



Québec, le 10 janvier 2019

Objet : Salarié et travailleur indépendant
N/Réf. : 18-043976-001

*****,

La présente est pour faire suite à votre demande d'interprétation ***** concernant une situation que ***** rencontre à l'occasion à titre d'employeur.

Nous reproduisons ci-dessous les faits pertinents de votre demande ainsi que votre question :

« Nous avons une personne que nous embauchons comme salariée et qui occupe plusieurs postes, par exemple : *****. Il est très clair que ces postes sont des postes de salarié. La personne est supervisée, elle fait le travail que son gestionnaire lui demande, elle ne peut prendre des décisions quant à sa tâche, enfin, j'ai bien répondu aux questions mentionnées dans le guide pour la détermination du statut de la personne et il n'y a pas d'ambiguïté.

Par contre, elle occupe aussi un poste ***** , elle donne un cours de *****. J'ai aussi répondu aux questions pour la détermination de son statut et pour ce poste et les règles ne sont pas du tout les mêmes. Nous embauchons des ***** parce qu'ils ont un cours à offrir, nous achetons le « produit fini ». Nous n'intervenons pas dans le contenu du cours, la personne peut embaucher une remplaçante si elle est absente, nous ne supervisons pas ce qu'elle fait, etc. Pour moi il n'y a pas de doute de ce côté-là non plus.

Ces deux choses étant claires, ma question est la suivante : Est-ce qu'une personne peut à la fois être notre employée et être travailleur indépendant, selon la nature des postes qu'elle occupe? »

Réponse

La version en vigueur du bulletin d'interprétation RRQ. 1-1/R2 intitulé *Statut d'un travailleur*, ci-après désigné « bulletin », énonce et commente les principaux critères retenus par Revenu Québec pour déterminer le statut d'un travailleur. Ce bulletin précise qu'en l'absence de dérogation aux principes du droit civil dans les lois fiscales, les notions de droit civil s'appliquent afin de déterminer si nous sommes en présence d'un contrat de travail ou d'un contrat d'entreprise ou de service.

Pour ce qui est du contrat de travail, l'article 2085 du Code civil du Québec, ci-après désigné « CCQ », le définit comme étant celui par lequel une personne s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. Ainsi, il ressort de notre droit civil que le lien de subordination quant à l'exécution du travail caractérise le contrat de travail.

L'importance du critère de subordination fait en sorte que Revenu Québec procède à l'analyse du statut d'un travailleur en deux étapes : premièrement, la subordination effective et deuxièmement, les autres critères qui sont le critère économique, la propriété des outils, l'intégration des travaux effectués par le travailleur, le résultat spécifique et l'attitude des parties quant à leur relation. À cet égard, nous estimons que l'intention des parties ne devient un critère pertinent que si les parties se comportent en conséquence de leur engagement.

Ainsi, lorsque le critère de subordination effective est concluant en lui-même, il n'y aura pas lieu d'analyser les autres critères. Par contre, s'il existe un doute, les autres critères accessoires s'avéreront utiles pour confirmer l'existence d'un contrat de travail entre les parties.

Le niveau de contrôle qu'un principal exerce sur son employé tend à diminuer avec l'élévation du degré de spécialisation de l'emploi. Dans cette perspective, le salarié est celui qui accepte de s'intégrer dans le cadre du fonctionnement d'une entreprise pour la faire bénéficier de son travail et la subordination est axée non pas sur la manière d'exécuter le travail, mais plutôt sur la régularité de son accomplissement et sur la qualité de son exécution.

Quant au contrat d'entreprise ou de service, il est défini à l'article 2098 du CCQ comme celui par lequel, une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer. L'article 2099 du CCQ précise à cet égard que l'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et qu'il n'existe aucun lien de subordination quant à son exécution.

Dans votre demande, vous indiquez avoir fait une analyse du statut d'une personne qui occupe certains postes au sein de ***** (*****) et avoir conclu qu'elle était salariée à l'égard de ces postes étant donné l'existence d'un lien de subordination avec l'employeur. Vous ajoutez avoir procédé à une analyse similaire pour un poste de ***** que cette même personne occupe et avoir conclu qu'elle était un travailleur autonome à l'égard de ce poste étant donné l'absence de lien de subordination avec l'employeur.

Revenu Québec ne se prononce sur le statut d'un travailleur qu'en présence d'un désaccord à ce sujet entre le principal et le travailleur, ce qui n'est pas le cas dans la présente situation. Toutefois, bien que Revenu Québec ne se prononcera pas sur les résultats des déterminations de statut que vous avez effectuées, nous pouvons formuler quelques commentaires généraux à l'égard de votre demande.

En réponse à votre question, nous sommes d'avis qu'une personne qui est liée à un employeur en vertu d'un contrat de travail peut également s'engager envers ce même employeur dans le cadre d'un contrat d'entreprise. Ainsi, dans le cas présent, il est possible pour un employé de *****, qui occupe des postes de ***** et *****, de s'engager à titre de ***** dans le cadre d'un contrat d'entreprise. Il est important qu'il s'agisse de postes distincts faisant chacun l'objet d'un contrat spécifique.

En terminant, nous tenons à vous rappeler que seul un énoncé complet des faits propres à une situation particulière permettrait de conclure sur le statut d'un travailleur dans l'exercice de ses fonctions auprès d'un principal. Toutefois, même en présence de faits complets et comme nous vous l'avons mentionné précédemment, Revenu Québec ne se prononce sur une situation particulière qu'en présence d'un désaccord entre le principal et le travailleur concernant le statut de ce dernier.

Veillez agréer, *****, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Direction de l'interprétation relative
aux entreprises