

Travailleur autonome ou salarié?



Mon dossier
en ligne


revenu.gouv.qc.ca

Cette publication est
accessible par
Internet.



En assurant le financement des services publics,
Revenu Québec
contribue à l'avenir de notre société.

Québec 



Un travailleur peut être considéré comme un **salarié** ou comme un **travailleur autonome**. Le type de relation qui lie 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, elle 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**, nous devons évaluer s'il y a présence ou non d'un contrat de travail par lequel le travailleur s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction d'une autre personne. Pour ce faire, nous avons retenu les six critères suivants, qui sont interdépendants et qui doivent être analysés dans leur ensemble :

- la subordination effective 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.

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

Subordination effective dans le travail



La subordination effective dans le travail est **le critère le plus important**. Ce critère peut être décisif lors de l'analyse des faits permettant de distinguer le salarié du travailleur autonome.

Les éléments suivants indiquent généralement la subordination :

- l'employeur contrôle l'exécution du travail;
- le travailleur exécute le contrat;
- l'horaire et le lieu de travail sont fixés par l'employeur;
- l'employeur établit les conditions d'engagement et de congédiement du travailleur.

Il y a subordination effective lorsque l'employeur exerce un rapport d'autorité sur le travailleur. Ce rapport d'autorité peut se manifester lorsque l'employeur détermine les tâches à accomplir selon les méthodes et les horaires de travail qu'il fixe.

L'employeur dirige et contrôle les activités du travailleur, y compris celles des remplaçants qui exécutent les tâches que le travailleur n'est plus en mesure d'effectuer.

Lorsqu'il y a subordination effective dans le travail, l'employeur peut vérifier et évaluer le travail effectué ainsi que prendre des mesures disciplinaires contre l'employé. Toutefois, il assume les dommages causés par cet employé dans le cadre de ses fonctions.

Les frais liés aux activités de formation et de perfectionnement ainsi que ceux liés au lieu de travail relèvent généralement de la responsabilité de l'employeur si l'employé est salarié.

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 il peut offrir ses services à plus d'un client.

Critère économique ou financier

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. Les pertes financières de l'entreprise de l'employeur n'ont donc pas de conséquences directes sur la rémunération du salarié. Ce dernier bénéficie de vacances annuelles ainsi que de congés payés et d'avantages sociaux.

Le travailleur autonome, quant à lui, a la possibilité de faire des profits. Cependant, en contrepartie, il court le risque de subir des pertes. De plus, il doit payer les dépenses d'exploitation de sa propre entreprise, comme ses frais de repas, de déplacement et de logement.

Propriété des outils

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 à l'exécution du travail et il paie les coûts d'utilisation, qui comprennent entre autres les frais de financement, de fonctionnement et de réparation de ces outils.

En revanche, le travailleur autonome fournit habituellement son équipement et ses propres outils et en paie les coûts d'utilisation.

Intégration des travaux effectués par le travailleur

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. 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 revenu du travail effectué chez un seul employeur, contrairement au travailleur autonome qui peut offrir ses services à plusieurs clients.

Résultat particulier du travail

Le résultat particulier du travail signifie que les services d'un travailleur autonome sont généralement retenus pour que celui-ci accomplisse une tâche précise et atteigne les résultats escomptés au moyen d'une méthode de son choix.

Dans ce cas, la relation d'affaires cesse lorsque le travail particulier prévu par un contrat est terminé.

Attitude des parties quant à leur relation d'affaires

L'attitude des parties quant à leur relation d'affaires fait référence à l'entente qui existe entre deux parties concernant certaines conditions de travail. Par exemple, 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 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 indemnité de départ.

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 (IMP. 1015-5/R1);
- 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/R4).

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, tout en étant considéré comme un salarié selon nos critères. 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 nous reconnaissons le statut de travailleur autonome.

Ainsi, lors d'une vérification, nous évaluons la situation des travailleurs et pouvons conclure qu'un 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 nous être présentée à l'aide des 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 met aussi à la disposition des employeurs et des travailleurs le guide *Employé ou travailleur indépendant?* (RC4110).

Notez que les critères que nous avons retenus peuvent être différents de ceux qui sont déterminés par d'autres ministères et organismes. De plus, nous ne sommes pas liés par les décisions sur le statut de travailleur rendues par d'autres instances gouvernementales concernant des lois autres que celles que nous appliquons.

Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquez avec nous.

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.

Pour nous joindre



Par Internet

Nous vous invitons à visiter notre site, à l'adresse www.revenu.gouv.qc.ca.



Par téléphone

Heures d'accessibilité des services

Lundi, mardi, jeudi et vendredi : 8 h 30 – 16 h 30

Mercredi : 10 h – 16 h 30

Renseignements fournis aux particuliers et aux particuliers en affaires

Québec

418 659-6299

Montréal

514 864-6299

Ailleurs

1 800 267-6299 (sans frais)

Renseignements fournis aux entreprises, aux employeurs et aux mandataires

Québec

418 659-4692

Montréal

514 873-4692

Ailleurs

1 800 567-4692 (sans frais)

Service offert aux personnes sourdes

Montréal

514 873-4455

Ailleurs

1 800 361-3795 (sans frais)



Par la poste

Particuliers et particuliers en affaires

Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière et Montérégie

Direction principale des services

à la clientèle des particuliers

Revenu Québec

C. P. 3000, succursale Place-Desjardins

Montréal (Québec) H5B 1A4

Québec et autres régions

Direction principale des services

à la clientèle des particuliers

Revenu Québec

3800, rue de Marly

Québec (Québec) G1X 4A5

Entreprises, employeurs et mandataires

Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière, Montérégie, Estrie et Outaouais

Direction principale des services

à la clientèle des entreprises

Revenu Québec

C. P. 3000, succursale Place-Desjardins

Montréal (Québec) H5B 1A4

Québec et autres régions

Direction principale des services

à la clientèle des entreprises

Revenu Québec

3800, rue de Marly

Québec (Québec) G1X 4A5

2010-03

This publication is also available in English under the title *Employee or Self-Employed Person?* (IN-301-V).

Revenu

Québec



IN-301 (2010-07)