



## Employé ou travailleur autonome ?

**V**os clients embauchent-ils des employés ou des travailleurs autonomes ? La question peut paraître simple et pourtant, dans certaines situations, il peut être assez difficile de déterminer le statut d'un travailleur. Or, il est très important de le faire, car cela a des répercussions directes sur les cotisations aux divers régimes sociaux, les conditions de travail, les prestations d'assurance-emploi ou encore les congés payés.

### ERREUR = FACTURE SALÉE

Si le gouvernement fait une vérification et détermine que le statut du travailleur doit être modifié, l'erreur peut s'avérer très coûteuse.

Par exemple, si Revenu Québec détermine qu'une personne ayant un statut de

travailleur autonome est dans les faits un employé depuis la date de son embauche, plusieurs montants devront être payés rétroactivement. Entre autres, il y aura des cotisations que l'employeur devait faire à l'assurance-emploi, à la RRQ, au RQAP et au Fonds des services de santé. Il devra également payer rétroactivement pour les jours fériés prévus par la loi ainsi que les congés annuels des employés. De plus, il fera l'objet de pénalités et intérêts pour retard de paiement.

Pour le travailleur autonome, un changement de statut peut également engendrer des coûts importants. S'il déduisait plusieurs dépenses à l'encontre de son revenu, il pourrait faire l'objet de redressements puisque les règles pour la réclamation de

dépenses sont beaucoup plus permissives pour les travailleurs autonomes que pour les employés. Par exemple, les dépenses liées à l'acquisition de matériel de bureau, à un bureau à domicile ou encore liées aux frais comptables peuvent être réduites ou refusées en totalité.

Inversement, un employé qui obtient le statut de travailleur autonome aura à payer rétroactivement la part de l'employeur pour divers régimes sociaux, tels que l'assurance emploi et la RRQ.

### COMMENT DÉTERMINER LE STATUT D'UN TRAVAILLEUR ?

Selon les circonstances, un employeur pourrait avoir intérêt à ce qu'un travailleur ait le statut de travailleur autonome pour éviter d'avoir à payer sa part aux régimes sociaux (tel que la RRQ ou l'assurance-emploi). Une personne pourrait également trouver avantageux d'opter pour un statut

## On a de quoi vous mettre en appétit !



## Le régime *Conseiller* : bon pour vous.

Rendez-vous sur [www.conseiller.ca](http://www.conseiller.ca)

[www.facebook.com/conseillerca](http://www.facebook.com/conseillerca)

@conseillerca

Groupe de discussion La Voix des conseillers

de travailleur autonome pour pouvoir déduire certaines dépenses de ses revenus ou, au contraire, il pourrait préférer être un employé pour bénéficier des congés payés et des avantages sociaux.

Cependant, une entente écrite entre le travailleur et l'employeur ne suffit pas pour déterminer le statut du premier. Bien que l'intention des deux parties soit prise en compte par les autorités fiscales lors de la détermination du statut d'un travailleur, ce sont davantage les autres faits et les conditions réelles entre celles-ci qui permettront aux autorités fiscales de déterminer le statut du travailleur.

Ainsi, les critères qui ont été déterminés par la jurisprudence pour établir le statut d'un travailleur sont les suivants :

- Le lien de subordination
- Le critère économique ou financier
- La propriété des outils
- L'intégration des travaux effectués
- Le résultat particulier du travail
- L'attitude des parties face à leur relation d'affaires

## CRITÈRE PRINCIPAL : LE LIEN DE SUBORDINATION

Au Québec, le critère le plus important à prendre en compte est celui du lien de subordination, soit le niveau d'autorité et de contrôle que l'employeur a sur le travailleur. Pour être considéré comme un travailleur autonome, le lien de subordination doit être le plus faible possible. Ainsi, un travailleur autonome devrait pouvoir fixer lui-même ses horaires, décider de son lieu de travail et de ses méthodes de travail. De même, le contrat de travail ne devrait pas empêcher le travailleur d'offrir ses services à d'autres clients.

Bien entendu, il faut tenir compte de la nature du travail lorsque vient le temps d'évaluer chacun des points ci-dessus. Ainsi, un employeur pourrait devoir imposer une plage horaire à des travailleurs

autonomes sans pour autant modifier leur statut. Par exemple, un employeur embauche des travailleurs autonomes pour faire l'entretien ménager dans une tour de bureaux, mais ceux-ci ne sont autorisés à travailler qu'après les heures de bureau.

## CRITÈRES SECONDAIRES

### *Critère économique ou financier*

Parmi les critères secondaires dont il faut tenir compte, il y a le critère économique ou financier. Essentiellement, il s'agit de vérifier à qui revient le risque relativement aux profits et aux pertes. Dans un contrat d'emploi, le salaire de l'employé est fixe, peu importe qu'il y ait du travail à effectuer ou non. Le risque financier repose donc sur l'employeur. Par contre, dans le cas où le travailleur n'est pas payé pour les journées où il n'y a pas de clientèle ou lorsqu'il n'y a aucun travail à effectuer, celui-ci aura le statut de travailleur autonome. On sera également en présence d'un travailleur autonome si ce dernier doit reprendre à ses propres frais un travail qu'il a mal fait.

### *Propriété des outils*

La propriété des outils et du matériel est un autre critère secondaire à considérer. Contrairement au travailleur autonome, un employé ne possède généralement pas le matériel et les instruments nécessaires à la réalisation de son travail. C'est l'employeur qui en est propriétaire et qui en assume les coûts d'assurance et d'entretien. Toutefois, il ne faut pas considérer ce critère lorsqu'un employeur fournit du matériel très coûteux ou très spécialisé à un travailleur autonome.

### *Intégration des travaux effectués*

Selon ce critère, si les tâches accomplies par le travailleur font partie intégrante des activités de l'entreprise, ce sera un signe qu'il y a une relation employeur-employé. En outre, pour vérifier si le statut d'un travailleur doit être celui d'un travailleur autonome, ce dernier fait l'objet d'une vérification pour déterminer s'il a un seul ou plusieurs clients. Plus le travailleur a de

clients différents, plus il y a de chance qu'il soit considéré comme un travailleur autonome aux fins de ce critère. Il est toutefois important de noter qu'un travailleur n'ayant qu'un seul client peut être considéré comme un travailleur autonome si d'autres critères sont satisfaits.

### *Résultat particulier du travail*

Il s'agit dans ce cas-ci de vérifier si le travailleur a obtenu un contrat pour effectuer une tâche spécifique avec un but précis, lequel contrat prendrait fin une fois l'objectif atteint. Dans un tel cas, nous aurions affaire à un travailleur autonome. Pour un employé, le contrat d'embauche serait plutôt pour une période de temps définie, mais ne prendrait donc pas fin après l'achèvement d'un projet spécifique.

### *Attitude des parties face à leur relation d'affaires*

Ce critère correspond à l'entente qui existe entre l'employeur et le travailleur. Ainsi, si les parties se sont entendues pour que le contrat en soit un d'emploi ou de travailleur autonome et que les autres critères ne permettent pas de départager clairement le statut d'un travailleur, c'est le statut établi initialement entre les deux parties qui prévaudra.

## CONCLUSION

Pour déterminer le statut d'un travailleur, un seul critère ne suffit pas, il faut tous les prendre en compte. Les critères doivent être pris dans leur ensemble, sans oublier que le critère de subordination est le plus important à considérer au Québec.

En cas de doute, il est primordial de consulter un professionnel en fiscalité et de bien documenter sa position afin de laisser le moins de place possible à l'interprétation des gouvernements. ■

Benoit Besner, LL. M. Fisc., fiscaliste, BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L./LLP

Robert Leewarden, CPA, CA, Pl. Fin., associé, BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L./LLP