

Impôts

RRQ. 1-1/R2
Publication :

Statut d'un travailleur
30 octobre 1998

Renvoi(s) : Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9), articles 1 et 65

Ce bulletin annule et remplace le bulletin d'interprétation RRQ.1-1/R1 du 30 septembre 1988 et s'applique à toute détermination de statut traitée après le 1^{er} novembre 1996.

Ce bulletin énonce et commente les principaux critères habituellement retenus par le ministère du Revenu pour déterminer le statut d'un travailleur.

APPLICATION DE LA LOI

Le paragraphe *g* de l'article 1 de la Loi sur le régime de rentes du Québec définit le mot « salarié » :

« un particulier qui exécute un travail en vertu d'un contrat de louage de service personnel ou occupe une charge ».

Ce bulletin traite de la première partie de cette définition et non du particulier qui occupe une charge.

La notion de « contrat de louage de service personnel » est tirée de celle du « contrat de travail » du droit civil. À cet égard, l'article 423 de la Loi sur l'application de la réforme du Code civil prévoit que dans les lois et leurs textes d'application, les notions du nouveau Code civil remplacent les notions correspondantes de l'ancien code civil. Ainsi, la notion de contrat de « louage de service personnel » de l'ancien code civil correspond à celle de « contrat de travail » du nouveau code civil.

Le ministère du Revenu reconnaît qu'en l'absence de dérogation aux principes du droit civil dans les lois fiscales, ce sont les notions de droit civil qui doivent prévaloir.

L'article 2085 du Code civil du Québec prévoit que le contrat de travail est 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.

Il ressort de notre droit civil que le lien de subordination constitue l'élément principal de la détermination du statut de travailleur. L'article 2085 du Code civil du Québec, lu en conjonction

avec l'article 2099, nous amène en effet à conclure que l'existence d'un lien de subordination quant à l'exécution du travail caractérise un contrat de travail.

Par ailleurs, la subordination qui y est visée est une subordination juridique et le Ministère considère que la présence d'une telle subordination, même minimale, suggère l'existence d'un contrat de travail.

Au contraire, le contrat d'entreprise ou de service est défini à l'article 2098 du Code civil du Québec 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 Code civil du Québec 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.

Pour déterminer si un travailleur doit être considéré comme salarié ou autonome en regard d'un principal, la jurisprudence nous enseigne qu'il faut évaluer le degré de subordination existant entre eux et, à cette fin, analyser l'ensemble des faits entourant les relations du travailleur avec le principal.

Veillez noter que dans ce bulletin, l'utilisation du terme « principal » sert à désigner la personne qui donne l'ouvrage par opposition au « travailleur » qui l'exécute. Ces deux termes servent donc aussi à désigner respectivement l'employeur et le salarié si tel est leur statut.

Sans être exhaustifs, les critères suivants sont pris en considération lors de cette analyse :

- 1° la subordination effective du travail;
- 2° le critère économique;
- 3° la propriété des outils;
- 4° l'intégration des travaux effectués par le travailleur;
- 5° le résultat spécifique;
- 6° l'attitude des parties quant à leurs relations.

Deux de ces critères, soit la subordination effective du travail et le critère économique, sont à leur tour subdivisés en sous-critères qui concourent à l'évaluation globale des deux critères en question.

En somme, ces critères servent de guide dans l'appréciation de la relation entre le travailleur et le principal. C'est l'analyse de la situation, dans sa globalité, qui permet de déterminer la relation juridique qui lie le travailleur au principal à savoir s'il s'agit d'un contrat de travail ou au contraire, d'un contrat d'entreprise. À cet égard, chacun des critères doit être confronté aux faits en cause et la qualification donnée au contrat par le travailleur et le principal sera écartée si elle ne correspond pas à la réalité. Enfin, chacun de ces critères revêt une importance relative selon la nature de l'entreprise et la prestation de travail à fournir.

Le Ministère considère que la présence d'une subordination effective du travail est un élément déterminant d'un lien d'emploi et, en conséquence, lui accorde une importance primordiale. Dans cette optique, il est proposé de procéder à l'analyse de deux étapes : premièrement, la **subordination effective** et deuxièmement, **les autres critères**. Ainsi, lorsque le critère de la subordination effective est concluant en lui-même, il n'y aura pas lieu d'analyser les autres critères. Par contre, s'il subsiste un doute, les autres critères accessoires s'avéreront utiles pour confirmer l'existence d'un contrat de travail entre les parties.

Chacun des critères et des sous-critères est repris ci-après, accompagné d'une courte définition ou d'un commentaire et suivi d'une liste d'affirmations portant sur des faits significatifs d'un statut de salarié.

LA SUBORDINATION EFFECTIVE DU TRAVAIL

La subordination se définit généralement comme étant la faculté, pour le principal, de déterminer le travail à exécuter, d'encadrer cette exécution et de la contrôler. Elle est présente si, dans les faits, un rapport d'autorité s'exerce concrètement par le principal sur le travailleur. En pratique, la subordination se traduit par l'application de directives et de normes, fixées par le principal, qui déterminent le cadre réel dans lequel s'effectue le travail.

Par ailleurs, le contrôle tend à diminuer et à changer avec l'élévation du degré de spécialisation et du niveau hiérarchique de l'emploi. Ainsi, pour atteindre sa finalité, cette notion doit recevoir une interprétation libérale de manière à l'adapter à l'évolution du contexte socio-économique où les techniques de spécialisation et l'expertise permettent au travailleur de jouir d'une plus grande autonomie dans l'exécution de son travail. 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.

De même, le professionnel qui exerce dans une entreprise, au lieu où le principal l'a affecté, restera un salarié même si le principal ne lui donne pas d'instructions détaillées quant à la façon de remplir sa tâche. Conséquemment, l'appartenance à un ordre professionnel n'est pas concluante en soi au statut de travailleur autonome.

Les éléments qui suivent constituent des indices d'encadrement du travailleur qui peuvent guider quant à la présence du critère de la subordination effective.

1. Contrôle dans l'exécution du travail

Dans le contexte de la responsabilité que le Code civil du Québec fait reposer sur les épaules du principal pour les actes fautifs de ses préposés, le contrôle effectif prend une importance particulière. En effet, la présomption de responsabilité s'applique dès que la faute du préposé est établie. Toutefois, l'on ne peut juridiquement tenir une personne responsable de la faute de l'un de ses préposés, si cette personne n'a aucun pouvoir de surveillance ou de contrôle sur ce préposé.

1.1 Description des tâches

L'employeur qui assigne une personne à une tâche spécifique lui explique par étapes le travail à accomplir ou les responsabilités à assumer. Il ne se limite pas à lui exprimer ses attentes concernant le résultat.

- Le principal établit par écrit une description des tâches;
- Le principal est responsable de la planification du travail;
- Le principal décide du partage des responsabilités;
- Le principal a le droit d'indiquer au travailleur la façon d'exécuter le travail;
- Le principal exerce son droit d'indiquer au travailleur la façon d'exécuter le travail;
- Le principal fixe des standards à rencontrer ou des objectifs à réaliser :
 - pour la qualité du travail;
 - pour le volume de travail.

1.2 Formation et perfectionnement

L'investissement dans la formation et le perfectionnement est associé à la recherche d'une meilleure productivité. Cette productivité accrue se reflète sur la rentabilité. On peut donc affirmer qu'habituellement, le principal ne suggère ou n'impose des activités de formation ou de perfectionnement qu'à ses salariés.

- Le principal a prévu un entraînement pour ses travailleurs;
- Le principal paie des cours de formation ou de perfectionnement à l'extérieur (allocations de formation);
- Le principal paie un instructeur de l'extérieur pour former ses travailleurs;
- Le travailleur a appris son travail d'un contremaître ou autre membre du personnel du principal.

1.3 Normes de sécurité

La personne qui assume la responsabilité en matière d'accident ou de perte suite à un vol, un feu ou tout autre sinistre, peut décider des normes qui s'appliqueront à son entreprise, lesquelles ne doivent pas être moindres que celles imposées par la loi.

- Le principal inspecte les lieux de travail;
- Le principal choisit l'équipement de sécurité;
- Le principal impose un examen médical pré-embauche ou à l'embauche;

- Le principal délègue un contremaître ou une autre personne (chef d'équipe, directeur, ...) pour surveiller le travail;
- Le principal contrôle les entrées et les sorties du lieu de travail;
- Le travailleur doit se soumettre à un ensemble de normes de sécurité déterminées par le principal.

1.4 Mesures d'appréciation et vérification du travail

Elles ne visent pas seulement à qualifier le résultat final mais aussi à vérifier la méthode de travail. On peut aussi les utiliser pour déterminer la rémunération ou imposer des mesures disciplinaires.

- Le principal élabore les critères d'évaluation du travail (grille d'évaluation, fiche d'annotation, etc);
- Le travailleur doit remettre des rapports écrits;
- Les rapports que le travailleur doit remettre doivent être présentés sur un formulaire préparé par le principal;
- Le principal monte un dossier concernant le travailleur (dossier médical, dossier disciplinaire, etc);
- Le principal constitue un dossier des notes, rapports, relevés ou correspondance remis par le travailleur;
- Le travailleur remet au principal un journal de ses activités;
- Le travailleur dresse périodiquement un inventaire des produits qu'il détient;
- Le travailleur doit noter le kilométrage qu'il parcourt et ses achats de carburant.

1.5 Liste de clients

Lorsque le travailleur n'est pas libre de recruter sa clientèle cette situation favorise le statut de salarié.

- Le principal donne une liste de clients;
- Le principal assigne un territoire au travailleur;
- Le travailleur ne sollicite pas de clientèle autre que celle indiquée par le principal.

1.6 Obligation de moyen ou de résultat

La décision de faire reprendre le travail ainsi que les frais qui en découlent sont associés à la notion de profits et pertes. C'est également la suite logique du pouvoir d'indiquer comment faire le travail que de pouvoir critiquer le résultat.

- Le principal indique le travail qui doit être repris;

- Le principal supporte les frais de reprise du travail.

1.7 Responsabilité civile

L'employeur assume le coût des dommages causés par ses salariés.

- Le principal détient une assurance-responsabilité couvrant la faute du travailleur;
- Le principal n'oblige pas le travailleur à contracter une assurance-responsabilité.

1.8 Approbation des formulaires et des contrats

Lorsque le travailleur est identifié par le biais de documents à l'entreprise du principal, cette situation favorise le statut de salarié.

- Le travailleur utilise le papier en-tête du principal;
- Le principal prescrit les formulaires que le travailleur doit utiliser (rapports, fiches techniques, contrats, ...);
- Les contrats négociés ou autres documents émanant du travailleur doivent être contresignés par le principal.

2. Exécution personnelle du contrat

2.1 Possibilité de se faire remplacer occasionnellement

Elle est rarement donnée au salarié puisqu'il se substitue alors au principal pour choisir la personne qui effectue le travail. Le contrôle serait alors exercé en partie par le salarié, ce qui n'est pas compatible avec la nature du contrat de travail.

- Le travailleur ne peut se faire remplacer sans l'approbation du principal;
- Le principal possède une liste de remplaçants;
- Le principal exige que le travail soit effectué par le travailleur lui-même, à l'exclusion de tout autre (artiste, animateur, chanteur, musicien, ...).

2.2 Possibilité de s'adjoindre des aides

Lorsque l'embauche et le traitement des aides sont contrôlés par le principal, la personne aidée demeure salariée.

- Le choix des aides relève exclusivement du principal;
- Le choix des aides est soumis à l'approbation du principal;
- Le principal impose des conditions avant d'approuver l'engagement des aides;
- Le principal paie les aides;
- Le principal détient une assurance-responsabilité pour la faute de ces aides.

3. Horaire de travail

L'horaire de travail est habituellement déterminé par l'employeur. Ce dernier peut recourir au service du travailleur sur une base régulière ou intermittente, à temps complet ou à temps partiel.

- Le principal impose un contrôle du nombre d'heures travaillées (feuilles de temps, poinçon ...);
- Le travailleur doit produire un nombre déterminé de pièces par période (délai de livraison fixé par le principal);
- Le travailleur est astreint à un horaire fixe de travail;
- Les heures supplémentaires sont payées suivant une politique qui est sensiblement la même que celle utilisée pour les salariés de ce principal.

Le travailleur autonome peut aussi être astreint à certains horaires qui peuvent être liés à l'activité du principal.

- Entretien ménager d'un immeuble à bureau qui doit s'effectuer après les heures d'activité;
- Délais de livraison des travaux (contrat de construction ...).

4. Lieu de travail

L'employeur détermine le lieu de travail en fonction de la tâche à effectuer.

- Le travail s'effectue à l'établissement du principal (usine, bureau, entrepôt, ...);
- Le principal indique au travailleur sur la route où il doit se rendre pour effectuer son travail (livreur à domicile, conducteur de camions sur longues distances, ...);
- Le travail s'effectue dans un lieu que le principal contrôle;
- Le travailleur a accès à des facilités prévues sur les lieux de travail (stationnement, cafétéria, gymnase, ...).

5. Conditions d'engagement et de congédiement

L'employeur qui embauche un salarié établit sur une base générale, c'est-à-dire sans viser un cocontractant en particulier, des règles de recrutement, de sélection, d'embauche, de gestion du personnel et de congédiement.

5.1 Durée du contrat

- Le contrat d'engagement est renouvelable du consentement des parties.

5.2 Exclusivité

- Le travailleur ne travaille que pour le principal;
- Le travailleur ne vend que les produits du principal.

5.3 Création, invention et droits d'auteur

- Le contrat d'engagement spécifie que les découvertes, inventions et droits d'auteur appartiennent au principal.

5.4 Volume de travail garanti

- Le volume de travail à effectuer est constant;
- Même si le volume de travail n'est pas constant, la rémunération du travailleur lui est quand même versée.

5.5 Mesures disciplinaires

- Le principal a le droit d'imposer des mesures disciplinaires (coupure de salaire, suspension, ...).

N.B. Il faut cependant différencier la mesure disciplinaire de la clause pénale qui peut se retrouver notamment dans divers contrats de construction.

LES AUTRES CRITÈRES

Critère économique

Le salarié ne possède habituellement pas d'autonomie sur les questions à caractère économique qui le touchent par rapport au principal, il est lié à celui-ci.

Ce pouvoir de décision ou de contrôle sur les questions économiques et la relation économique réelle existant entre les deux parties peut être déterminé à la lumière des éléments de fait suivants :

1. Possibilité de profits et risque de pertes

Cette notion doit être interprétée largement pour y inclure toutes formes de profits ou de pertes pouvant avoir des conséquences d'ordre pécuniaire.

Le 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.

Exemple :

Un mécanicien indépendant qui travaille dans son propre garage tirera un profit du fait qu'il décidera de réparer une pièce plutôt que de la remplacer. Ce mécanicien subira une perte s'il doit reprendre une réparation mal effectuée non seulement en n'étant pas payé pour son travail mais en payant les pièces changées inutilement.

Un mécanicien salarié, pour sa part, n'encourra aucune perte du fait d'une réparation mal effectuée car sa rémunération lui sera versée quand même.

Le salarié n'a pas en général à supporter les frais suivants ou, à tout le moins, ils lui sont remboursés par le principal :

- vol de marchandises qu'il avait sous son contrôle;
- crédit ou facilité de paiement accordé aux acheteurs pour des marchandises vendues par le salarié pour le compte du principal;
- mauvaises créances et pertes diverses;
- frais liés aux erreurs de calcul qui occasionnent des pertes;
- garantie sur les matériaux et le travail.

Un travailleur rémunéré à la pièce n'est pas sujet aux fluctuations économiques qui peuvent entraîner des pertes pour une entreprise particulière; le seul risque qu'il assume est celui de voir diminuer la quantité d'unités dont on lui demande de faire la finition. Les risques de pertes ne résultant pas pour lui d'une exploitation d'entreprise quelconque, la diminution de quantité pouvant survenir en cours de route a comme conséquence une diminution de revenus et non pas une perte, en ce sens qu'il n'est pas privé de quelque chose dont il était antérieurement propriétaire.

2. Modalités de rémunération

Cette notion doit être interprétée largement pour y inclure toute forme de rémunération ou d'avantages.

Les allocations fixes et périodiques, les bonis et autres avantages ne sont versés, en général, qu'à des salariés. Ainsi, les éléments de fait suivants sont pertinents pour la détermination du lien de préposition existant entre le travailleur et le principal eu égard aux modalités de rémunération :

- versements d'allocations fixes et de bonis, gratifications, primes à l'initiative;
- inscription sur la liste de paie au même titre que les travailleurs considérés comme salariés par le principal;
- existence d'avantages sociaux;
- fonds de pension chez le principal;
- congés sociaux;
- congés de maladie;
- vacances payées;
- assurance groupe maladie, médicaments;
- ancienneté;
- achat de biens à rabais chez le principal;
- paiement de cotisations syndicales;

- existence d'une convention collective ou d'une entente générale liant le travailleur ou un groupe de travailleurs au principal;
- remboursement par le principal de frais de nourriture, vêtement, transport, hébergement;
- rémunération supérieure du travailleur comparativement à celle des travailleurs que le principal considère comme des salariés. Cette rémunération peut servir dans certains cas à défrayer des dépenses que le travailleur paie, ce qui constitue dans certains cas un remboursement déguisé de dépenses.

Le travailleur à la pièce, qu'il soit à domicile ou à l'établissement du principal, verra son revenu diminué ou augmenté selon le nombre d'unités qu'il parviendra à assembler dans un délai spécifique. La rémunération qui lui est due découle directement du travail qu'il effectue et il ne peut espérer une rémunération supérieure pouvant provenir d'une autre source que son travail. Il ne bénéficie donc que du revenu prévu pour l'exercice de son métier et n'est pas en mesure de profiter de l'apport des activités économiques qui ne proviennent pas de son travail même.

Propriété des outils

Normalement, l'employeur est propriétaire des outils et fournit tout ce qui est nécessaire dans l'exécution du travail.

« Outils » s'entend comme étant l'ensemble des articles, instruments, matériel roulant ou non, requis par le travailleur pour effectuer son travail.

Le salarié n'a pas habituellement à supporter de frais afférents à ses outils, comme par exemple :

- frais de réparation;
- assurance;
- transport de l'équipement;
- frais de fonctionnement (essence ...);
- frais de location;
- frais de téléphone;
- frais de financement, etc.

Ce critère doit cependant être nuancé à l'égard d'un travailleur qui se voit fournir une voiture pour effectuer son travail. En effet, celui-ci aura dans certains cas à assumer les frais de fonctionnement de l'automobile lorsqu'il l'utilise pour son usage personnel. Ces frais ne doivent pas être considérés comme reliés à son travail puisqu'ils sont reliés, dans les faits, à l'usage personnel de la voiture.

De plus, certains équipements étant trop coûteux ou d'usage très spécialisé, l'on ne peut considérer que le simple fait pour le principal de les mettre à la disposition du travailleur soit concluant au niveau de ce critère. Inversement, ce critère ne favorise pas nécessairement le statut

de travailleur autonome du simple fait qu'un travailleur doit fournir ses propres outils en raison de la nature même de ses fonctions.

Critère de l'intégration

En vertu d'un contrat de travail, une personne est partie d'une entreprise et son travail fait partie intégrante de l'entreprise. Par contre, en vertu d'un contrat d'entreprise, son travail, bien qu'il soit fait pour l'entreprise, n'y est pas intégré mais seulement accessoire.

Exploiter une entreprise c'est, offrir à une clientèle divers biens et services au meilleur prix possible, compte tenu des contraintes que la concurrence fait subir à un marché donné. Une entreprise ne peut prospérer si sa croissance est totalement liée aux opérations d'un certain client, c'est-à-dire si elle est intégrée à l'entreprise du client. L'indépendance de l'entrepreneur est le facteur principal qui permet de le distinguer du salarié.

La question de l'intégration doit donc être appliquée du point de vue du travailleur et non de celui du principal. Ainsi, les éléments de fait suivants sont pertinents pour la détermination du lien de subordination existant entre le travailleur et le principal eu égard au critère de l'intégration :

- Pour l'ensemble des revenus provenant d'un travail de même nature, le travailleur tire sa principale source de revenu du travail effectué chez le principal;
- Le travailleur n'a qu'un seul « client », à savoir le principal;
- Le travailleur n'effectue aucun autre emploi ou contrat rémunéré chez un autre principal;
- Le travailleur ne pourrait survivre sans l'apport de revenu généré par le principal.

Le critère de l'intégration ne peut être décisif en soi et analysé isolément, il peut nous amener à des résultats aberrants. Même en présence d'une dépendance économique, le contrat peut être qualifié de contrat d'entreprise en l'absence de tout lien de subordination. C'est donc dire que même si un travailleur n'a qu'un seul « client », ce fait n'est pas concluant du statut de salarié si l'ensemble des critères favorise un statut de travailleur autonome.

Résultat spécifique

Le critère du résultat spécifique vise à déterminer si les services du travailleur sont retenus pour effectuer un travail précis ou au contraire si le travailleur s'est mis personnellement au service d'un employeur pour une certaine période donnée. Le fait de s'engager à rendre un résultat précis indique la présence d'une entreprise.

Attitude des parties quant à leurs relations

Ce critère en est un de type résiduaire. En effet, il permet de tenir compte de l'ensemble de la preuve, d'éléments qui autrement ne seraient classés dans aucun autre critère. À titre d'exemple, l'on peut inclure les éléments de fait suivants :

- le paiement par le principal de la cotisation à la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) pour les salaires versés à ces travailleurs;

- l'interprétation globale du contrat de travail;
- le comportement réel des parties à l'égard du contrat de travail;
- l'existence de contre-lettres modifiant le contrat;
- l'attitude des parties à l'égard du renouvellement du contrat de travail ou d'entreprise;
- l'attitude des parties au cas de non renouvellement du contrat de travail ou d'entreprise;
- remboursement d'avances de salaire par le travailleur au principal;
- paiement de prime de séparation;
- etc.

Il est à noter que le ministère du Revenu n'est pas lié par les décisions sur le statut de travailleur rendues par d'autres instances gouvernementales aux fins de lois autres que des lois administrées par le Ministère.