

Sainte-Foy, le 11 décembre 2001

Objet : Le statut fiscal de la *****
N/Réf. : 99-011212

La présente fait suite à la lettre de ***** du
*** ***** et d'une conversation téléphonique avec ***
***** le ** ***** aux termes desquelles vous demandez
notre opinion relativement au statut fiscal de la *****.

Tout d'abord, nous nous excusons pour le retard subi dans
l'analyse de votre demande. Quoique exceptionnels, ces retards sont
parfois inévitables et nous requérons en pareilles circonstances la
compréhension des usagers du Ministère.

Généralement, le Ministère ne se prononce sur la détermination de
statut d'un travailleur que dans le cadre de l'application de l'article 65 de
la *Loi sur le régime de rentes du Québec* (L.R.Q., chapitre R-9). Pour
qu'une telle demande soit soumise au Ministre, il doit exister, suivant les
exigences de cette disposition, un désaccord né et actuel entre le
principal et le travailleur visé par la demande. Or, à la lecture de votre
demande, nous concluons qu'il n'y a pas de tel désaccord. Par
conséquent, le Ministre ne peut traiter votre demande en application de
cet article.

...2

Malgré tout, le Ministre se prononce, à l'occasion, concernant le
statut d'un travailleur, en dehors du cadre d'application de l'article 65

de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*. Il ne peut toutefois le faire pour les travailleurs de tout un secteur sans connaître les faits au cas par cas. En effet, la question de savoir si un travailleur est un salarié ou un travailleur autonome dans l'exercice de ses fonctions auprès d'un principal est toujours une question de faits et le statut d'un travailleur doit toujours être établi en fonction de sa relation propre avec ce principal, à l'égard d'une activité particulière qu'il exerce auprès de lui.

Le statut fiscal d'un individu, à savoir s'il est salarié ou travailleur autonome, est, en l'absence de définition spécifique, déterminé par les règles du droit civil en matière de relation de travail. Les lois administrées par le Ministère, tant à l'égard des déductions à la source qu'au plan de l'imposition, constituent un droit accessoire qui ne fait qu'établir les conséquences fiscales d'une relation de travail dont les règles sont préalablement déterminées par le droit commun. Dans ce contexte, le salarié est celui qui est régi par un contrat de travail alors que le travailleur autonome sera régi par un contrat d'entreprise.

Dans votre lettre, vous nous précisez qu'en vue de conclure des ententes de service avec les *****, vous proposez un mode de rémunération à forfait lié au nombre de clientes incluant les cotisations aux différents régime sociaux. Les ***** devront acquitter elles-mêmes les deux parts de cotisations au RRQ, payer leurs impôts par acomptes provisionnels et n'auraient pas droit aux prestations d'assurance-emploi. Toutefois, l'entente devrait prévoir une rémunération au tarif horaire relativement aux actes dits administratifs (réparation des certificats de naissance, rencontre de groupes et ateliers).

Pour appuyer votre orientation sur les conditions proposées aux *****, vous invoquez principalement l'article 236 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* qui stipule qu'une ***** est réputée ne pas faire partie du personnel de l'établissement. Enfin, les articles 259.2 et suivants de la *Loi sur les services de santé et*

...3

les services sociaux traitent des contrats de service entre une ***** et un établissement. Finalement, les articles 432.1 et suivants de cette loi précisent que les dispositions du *Code du travail* et de la *Loi sur les normes du travail* ne s'appliquent pas à une ***** . À ce jour, vous nous mentionnez qu'aucune entente de service n'est encore intervenue

entre un établissement et une *****. D'ailleurs, au cours de notre conversation téléphonique, vous nous apprenez que certains points des projets d'ententes ne sont pas encore réglés notamment en ce qui concerne les possibilités de congédiements.

Afin de vous guider dans votre analyse, vous pouvez consulter le bulletin d'interprétation RRQ. 1-1/R2 « statut d'un travailleur » émis par le Ministère et qui constitue l'instrument de base de toute analyse du statut d'un travailleur. Nous vous transmettons copie de ce document avec la présente. À titre indicatif, le Ministère considère, compte tenu de la jurisprudence développée en cette matière et des termes mêmes du *Code civil du Québec*, que le droit civil québécois donne priorité au « lien de subordination » effectif constaté dans la relation qui existe entre le principal et le travailleur pour qualifier cette relation et déterminer si le travailleur est un salarié ou un travailleur autonome. Les autres critères élaborés par la jurisprudence et repris dans le Bulletin d'interprétation RRQ 1-1/R2 constituent des critères accessoires qui peuvent être utilisés lorsque l'application du critère de subordination effective du travail aux faits en l'espèce n'est pas en elle-même concluante.

L'analyse de la subordination effective du travail se fait en vérifiant le degré d'encadrement exercé par le principal en regard des critères suivants :

- contrôle dans l'exécution du travail ;
- exécution personnelle du contrat par le travailleur ;
- horaire de travail ;
- lieu de travail ;
- conditions d'engagement et de congédiement.

...4

Toutefois, il peut arriver, comme dans le présent cas, que l'élévation du savoir technique requis atténue énormément le degré de contrôle, lequel portera alors non pas sur la façon d'exécuter le travail, mais plutôt sur la régularité de son accomplissement, comme sur la qualité de son exécution. Le critère de contrôle ou de la subordination ne peut, en somme, être le critère décisif lorsque les cas concernent des professionnels ou une personne dont les services sont retenus en raison d'une expertise particulière.

Il convient donc de pousser l'analyse d'autres facteurs comme celui du critère économique, de la propriété des outils, de l'intégration des personnes visées par la demande dans l'exploitation de l'entreprise et l'attitude des parties .

Par rapport au critère économique, un salarié ne supporte habituellement aucun risque du fait de son emploi, il a droit à sa pleine rémunération quels que soient les résultats financiers des opérations du principal. Par ailleurs, un salarié n'a aucun risque de perte en ce sens qu'il n'assume aucun risque financier et qu'il n'est pas financièrement responsable de l'entreprise.

Dans le présent cas, nous savons que les ***** seront rémunérées à forfait pour la partie médicale de leur travail (montant spécifique en fonction du nombre de clients rencontrés). Le montant forfaitaire couvrira tous les actes médicaux posés par la ***** relativement à une cliente entre l'inscription et l'évaluation de cette dernière jusqu'au suivi *****. Le tout indépendamment du nombre de visites ou du nombre d'heures consacrées à une cliente. Les ***** qui auront conclu un contrat avec un établissement ne seront pas sur la liste de paie des employés de l'établissement. De plus, aucune ***** ne bénéficiera de congé sociaux, de jours de maladie ni du fonds de pension de l'établissement. De plus, l'établissement n'assumera aucune responsabilité à l'égard des actes médicaux posés par les *****. Ces dernières, en vertu de la *Loi sur les services de santé et services sociaux* doivent détenir pour elles-mêmes et leur succession une police d'assurance de responsabilité.

...5

Or, de tels éléments sont indicateurs d'un statut de travailleur autonome.

Dans le présent cas, le critère de la propriété des outils ne peut être déterminant dans l'établissement d'un lien de préposition entre le principal et le travail considérant le caractère hautement spécialisé des instruments et du matériel médicaux nécessaires au travail.

Quant au critère de l'intégration, les informations fournies ne nous permettent pas de déterminer si le travail exécuté par le travailleur fait partie intégrante de l'entreprise. Toutefois, lors de notre conversation avec *****, nous apprenons que les ***** pourront conclure d'autres contrats avec d'autres établissement offrant ce genre de service.

Enfin, le critère de l'attitude des parties quant à leurs relations peut également être pertinent. À titre d'exemple, le comportement réel des parties entre elles peut être révélateur afin de déterminer la nature réelle de la relation qu'entendent avoir les parties ou, encore, l'interprétation globale du contrat à intervenir entre les parties.

Nous comprenons que votre orientation quant à la relation entre les cosignataires des ententes à intervenir se base principalement sur certaines dispositions de la *Loi sur la santé et les services sociaux* mentionnées antérieurement. Nous croyons également que ces éléments puissent être pertinents. Toutefois, nous vous rappelons que même si certains concepts reconnus en matière de lois du travail peuvent servir de guide, il faut toujours garder à l'esprit que le Ministère n'est pas lié par de telles décisions et nuancer les décisions selon les principes spécifiques énoncés ainsi que les objectifs poursuivis par ces lois.

Pour autant que notre compréhension de la situation soit exacte et sans préjudice à toute demande éventuelle de détermination de statut faite conformément à l'article 65 de la *Loi sur le régime de rentes*

...6

du Québec, nous sommes d'avis que la relation qui existe entre les ***** et le principal est une relation de travailleur autonome aux fins de la détermination du statut du travailleur.

Espérant le tout à votre entière satisfaction, nous vous prions d'agréer, ***, l'expression de nos meilleurs sentiments.

Service de l'interprétation relative aux particuliers
Direction des lois sur les impôts

p.j.