout ce qui est nécessaire pour l'exécution du travail et il paie les coûts d'utilisation. En revanche, le travailleur autonome fournit habituellement son équipement et ses propres outils et en paie les coûts d'utilisation.

Le **critère de l'intégration** est à considérer du point de vue du travailleur. Si le travail exécuté par la personne fait partie intégrante des activités de l'entreprise, il y a probablement une relation d'employeur à employé. Par exemple, un travailleur qui vend les produits d'une entreprise peut généralement être considéré comme un salarié lorsque la vente fait partie des activités propres à cette entreprise commerciale. Un consultant externe est un travailleur autonome si les services qu'il rend à l'entreprise ne font pas partie des activités habituelles de celle-ci.

De plus, le salarié tire habituellement sa principale source de revenus du travail effectué chez un seul employeur, contrairement au travailleur autonome qui peut rendre des services à plusieurs clients.

Le **résultat particulier** du travail signifie que les services d'un travailleur autonome sont généralement retenus pour accomplir une tâche précise et que celui-ci est libre du choix de la méthode à utiliser pour atteindre les résultats escomptés. Dans ce cas, la relation d'affaires

cesse lorsque le travail particulier prévu par un contrat est terminé.

L'**attitude des parties quant à leur relation d'affaires** fait référence à l'entente qui existe entre les deux parties concernant certaines conditions de travail. À titre d'exemples, les faits suivants peuvent être pris en considération :

- le paiement par l'employeur de la cotisation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) pour les salaires versés à ses travailleurs ;
- l'interprétation globale du contrat de travail et les modalités de son renouvellement ;
- l'admission à l'assurance collective de l'employeur ;
- le paiement d'une prime de séparation.

Les critères décrits précédemment font l'objet du bulletin d'interprétation et de pratiques administratives intitulé *Statut d'un travailleur* (RRQ. 1-1/R2).

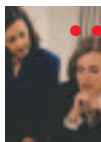


Le cas des artistes

Lorsqu'un artiste exerce son art dans le cadre d'un contrat de travail, les obligations de l'employeur sont celles que la législation fiscale québécoise impose à toute personne qui embauche un employé. Toutefois, un artiste peut se prévaloir d'une présomption le considérant comme un travailleur autonome si, au cours d'une année donnée, il a conclu plusieurs engagements avec un ou plusieurs producteurs et s'il travaille dans un des domaines de production artistique visés par la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. Lorsqu'un artiste résident du Canada indique explicitement au producteur qu'il se prévaut de cette présomption, ce producteur n'a aucune obligation fiscale à titre d'employeur à l'endroit de cet artiste.

Deux bulletins d'interprétation et de pratiques administratives peuvent être consultés à ce sujet. Il s'agit des bulletins suivants :

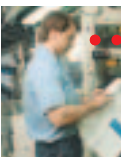
- Obligations fiscales d'une personne qui emploie un artiste œuvrant dans un des domaines de production artistique visés par la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (L R Q, c. S-32.1) [IMP. 1015-5] ;
- Statut fiscal d'un artiste œuvrant dans un des domaines de production artistique visés par la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (IMP. 80-3/R3).



L'importance de déterminer le bon statut

Un travailleur peut se considérer comme un travailleur autonome, ou être considéré comme tel par la personne qui donne le travail, alors qu'aux yeux de Revenu Québec, il s'agit d'un travailleur ayant le statut de salarié. Il arrive que certains salariés soient incités par leur employeur à devenir des travailleurs autonomes. Toutefois, il ne suffit pas que les deux parties soient favorables à ce changement pour que le statut de travailleur autonome soit reconnu par Revenu Québec.

Ainsi, lors d'une vérification, Revenu Québec évalue la situation des travailleurs et peut conclure que le travailleur considéré comme un travailleur autonome a plutôt le statut de salarié. L'employeur doit alors payer les cotisations qui auraient dû être versées.



Aide à la détermination du statut

S'il y a désaccord entre l'employeur et le travailleur concernant le statut de ce dernier, une demande de décision peut être présentée à Revenu Québec en remplissant les formulaires suivants :

- Demande de décision concernant la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome (RR-65) ;
- Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome (RR-65.A).

L'Agence du revenu du Canada (ARC) met aussi à la disposition des employeurs et des travailleurs le guide *Employé ou travailleur indépendant ?* (RC4110) dans lequel se trouve un questionnaire correspondant à certains critères décrits précédemment.

Il est à noter que Revenu Québec n'est pas lié par les décisions sur le statut de travailleur rendues par d'autres instances gouvernementales concernant des lois autres que celles qu'il applique.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le bureau de Revenu Québec de votre région.

Cette publication vous est fournie uniquement à titre d'information. Les renseignements qu'elle contient ne constituent pas une interprétation juridique des dispositions de la *Loi sur les impôts* ni d'aucune autre loi.