

**Employé ou travailleur
indépendant?**

RC4110 (F)

1221

Les personnes ayant une déficience visuelle peuvent obtenir cette publication en gros caractères ou en braille, ainsi que sur cassette audio ou disquette d'ordinateur. Pour obtenir une de ces versions, appelez-nous au 1 800 267-1267, du lundi au vendredi, entre 8 h 15 et 17 h, heure de l'Est.

Cette brochure explique des situations courantes dans un langage simple. Pour plus de renseignements après avoir consulté cette brochure, communiquez avec votre bureau des services fiscaux ou centre fiscal.

Remarque

Dans cette brochure, 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?*

Employé ou travailleur indépendant?

Publications

Nous mentionnons, dans cette brochure, des publications qui pourraient vous être utiles. Vous pouvez vous les procurer à votre bureau des services fiscaux ou centre fiscal. Vous trouverez les adresses et les numéros de téléphone dans l'annuaire, sous la rubrique «Revenu Canada», dans la section réservée au gouvernement du Canada. Vous trouverez aussi nos publications sur le réseau Internet, à l'adresse suivante : www.rc.gc.ca

Si vous êtes dans le domaine de la pêche, vous trouverez des renseignements utiles dans la brochure intitulée *Les pêcheurs et l'assurance-emploi*.

Si vous avez besoin de plus de renseignements après avoir consulté ces publications, communiquez avec votre bureau des services fiscaux ou centre fiscal.



Faites-nous part de vos suggestions

Si vous avez des suggestions ou des commentaires à formuler pour nous aider à améliorer cette brochure, n'hésitez pas à nous les transmettre. Vous pouvez nous écrire à l'adresse suivante :

Direction des services à la clientèle
Revenu Canada
400, rue Cumberland
Ottawa ON K1A 0L5

Glossaire

Employé : Un particulier qui est au service d'un employeur.

Employeur : Entreprise ou particulier qui est tenu de verser un salaire ou autre rémunération en contrepartie de services rendus par un employé.

Lien de dépendance : Selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*, il y a lien de dépendance lorsque des particuliers sont unis par les liens du sang, du mariage, de l'adoption ou autrement. Il peut également exister un lien de dépendance entre particuliers et sociétés ou sociétés de personnes.

Relation d'affaires : Entente verbale ou écrite selon laquelle un travailleur indépendant accepte d'exécuter pour le

payeur des travaux précis en contrepartie d'un paiement. Il n'y a pas d'employeur ni d'employé. Dans une telle relation, le travailleur indépendant n'est habituellement pas tenu d'exécuter lui-même les travaux ou une partie des travaux. Il s'agit d'un contrat pour services.

Relation employeur-employé : Entente verbale ou écrite selon laquelle un employé accepte, pour une période déterminée ou non, de travailler à temps plein ou à temps partiel pour un employeur, en contrepartie d'un salaire ou d'un traitement. Dans une telle relation, l'employeur a le droit de décider où, quand et comment le travail doit être accompli. Il s'agit d'un contrat de louage de services.

Travailleur indépendant : Particulier qui a une relation d'affaires avec un payeur.

Introduction

Cette brochure s'adresse aux payeurs et aux travailleurs qui veulent savoir si la relation qui existe entre eux est une relation employeur-employé ou une relation d'affaires.

Cette distinction est importante, car les responsabilités de chacun varient selon le type de relation d'emploi. De plus, si le type de relation d'emploi n'est pas correctement établi au départ, il pourrait y avoir des conséquences pour le payeur et le travailleur. Pour en savoir plus à ce sujet, lisez le chapitre 2.

Avertissement

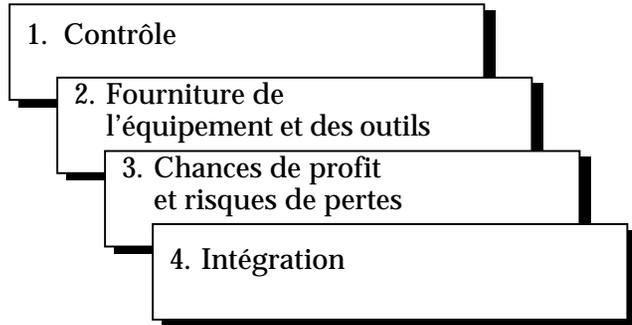
Cette brochure est un **outil** qui vous aidera à déterminer si le travailleur est un employé ou un travailleur indépendant. Elle ne remplace aucunement les demandes formelles de décisions. Si vous avez encore des doutes après avoir utilisé cette brochure, adressez-vous à votre bureau des services fiscaux.

Chapitre 1 – Relation employeur-employé ou relation d'affaires?

Ce chapitre présente une méthode de travail qui, dans la plupart des cas, permettra aux payeurs et aux travailleurs de déterminer la nature de la relation qui existe entre eux.

Chaque emploi est particulier et doit être examiné et analysé individuellement, **selon les faits**, en tenant compte du contexte dans lequel l'emploi est exercé.

Pour déterminer si le travailleur est un employé ou un travailleur indépendant, donc si une relation employeur-employé ou une relation d'affaires existe, il faut examiner et analyser les conditions d'emploi du travailleur selon les quatre critères suivants :



1.1 Contrôle

Ce premier critère est le plus important et il est souvent le plus significatif dans l'analyse des faits : il faut donc commencer par lui.

Généralement, dans une relation **employeur-employé**, l'employeur contrôle, directement ou indirectement, les activités de l'employé. De plus, il définit les méthodes de travail à utiliser et assigne à l'employé des tâches précises qui délimiteront le cadre de son travail.

Si l'employeur ne contrôle pas les activités du travailleur, mais qu'il a le droit de le faire, il y a contrôle.

Le degré de contrôle exercé peut dépendre de la nature du travail à accomplir. L'expérience et les compétences de l'employé peuvent aussi influencer le degré de contrôle nécessaire.

Généralement, on considère que le payeur exerce un contrôle s'il a le pouvoir d'engager ou de congédier le travailleur, de fixer le salaire à verser et d'imposer les modalités de travail, p. ex. :

- l'horaire et le lieu de travail;
- les méthodes de travail;
- l'évaluation de la qualité du travail;
- les rapports périodiques des activités du travailleur;
- la liste des clients et le territoire;
- la formation et le perfectionnement.

Même si le payeur contrôle les activités du travailleur, cela ne signifie pas qu'il connaît et qu'il peut nécessairement faire toutes les tâches du travailleur.

En résumé, le payeur exerce un contrôle s'il est en mesure d'exiger où, quand et comment le travail doit être accompli.

D'autre part, dans une relation **d'affaires**, le payeur ne contrôle généralement pas les activités du travailleur. Ce dernier est libre de décider de la façon d'exécuter les travaux.

Analyse des faits

Voici quelques questions qui vous aideront à déterminer si le payeur exerce un contrôle sur les activités du travailleur. S'il est évident que le travailleur est soumis à l'autorité du payeur, il est fort probable qu'une relation employeur-employé existe.

Analyse des faits reliés au contrôle	Payeur	Travailleur	S/O
Qui est responsable de la planification du travail à exécuter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fixe le montant et la fréquence de la rémunération du travailleur?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fixe les échéanciers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui détermine les méthodes de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fixe l'horaire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui décide du lieu de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assigne les tâches?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui supervise les tâches?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fixe les normes à respecter quant à :			
- la qualité du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- le volume de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- l'échéancier?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui décide de faire reprendre le travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- qui en assume les frais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui est responsable de la formation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- qui en assume les frais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assigne le territoire à couvrir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui décide si le travailleur doit faire des rapports (écrits ou verbaux) au payeur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui décide si le travailleur doit exécuter lui-même les travaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui embauche les aides?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si la réponse à la majorité de ces questions est «Payeur», cela indique que le payeur exerce un contrôle sur les activités du travailleur. Il est donc probable qu'une relation employeur-employé existe. Dans le cas contraire, cela indique qu'une relation d'affaires pourrait exister.

1.2. Fourniture de l'équipement et des outils

Après l'analyse des conditions d'emploi par rapport au contrôle, il faut les examiner du point de vue de la fourniture de l'équipement et des outils.

On doit tenir compte des éléments suivants :

- les sommes investies;
- la valeur de l'équipement et des outils;
- la location et l'entretien de l'équipement et des outils.

Dans une relation **employeur-employé**, l'employeur fournit généralement l'équipement et les outils et assume les frais d'utilisation suivants : réparation, assurance, transport, location, fonctionnement (p. ex., essence).

À noter que, dans certains métiers, les employés fournissent souvent leurs propres outils. C'est généralement le cas des mécaniciens, des peintres, des menuisiers. De même, informaticiens, architectes et arpenteurs fournissent parfois leurs logiciels et leurs instruments.

Dans une relation **d'affaires**, le travailleur fournit habituellement son propre équipement et ses propres outils et en assume les frais d'utilisation. Si l'achat ou la location d'équipement ou de gros outils exige un investissement important et un entretien dispendieux pour le travailleur, cela indique la plupart du temps que ce dernier est un travailleur indépendant. En effet, lorsqu'il faut remplacer ou faire réparer les outils, le travailleur indépendant assume un risque de perte.

Analyse des faits

Voici quelques questions qu'il faut se poser pour déterminer qui risque d'encourir des pertes liées à la fourniture de l'équipement et des outils.

Analyse des faits liés à la fourniture de l'équipement et des outils	Payeur	Travailleur	S/O
Qui fournit ou paie pour la location de l'équipement lourd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fournit ou paie pour la location de l'équipement spécialisé?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais d'entretien de l'équipement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fournit ou paie pour la location des gros outils?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fournit ou paie pour la location des outils spécialisés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fournit les petits outils?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais d'entretien des outils?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fournit les matériaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui a investi dans l'équipement et les outils?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si la réponse à la majorité de ces questions est «Payeur», cela indique qu'en fournissant l'équipement et les outils, le payeur peut exercer un contrôle sur les activités du travailleur. Il n'y a pas de risque de perte pour le travailleur. Il est donc probable qu'une relation employeur-employé existe. Dans le cas contraire, cela indique qu'une relation d'affaires pourrait exister.

1.3. Chances de profit ou risques de pertes

Après l'analyse des conditions d'emploi par rapport au contrôle et à la fourniture de l'équipement et des outils, il faut les examiner du point de vue des chances de profit ou des risques de pertes.

Il faut examiner les implications financières pour le travailleur, en se demandant si le travailleur :

- a la chance de réaliser un profit;
- risque de subir des pertes dues aux mauvaises créances, aux dommages causés au matériel, aux délais de livraison imprévus;
- assume les dépenses d'exploitation.

Généralement, dans une relation **employeur-employé**, seul l'employeur risque de subir des pertes. Il assume les dépenses d'exploitation qui peuvent comprendre les frais de bureau, les salaires, les avantages sociaux, les primes d'assurance, ainsi que les frais de livraison ou d'expédition. L'employé ne court aucun risque financier; il a droit à son plein salaire quelle que soit la santé financière de l'entreprise.

Lorsqu'un employé est payé à la pièce ou à commission, son revenu ne dépend pas des pertes ou des profits de l'entreprise de son employeur. Il percevra le même montant à l'unité, quelle que soit la quantité de pièces que l'employeur lui demandera de produire ou de vendre.

Dans une relation **d'affaires**, le travailleur indépendant réalise des profits ou subit des pertes. Il assume aussi les dépenses d'exploitation. Le travailleur indépendant n'est pas assuré d'avoir un revenu régulier, puisque son revenu dépend des résultats obtenus à la fin de son contrat.

Analyse des faits

Voici quelques questions qu'il faut se poser pour déterminer si le travailleur risque de subir des pertes ou peut réaliser un profit.

Analyse des faits reliés aux chances de profit ou risques de pertes	Payeur	Travailleur	S/O
Qui assume les frais liés aux dommages causés au matériel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais d'assurance-responsabilité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais de bureau?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais de location?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais de livraison ou d'expédition?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais liés aux mauvaises créances?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui est responsable du respect de la garantie sur les matériaux?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui est responsable de l'exécution des travaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui garantit la qualité des travaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les dépenses encourues par le travailleur dans l'accomplissement de ses fonctions?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les coûts des avantages sociaux (vacances payées, congés de maladie, contributions à un régime d'assurance-vie) du travailleur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si la réponse à la majorité de ces questions est «Payeur», cela indique qu'il y a peu d'implications financières pour le travailleur et que son revenu ne dépend pas des résultats obtenus à la fin du contrat. Il est donc probable qu'une relation employeur-employé existe. Dans le cas contraire, cela indique qu'une relation d'affaires pourrait exister.

1.4. Intégration

Si l'examen des conditions d'emploi par rapport aux trois premiers critères n'a pas permis de déterminer la nature de la relation qui existe entre le payeur et le travailleur, il faut poursuivre l'analyse. Le critère de l'intégration devrait permettre de trancher la question.

Il faut voir la question de l'intégration du point de vue du travailleur **et non** du point de vue du payeur.

Si le travailleur intègre les activités du payeur à ses propres activités commerciales, cela indique qu'il agit pour son propre compte. Il est indépendant de l'entreprise du payeur, parce qu'il est lui-même en affaires. Il y a probablement une relation **d'affaires**.

Si le travailleur intègre ses activités à celles du payeur, il y a probablement relation **employeur-employé**. L'employé agit pour le compte de l'employeur. Il est lié à l'entreprise de l'employeur et il en est dépendant.

Analyse des faits

Voici les questions qu'il faut se poser pour déterminer si le travailleur est lui-même en affaires et, par le fait même, si une relation employeur-employé existe ou non.

Cette analyse consiste, en fait, à revoir les trois premiers critères dans leur ensemble.

Intégration	Payeur	Travailleur
Quelle était la réponse à la majorité des questions reliées au critère du contrôle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quelle était la réponse à la majorité des questions reliées au critère de la fourniture de l'équipement et des outils?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quelle était la réponse à la majorité des questions reliées au critère des chances de profits ou risques de pertes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si la réponse à ces questions est «Travailleur», cela indique que le travailleur intègre les activités du payeur à ses propres activités, il y a probablement relation d'affaires. Dans le cas contraire, il est raisonnable de conclure qu'une relation employeur-employé existe.

Que faire si vous avez encore des doutes?

Si, après avoir analysé les conditions d'emploi du travailleur selon les quatre critères, vous avez encore des doutes quant à la nature de la relation entre le payeur et le travailleur, communiquez avec votre bureau des services fiscaux. Vous pourrez y obtenir un formulaire de demande de décision. Vous avez jusqu'au 30 juin de l'année suivante pour demander une décision.

Tableau récapitulatif

Pour vous fournir un résumé que vous pourrez reproduire au besoin, nous avons regroupé sur cette feuille toutes les questions paraissant dans les 3 premiers tableaux de ce chapitre.

	Payeur	Travailleur	S/O
Qui est responsable de la planification du travail à exécuter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fixe le montant et la fréquence de la rémunération du travailleur?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fixe les échéanciers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui détermine les méthodes de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fixe l'horaire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui décide du lieu de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assigne les tâches?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui supervise les tâches?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fixe les normes à respecter quant à :			
- la qualité du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- le volume de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- l'échéancier?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui décide de faire reprendre le travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- qui en assume les frais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui est responsable de la formation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- qui en assume les frais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assigne le territoire à couvrir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui décide si le travailleur doit faire des rapports (écrits ou verbaux) au payeur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui décide si le travailleur doit exécuter lui-même les travaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui embauche les aides?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Suite du tableau au verso ⇨

Tableau récapitulatif (suite)

	Payeur	Travailleur	S/O
Qui fournit ou paie pour la location de l'équipement lourd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fournit ou paie pour la location de l'équipement spécialisé?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais d'entretien de l'équipement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fournit ou paie pour la location des gros outils?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fournit ou paie pour la location des outils spécialisés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fournit les petits outils?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais d'entretien des outils?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui fournit les matériaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui a investi dans l'équipement et les outils?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais liés aux dommages causés au matériel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais d'assurance-responsabilité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais de bureau?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais de location?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais de livraison ou d'expédition?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les frais liés aux mauvaises créances?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui est responsable du respect de la garantie sur les matériaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui est responsable de l'exécution des travaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui garantit la qualité des travaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les dépenses encourues par le travailleur dans l'accomplissement de ses fonctions?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qui assume les coûts des avantages sociaux (vacances payées, congés de maladie, contributions à un régime d'assurance-vie) du travailleur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Chapitre 2 – Responsabilités

Relation employeur-employé

Lorsqu'il y a relation employeur-employé, l'employeur doit :

- s'inscrire au Numéro d'entreprise (NE) de Revenu Canada;
- retenir l'impôt sur le revenu, les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) ou au Régime des rentes du Québec (RRQ) et les cotisations à l'assurance-emploi (AE) sur les montants qu'il verse à ses employés;
- verser à Revenu Canada (et au ministère du Revenu du Québec s'il y a lieu) les montants retenus ainsi que la part de cotisations au RPC/RRQ et à l'AE qu'il doit payer;
- déclarer les revenus et les retenues de ses employés sur la déclaration appropriée et leur remettre des copies de leurs feuillets T4 **au plus tard le dernier jour de février de l'année civile suivante.**

Pour en savoir plus à ce sujet, procurez-vous la brochure intitulée *Le numéro d'entreprise et vos comptes de Revenu Canada* et le *Guide de l'employeur – Retenues sur la paie : Renseignements de base*.

L'employeur doit aussi s'inscrire auprès des organismes provinciaux pertinents s'il y a lieu, p.ex., Commission de la santé et sécurité au travail (CSST), Commission de

la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail (CSPAAT).

Remarque

En général, l'employé peut avoir droit aux prestations d'AE. De plus, l'employé peut être admissible à certains avantages sociaux, p. ex., congés de maladie, assurance-salaire, participation aux bénéfices.

Si un payeur considère un particulier comme un travailleur indépendant alors que le particulier est en réalité un employé, le payeur devra payer les 2 parts de cotisations à l'AE et au RPC/RRQ, et ce, pour toute la durée de l'emploi. Des pénalités et des intérêts pourraient aussi être imposés. Il est donc très important de bien déterminer la nature de la relation d'emploi.

Relation d'affaires

Lorsqu'il y a relation d'affaires, et que les revenus du travailleur indépendant sont supérieurs à 500 \$ ou que des retenues d'impôt ont été faites, le payeur doit :

- déclarer les revenus du travailleur indépendant, et, s'il y a lieu, les retenues d'impôt, sur la déclaration appropriée;
- remettre, s'il y a lieu, au travailleur indépendant des copies de son feuillet T4A **au plus tard le dernier jour de février de l'année civile suivante.**

Pour en savoir plus à ce sujet, lisez le chapitre 6 du *Guide de l'employeur – Retenues sur la paie : Renseignements de base*.

De son côté, le travailleur indépendant doit verser les 2 parts de cotisations au RPC/RRQ. De plus, il devra peut-être payer son impôt et ses cotisations au RPC/RRQ par acomptes provisionnels. Pour en savoir plus à ce sujet, procurez-vous le guide intitulé *Le paiement de l'impôt par acomptes provisionnels*.

Remarque

En général, le travailleur indépendant n'a pas le droit de recevoir des prestations d'AE.

Cas particuliers

Des règles particulières concernant l'AE, le RPC/RRQ et l'impôt sur le revenu s'appliquent à certaines catégories de travailleurs indépendants, notamment :

- les coiffeurs pour hommes et pour dames;
- les chauffeurs de taxi et d'autres véhicules de transport de passagers;
- les pêcheurs;
- les travailleurs d'agences et de bureaux de placement.

Pour avoir la liste complète de ces cas particuliers et pour en savoir plus à ce sujet, lisez le chapitre 8 du *Guide de l'employeur – Retenues sur la paie : Renseignements de base*.

Chapitre 3 – Emplois exclus et lien de dépendance

Emplois exclus

Généralement, un **employé** paie des cotisations et il peut avoir droit aux prestations d'assurance-emploi (AE). Cependant, si l'emploi est **exclu** selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'employé n'a pas à payer de cotisations et il n'a pas droit aux prestations d'AE.

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles un emploi peut être exclu. Une que l'on rencontre très souvent est l'existence d'un lien de dépendance (voir le glossaire) entre l'employé et l'employeur.

Lien de dépendance

L'exclusion des emplois en raison de l'existence d'un lien de dépendance vise à réduire le plus possible le nombre de cas où

une personne simule une situation d'emploi d'un parent, d'un ami intime ou d'un associé à la seule fin qu'une demande de prestations d'assurance-emploi soit acceptée.

Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, les emplois exclus en raison d'un tel lien peuvent quand même être considérés inclus, si le Ministre du Revenu national (ou son délégué) est convaincu que toutes les conditions entourant l'emploi sont raisonnables.

Lorsque le Ministre (ou son délégué) examine les conditions entourant un emploi, il analyse certains facteurs, dont :

- le salaire versé;
- les modalités d'emploi (horaire, tâches);
- la durée du travail accompli;
- sa nature et son importance.

Après une telle analyse, si le Ministre (ou son délégué) est convaincu qu'il est raisonnable de conclure que l'employeur aurait offert un contrat de travail **semblable** à une personne non liée, l'emploi n'est plus considéré exclu.

Pour avoir la liste des emplois exclus et en savoir plus, lisez le chapitre 3 du *Guide de l'employeur – Retenues sur la paie : Renseignements de base*.

Analyse des faits

Voici des exemples de questions concernant les conditions entourant l'emploi que le Ministre (ou son délégué) se posera pour déterminer s'il est raisonnable de conclure que l'employeur aurait offert un contrat de travail **semblable** à une personne non liée.

Le salaire de l'employé est-il comparable à celui d'autres employés ayant des tâches similaires dans l'entreprise?

Le salaire de l'employé est-il comparable à celui d'employés ayant des tâches similaires dans des entreprises semblables de la région?

Le salaire de l'employé est-il raisonnable en fonction des tâches exercées?

Le salaire est-il versé régulièrement à l'employé?

L'employé a-t-il investi dans l'entreprise? Si oui, s'agit-il d'un investissement important?

L'horaire de l'employé est-il comparable à ceux d'autres employés occupant des postes similaires dans l'entreprise?

L'horaire de l'employé est-il comparable à ceux d'employés occupant des postes similaires dans des entreprises semblables de la région?

Les tâches de l'employé sont-elles comparables à celles d'autres employés occupant des postes similaires dans l'entreprise?

Les tâches de l'employé sont-elles comparables à celles d'employés occupant des postes similaires dans des entreprises semblables?

Les tâches de l'employé sont-elles nécessaires à la bonne marche de l'entreprise?

La durée d'emploi de l'employé est-elle comparable à celle des autres employés de l'entreprise, compte tenu des périodes creuses?

La durée d'emploi de l'employé est-elle comparable à celle d'employés occupant des postes similaires dans des entreprises semblables de la région, compte tenu des périodes creuses?

La durée d'emploi est-elle reliée aux besoins opérationnels réels de l'entreprise?

L'employé exécute-t-il certaines tâches reliées à son poste pendant ses périodes d'inactivité (p. ex., tenue de livres, relations publiques, participation à des congrès, ventes)?

L'importance du travail de l'employé est-elle comparable à celle des autres employés de l'entreprise?

L'emploi est-il essentiel à la bonne marche de l'entreprise?

La nature du travail de l'employé est-elle comparable à celle des autres employés de l'entreprise?