



## TRAVAILLEUR AUTONOME OU EMPLOYÉ ?

### En bref...

- 1) Y a-t-il une recette magique et uniforme pour déterminer le vrai statut d'un travailleur ? Pas vraiment mais il ne s'agit pas d'un choix...
- 2) L'importance donnée à chacun des critères de distinction par les autorités fiscales n'est pas nécessairement la même au fédéral et au provincial !
- 3) Il est rarement avantageux de forcer un travailleur à prétendre contre son gré qu'il est travailleur autonome... car une plainte formelle de l'employé finira bien par arriver !
- 4) Il n'y a pas seulement que les lois fiscales auxquelles il faut adapter la relation de travail...
- 5) Les dépenses déductibles aux fins fiscales ne sont pas les mêmes pour le travailleur selon le statut qu'il a...
- 6) L'incorporation du travailleur ne règle pas tous les problèmes...

Comme on le sait, un travailleur peut être considéré comme un salarié (un employé) ou comme un travailleur autonome (une personne à son compte). 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. Évidemment, les conséquences fiscales (déductions fiscales admissibles, retenues à la source, etc.) et sociales (normes du travail, CSST, assurance-emploi, etc.) ne seront définitivement pas les mêmes selon que le travailleur est un salarié ou un travailleur autonome. Cela sera vrai tant pour le travailleur que pour la personne qui donne le travail à effectuer (le donneur d'ouvrage). En effet, les droits et obligations qui en découlent seront fort différents selon le statut. Chose certaine, rien ne vaut un statut clair et sans équivoque pour éviter la confusion, les malentendus et... les vérifications fiscales onéreuses !

<u>Sujets traités</u>	<u>page</u>
Une recette magique ? Pas vraiment mais...	2
Dépôt d'une plainte par le travailleur	3
Attention à certaines autres lois	3
Conséquence pour le payeur d'un changement du statut du travailleur	4
Conséquences pour le travailleur d'un changement de son statut	4
L'incorporation du travailleur est-elle une solution ?	5
Conclusion	5
Avis	5

## Une recette magique ? Pas vraiment mais...

---

Lorsqu'il s'agit de déterminer si un travailleur est un employé du payeur ou s'il est un travailleur autonome, les autorités fiscales fédérales et québécoises utilisent une liste de critères et de tests qui sont basés sur des décisions qui ont été rendues par les tribunaux (notamment la décision-maîtresse rendue par la Cour d'appel fédérale le 18 juin 1986 dans l'affaire Wiebe Door Services). Bien que nous les énumérerons un peu plus loin dans le présent texte, précisons immédiatement que les autorités fiscales ont rédigé dans certaines publications les fameux critères et tests qui aident à déterminer le statut d'un travailleur.

Ainsi, **Revenu Canada** (l'Agence du revenu du Canada) a publié un guide détaillé (RC4110) intitulé "Employé ou travailleur indépendant?". De son côté, **Revenu Québec** a publié un bulletin d'interprétation (RRQ.1-1/R2) assez étoffé sur le sujet et intitulé "Statut d'un travailleur". **La lecture de ces deux documents peut définitivement aider** à faire la distinction entre les deux statuts, et ce, grâce aux nombreuses interrogations qui y sont exprimées. Nous vous encourageons à le faire. Ces deux documents gouvernementaux ne répondront cependant pas à plusieurs questions relatives aux conséquences fiscales de l'un ou l'autre statut du travailleur, ce que le présent bulletin fiscal veut faire.

**Bien que chaque situation soit un cas d'espèce**, rappelons les principaux tests utilisés par les autorités fiscales pour faire la distinction :

- 1) La subordination effective du travail ("test de contrôle" sur le travailleur)
- 2) Le risque de profits et de pertes
- 3) La propriété des "outils" de travail
- 4) L'intégration du travailleur (a-t-il plusieurs clients, etc.)
- 5) L'attitude des parties quant à leurs relations.

Prenez note que le critère de la subordination effective du travail ("le test de contrôle" sur le travailleur) est assurément le plus important à rencontrer, notamment aux yeux des autorités

fiscales québécoises. Difficile à croire, mais il arrive à l'occasion que les autorités fiscales québécoises n'arrivent pas à la même conclusion que les autorités fédérales sur le statut d'un même travailleur en utilisant pourtant des faits entièrement identiques ! Nous ne pouvons que déplorer de telles situations (bien que plus rares) qui mènent au chaos tant pour le payeur que pour le travailleur face aux autorités fiscales.

Il n'existe pas de recette magique pour déterminer aisément si un travailleur est un employé d'un payeur ou s'il est un travailleur autonome. La ligne est parfois très mince. À titre d'exemple, dans le secteur financier, certains types de conseillers en placements à commissions sont considérés comme des travailleurs autonomes tandis que d'autres types de conseillers en placements à commissions sont considérés comme des employés. La différence est parfois très petite et peut découler des lois, règlements et organismes différents qui régissent la nature de leurs activités respectives de conseillers en placements ainsi que de la latitude quant à l'exercice de leurs tâches de travail.

Ces différences sont parfois aussi très minces pour certains travailleurs oeuvrant dans l'industrie du transport et de la livraison (notamment le camionnage), de certains secteurs de la construction et de l'installation et évidemment dans le secteur de la consultation, des services et de la vente.

**Une mise au point s'impose cependant.** Contrairement à une certaine croyance populaire, le travailleur ne peut pas choisir son statut en optant à sa guise pour l'un ou pour l'autre. **Ce sont les faits applicables à sa situation qui détermineront si le travailleur est autonome ou employé.** On ne "choisit" pas son statut en cochant une case !

Cependant, le meilleur conseil que nous pouvons donner est de s'assurer que le statut du travailleur soit le plus clair et limpide possible. En effet, il n'est pas rare en pratique que les problèmes commencent suite à une insatisfaction d'un travailleur face à son statut.