



Employé ou travailleur indépendant

Ce guide s'adresse-t-il à vous

Utilisez ce guide si vous êtes :

- un payeur ou un employeur;
- un travailleur.

Ce guide vous aidera à comprendre comment établir le statut d'emploi d'un travailleur.

Les publications et la correspondance personnalisée de l'ARC sont disponibles en braille, en gros caractères, en texte électronique et en format MP3. Pour en savoir plus, allez à **canada.ca/arc-medias-substituts** ou composez le **1-800-959-7775**.

Dans ce guide, les expressions désignant des personnes visent les individus de tous genres.

The English version of this guide is called Employee or Self-employed.

Table des matières

	Page		Page
Avant de commencer	4	Services numériques	12
Employé ou travailleur indépendant.....	4	Gérez les comptes d'impôt de votre entreprise en ligne.....	12
Assurance-emploi pour les travailleurs indépendants...	4	Recevez votre courrier de l'ARC en ligne.....	12
Demande de décision.....	4	Établissez un accord de débit préautorisé à partir de votre compte de chèques canadien.....	12
Date limite pour demander une décision.....	4		
Période à laquelle s'applique la décision.....	4		
Statut d'emploi	4	Pour en savoir plus	13
Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans les provinces ou territoires autres que le Québec	5	Si vous avez besoin d'aide.....	13
Éléments à considérer.....	5	Dépôt direct.....	13
Contrôle.....	5	Formulaires et publications.....	13
Outils et équipement.....	6	Listes d'envois électroniques.....	13
Sous-traitance ou embauche d'assistants.....	6	Système électronique de renseignements par téléphone (SERT).....	13
Risque financier.....	7	Utilisez-vous un télécopieur (ATS).....	13
Responsabilité en matière d'investissement et de gestion.....	7	Différends officiels (oppositions et appels).....	13
Possibilité de profit.....	7	Le programme de la rétroaction sur le service de l'ARC.....	13
Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans la province de Québec	8	Plaintes liées au service.....	13
Éléments à considérer.....	8	Plaintes en matière de représailles.....	13
Exécution du travail.....	8	Dates limites.....	13
Rémunération.....	9	Bureaux des services fiscaux (BSF).....	14
Lien de subordination.....	9		
Pour en savoir plus sur le RPC/AE	9		
Avez-vous reçu une décision relative au RPC/AE.....	9		
Déposer un appel.....	10		
Articles d'interprétation sur le RPC/AE.....	10		
Cas particuliers.....	11		
Décisions des tribunaux.....	11		
Références législatives.....	11		
Textes juridiques.....	11		

Avant de commencer

Employé ou travailleur indépendant

Il est important d'établir si un travailleur est un **employé** ou un **travailleur indépendant**. Le statut d'emploi a une incidence directe sur le droit du travailleur aux prestations d'assurance-emploi (AE) selon la Loi sur l'assurance-emploi. Il peut aussi avoir une incidence sur la façon dont le travailleur est traité selon d'autres lois, telles que le Régime de pensions du Canada et la Loi de l'impôt sur le revenu.

Les faits qui entourent l'ensemble de la relation de travail établiront le statut d'emploi.

Dans une relation employeur-employé, le travailleur est un employé et le payeur est considéré un employeur. Les employeurs ont la responsabilité de retenir les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) et à l'assurance-emploi (AE), et l'impôt sur le revenu de toute rémunération ou autre montant qu'ils paient à leurs employés. Les employeurs doivent remettre ces retenues ainsi que leurs parts des cotisations au RPC et à l'AE à l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Un employeur qui omet de retenir les cotisations requises au RPC ou à l'AE doit payer à la fois la part de l'employeur et celle de l'employé, plus une pénalité et des intérêts. Pour plus de renseignements pour les employeurs allez à canada.ca/retenues-paie.

Remarque

Lien de dépendance – Si l'employé a un lien de dépendance avec l'employeur, il est possible que cet emploi ne soit pas assurable selon la Loi sur l'assurance-emploi. Pour en savoir plus, consultez l'article d'interprétation à ce sujet sur notre site Web à canada.ca/explications-rpc-ae.

Si le travailleur est un **travailleur indépendant**, il doit exploiter une entreprise et être en relation d'affaires avec le payeur.

Pour en savoir plus, allez à canada.ca/fr/services/entreprises/impots.

Assurance-emploi pour les travailleurs indépendants

En contribuant à ce plan, certains travailleurs indépendants peuvent être admissibles à des prestations spéciales d'assurance-emploi.

Pour en savoir plus, visitez le site de Service Canada à canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/service-canada.

Les travailleurs indépendants qui résident au Québec peuvent être admissibles à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Pour en savoir plus, visitez le site de Revenu Québec à rqap.gouv.qc.ca.

Demande de décision

Si un travailleur ou un payeur n'est pas certain du statut d'emploi du travailleur, l'un de vous peut demander à l'ARC de rendre une décision.

Une décision indique si un travailleur est un employé ou un travailleur indépendant et si l'emploi de ce travailleur ouvre droit à pension ou est assurable.

Pour demander une décision concernant le RPC/AE, vous pouvez :

- ouvrir une session dans Mon dossier d'entreprise, si vous êtes **un payeur** et sélectionnez « Demander une décision RPC/AE »;
- ouvrir une session dans Mon dossier, si vous êtes **un payeur ou un travailleur** et sélectionnez « Demande d'une décision RPC/AE »;
- demander à votre **représentant autorisé** de faire une demande de décision pour vous; il peut ouvrir une session dans Représenter un client et sélectionner « Demande d'une décision RPC/AE »;
- écrire une lettre ou remplir le formulaire CPT1, Demande de décision RPC/AE – Employé ou travailleur indépendant?, et l'envoyer à votre bureau des services fiscaux désigné à la page 14.

Remarque

Ce guide **ne remplace pas** une demande officielle de décision.

Date limite pour demander une décision

Un travailleur ou un payeur peut demander une décision **au plus tard** le 29 juin de l'année suivant l'année à laquelle se rapporte la demande. Par exemple, si l'emploi a eu lieu en 2023, la demande de décision doit être faite **au plus tard** le 29 juin 2024. Lorsque le 29 juin tombe un samedi ou un dimanche, votre demande sera considérée comme reçue à temps si l'ARC la reçoit le jour ouvrable suivant ou si elle porte le cachet postal du jour ouvrable suivant.

Période à laquelle s'applique la décision

La décision rendue s'applique à une ou plusieurs périodes d'emploi précises. La lettre de décision mentionne les noms du travailleur et du payeur en question et indique si l'emploi ouvre droit à pension ou est assurable, ou les deux, pour une ou plusieurs périodes d'emplois. Cette décision est définitive à moins qu'un appel soit déposé.

Si les modalités et conditions de l'emploi changent après que la décision a été rendue et que vous avez des doutes quant à savoir si l'emploi ouvre droit à pension ou est assurable, ou les deux, vous pouvez demander une autre décision.

Statut d'emploi

Afin de savoir si un travailleur est un employé ou un travailleur indépendant, nous devons analyser le dossier en fonction de certains critères.

Ces critères sont différents si le contrat est conclu dans la province de Québec ou dans toute autre province ou territoire. Habituellement, la province ou le territoire où le contrat a été conclu permet d'établir les critères à utiliser.

Remarque

Utilisez les critères appropriés pour votre situation en fonction du lieu où le contrat a été conclu, sauf s'il y a une indication contraire dans le contrat. À titre d'exemple, le travailleur et le payeur peuvent indiquer dans le contrat que s'ils ont une mésentente par rapport à son contenu, celui-ci sera interprété selon les lois du Québec (Code civil), même si le contrat en question a été conclu en Ontario (common law).

Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans les provinces ou territoires autres que le Québec

Lorsque l'ARC doit établir si une personne est un employé ou un travailleur indépendant, nous cherchons à répondre à la question principale « Est-ce que la personne a été engagée pour fournir les services en tant que personne travaillant à son propre compte (travailleur indépendant) ou en tant qu'employé? ». Pour y arriver, l'ARC analyse la relation globale qui existe entre le travailleur et le payeur, au moyen d'un processus en deux étapes.

Étape 1

L'ARC pose des questions au travailleur et au payeur pour connaître leur intention lorsqu'ils se sont entendus sur les conditions de travail. Est-ce que les parties avaient l'intention de conclure un **contrat de travail** (relation employeur-employé) ou un **contrat d'entreprise** (relation d'affaires)?

L'ARC doit savoir de quelle façon les parties définissent leur relation de travail et pourquoi elles la définissent ainsi.

Parfois, cette intention est claire et les deux parties s'entendent (intention commune). Parfois, l'intention peut se trouver dans un document écrit. Il peut arriver, aussi, que les deux parties aient une compréhension différente quant au statut de leur relation de travail. Dans ce dernier cas, il n'y a pas d'intention commune.

Pour établir l'intention des parties, l'ARC recueille le témoignage des parties ou une copie du contrat écrit et nous examinons leur comportement. L'intention des parties fait partie du contexte de l'emploi à analyser.

Remarque

Les travailleurs et les payeurs sont libres d'établir leurs affaires comme ils le souhaitent. Toutefois, le statut d'emploi qu'ils ont choisi doit correspondre à leur relation de travail. Autrement dit, c'est l'ensemble des faits, y compris les conditions d'emploi réelles, qui déterminent le statut d'emploi d'un travailleur et non seulement l'intention des parties.

Étape 2

L'ARC pose des questions au travailleur et au payeur pour établir les faits qui nous aideront à comprendre la relation de travail et vérifier si les faits représentent l'intention des parties.

Ces questions concernent les éléments suivants :

- le niveau de contrôle du payeur sur les activités du travailleur;
- le fait que le travailleur ou le payeur fournisse ses propres outils et équipement;
- le fait que le travailleur puisse sous-traiter le travail ou engager des assistants;
- le niveau de risque financier pris par le travailleur;
- le niveau de responsabilité en matière d'investissement et de gestion assumé par le travailleur;
- les possibilités de profit du travailleur;
- tout autre élément pertinent, tel que les contrats écrits.

Les réponses à ces questions sont examinées individuellement et ensuite globalement.

L'ARC vérifie si les renseignements recueillis représentent l'intention déclarée des parties et décide si le statut d'emploi correspond davantage à un **contrat de travail** ou à un **contrat d'entreprise**.

Éléments à considérer

Afin de vous aider à établir un statut, l'ARC vous donne une explication de chacun des éléments ci-dessous et vous fournit quelques indicateurs pouvant démontrer que le travailleur est un employé ou un travailleur indépendant.

Contrôle

Le contrôle est la capacité, l'autorité ou le droit d'un payeur d'exercer un contrôle sur un travailleur concernant la manière dont le travail est effectué et quel travail sera effectué.

Niveau de contrôle ou d'autonomie

Évaluez le niveau de contrôle exercé par le payeur ou le niveau d'autonomie détenu par le travailleur.

Le niveau de contrôle variera selon le genre de travail et les compétences du travailleur.

Il peut être difficile d'établir le niveau de contrôle lorsqu'on examine l'emploi de professionnels tels que les ingénieurs, les médecins ou les conseillers en informatique. En raison de leur expertise et de leur formation spécialisée, ceux-ci peuvent accomplir leurs activités quotidiennes avec peu ou pas de directives particulières. Lorsqu'on examine l'élément de contrôle, il est nécessaire de se concentrer à la fois sur le contrôle que le payeur exerce sur les activités quotidiennes du travailleur et sur l'influence que le payeur exerce sur le travailleur.

Le droit du payeur d'exercer un contrôle

C'est le droit du payeur d'exercer un contrôle qui est important et **non pas** le fait de savoir si le payeur exerce réellement ce droit.

C'est le contrôle du payeur sur le travailleur qui est important et **non** le contrôle qu'exerce un payeur sur le résultat final d'un produit ou d'un service qu'il a acheté.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- La relation en est une de subordination. Souvent, le payeur dirige, examine et contrôle de nombreux éléments liés à la façon et au moment où le travail est exécuté.
- Le payeur exerce un contrôle sur le travailleur à la fois en ce qui concerne les résultats du travail et la méthode utilisée pour faire le travail.
- Le payeur choisit et contrôle la méthode et le montant de la rémunération. Des négociations salariales peuvent tout de même avoir lieu dans une relation employeur-employé.
- Le payeur établit les tâches que le travailleur effectuera.
- Le payeur peut choisir d'écouter les propositions du travailleur, mais le payeur a le dernier mot.
- Le travailleur qui désire travailler en même temps pour d'autres payeurs doit obtenir la permission du payeur.
- Lorsque l'horaire de travail est irrégulier, le fait d'avoir la priorité sur la disponibilité du travailleur est une autre indication du contrôle exercé sur le travailleur.
- Le travailleur reçoit de la formation ou des directives du payeur sur la façon dont il doit accomplir le travail. L'environnement de travail global entre le travailleur et le payeur est basé sur la subordination.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Un travailleur indépendant travaille habituellement de manière indépendante.
- Les activités du travailleur ne sont pas surveillées ni supervisées.
- Le travailleur est habituellement libre de travailler au moment où il le désire et pour qui il désire et il peut offrir ses services à différents payeurs en même temps.
- Le travailleur a le choix d'accepter ou de refuser du travail demandé par le payeur.
- La relation de travail entre le payeur et le travailleur ne présente **aucun** degré de continuité, de loyauté, de sécurité, de subordination ou d'intégration; ces composantes font habituellement partie d'une relation employeur-employé.

Outils et équipement

Vérifiez si le travailleur possède et fournit les outils et l'équipement pour accomplir le travail. Vous devez tenir compte du contrôle contractuel et de la responsabilité d'un bien loué ou faisant l'objet d'un bail.

Ce qui compte c'est l'importance de l'investissement fait par le travailleur dans les outils et l'équipement ainsi que le coût de remplacement, de réparation et d'assurance. Il est fort probable qu'un travailleur ayant fait ce genre d'investissement conservera le droit d'utiliser ces biens, ce qui réduit le contrôle qu'exerce le payeur sur la façon dont le travail est effectué. De plus, un investissement aussi important pourrait exposer le travailleur à des pertes financières.

Remarque

Les outils et l'équipement peuvent varier beaucoup en terme de valeur et peuvent inclure toute une variété d'objets : clés, marteaux, vêtements spécialisés, appareils, stéthoscopes, instruments de musique, ordinateurs, véhicules tels que des camions et des tracteurs.

Les travailleurs indépendants fournissent souvent les outils et l'équipement nécessaires à l'exécution d'un contrat. Par conséquent, le fait que les outils et l'équipement sont la propriété du travailleur est le plus souvent associé à une relation d'affaires.

Toutefois, les employés peuvent aussi être tenus de fournir leurs propres outils. Les tribunaux ont reconnu que même si un travailleur est tenu de posséder ses propres outils de travail, il ne doit pas être automatiquement considéré comme un travailleur indépendant. Par exemple, beaucoup de travailleurs qualifiés, comme les mécaniciens automobiles, doivent fournir leurs propres outils même s'ils sont des employés à temps plein.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le payeur fournit la plupart des outils et l'équipement dont le travailleur a besoin. De plus, le payeur est responsable des frais de réparation, d'entretien et d'assurance.
- Le payeur conserve le droit d'utiliser les outils et l'équipement fournis au travailleur.
- Le travailleur fournit les outils et l'équipement et le payeur rembourse le travailleur pour leur utilisation.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur fournit les outils et l'équipement qui sont nécessaires pour accomplir le travail. De plus, le travailleur est responsable des frais de réparation, d'assurance et d'entretien des outils et de l'équipement.
- Le travailleur a fait des investissements importants dans les outils et l'équipement et conserve le droit d'utiliser ces biens.
- Le travailleur fournit son propre lieu de travail, il est responsable des frais que cet endroit occasionne et il y accomplit une grande partie de son travail.

Sous-traitance ou embauche d'assistants

Vous devez décider si le travailleur peut conclure un contrat de sous-traitance ou embaucher des assistants. Cet élément peut aider à établir le statut du travailleur comme étant un travailleur indépendant puisque l'utilisation de la sous-traitance ou le fait d'embaucher des assistants peut avoir une incidence sur ses possibilités de profit et ses risques de perte.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur ne peut embaucher d'assistants.

- Le travailleur ne peut embaucher ni envoyer un remplaçant. Le travailleur doit effectuer le travail lui-même.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur ne doit pas nécessairement fournir les services lui-même. Il peut engager une tierce personne soit pour effectuer le travail, soit pour l'aider à effectuer le travail et il en assume les coûts.
- Le payeur n'a pas droit de regard sur les personnes que le travailleur choisit d'embaucher.

Risque financier

Évaluez le niveau du risque financier assumé par le travailleur. Pour faire ceci, établissez si le travailleur assume des dépenses ou des coûts fixes mensuels qui ne lui sont pas remboursés.

Habituellement, un employé ne court pas de risque financier, car toutes les dépenses lui sont remboursées et il n'assume pas de coûts fixes récurrents.

Cependant, un travailleur indépendant peut courir un risque financier et subir une perte, car il doit habituellement payer des coûts mensuels fixes, même s'il n'a aucun travail en cours d'exécution.

Les employés et les travailleurs indépendants peuvent être remboursés pour leurs dépenses d'entreprise ou de déplacement. Par conséquent, concentrez-vous sur les dépenses **non** remboursées par le payeur.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'est habituellement pas responsable des frais d'exploitation.
- En règle générale, la relation de travail entre le travailleur et le payeur est continue.
- Le travailleur n'est pas tenu financièrement responsable s'il ne respecte pas les obligations prévues dans le contrat.
- Le payeur choisit et contrôle la méthode de paiement ainsi que la somme payable.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur embauche des assistants pour l'aider à effectuer son travail. Le travailleur rémunère les assistants engagés.
- Le travailleur effectue une quantité importante de travail à partir de son propre lieu de travail et assume les frais liés à l'exploitation de ce lieu de travail.
- Le travailleur est engagé pour un travail particulier et non de façon permanente.
- Le travailleur est tenu financièrement responsable s'il ne respecte pas les obligations prévues dans le contrat.
- Le travailleur ne reçoit aucune protection ou avantage social du payeur.

- Le travailleur fait la publicité de ses services et sollicite lui-même la clientèle potentielle.

Responsabilité en matière d'investissement et de gestion

Considérez le niveau de responsabilité du travailleur en matière d'investissement et de gestion.

Est-ce que le travailleur doit faire un investissement afin d'offrir ses services?

Un investissement important est un signe qu'une relation d'affaires peut exister. Vous devez aussi tenir compte du fait que le travailleur est libre de prendre des décisions d'affaires qui ont une incidence sur ses profits ou ses pertes.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'a pas investi de capital dans l'entreprise du payeur.
- Le travailleur n'a pas de présence commerciale.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur a effectué un investissement en capital.
- Le travailleur gère son propre personnel.
- Le travailleur engage des personnes pour l'aider à effectuer le travail et il les rémunère.
- Le travailleur a une présence commerciale.

Possibilité de profit

Vérifiez si le travailleur peut réaliser un profit ou subir une perte, car ceci indique que le travailleur contrôle l'aspect commercial de la prestation de ses services et qu'il est probable qu'une relation d'affaires existe. Pour être en mesure de réaliser un profit ou de subir une perte, un travailleur doit avoir d'éventuels revenus et dépenses, les uns pouvant dépasser les autres.

Cet élément doit être considéré du point de vue du travailleur; et non du payeur. Il s'agit principalement d'une évaluation du niveau auquel un travailleur peut contrôler ses revenus et ses dépenses.

Les employés n'ont habituellement pas la possibilité de réaliser un profit et ne risquent pas de subir une perte même si leur rémunération peut varier selon les termes de leur contrat d'emploi. À titre d'exemple, les employés qui sont payés à la commission ou à la pièce, ou les employés dont le contrat contient une clause qui leur accorde une prime de productivité, peuvent augmenter leurs revenus en fonction de leur productivité. Cette augmentation des revenus n'est habituellement pas reconnue comme un profit, car il ne s'agit pas d'un excédent des revenus sur les dépenses.

Les employés peuvent avoir des dépenses directement liées à leur emploi, comme les dépenses d'automobile et les coûts du logement et des repas. Habituellement, ces dépenses ne mettent pas l'employé en situation de subir une perte, car il est peu probable qu'elles dépassent sa rémunération.

Habituellement, les travailleurs indépendants ont la possibilité de réaliser un profit ou de subir une perte car ils ont la capacité de chercher à obtenir et d'accepter des contrats qu'ils jugent appropriés. Ils peuvent négocier le prix de leurs services (ou le fixer de façon unilatérale) et ils ont le droit d'offrir ces mêmes services à plus d'un payeur. En général, les travailleurs indépendants assument les dépenses nécessaires à l'exécution des modalités du contrat et à la gestion de ces dépenses en vue de maximiser leurs gains nets. Les travailleurs indépendants peuvent augmenter leurs revenus et/ou diminuer leurs dépenses dans le but d'augmenter leurs profits.

En général, les employés ne participent pas aux profits réalisés ni aux pertes subies par l'entreprise du payeur.

Le mode de paiement peut aider à établir si un travailleur a la possibilité de réaliser un profit ou de subir une perte. Dans une relation employeur-employé, le travailleur a habituellement l'assurance de recevoir une rémunération pour le travail qu'il fournit et il est rémunéré à l'heure, à la journée, à la semaine ou selon des modalités semblables.

Lorsqu'un travailleur est rémunéré selon un taux fixe pour le travail exécuté, c'est généralement l'indication d'une relation d'affaires, en particulier si le travailleur assume des dépenses pour faire le travail. Cependant, il est possible que les travailleurs indépendants soient aussi rémunérés à l'heure.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le travailleur n'est habituellement pas en mesure de réaliser un profit ou de subir une perte d'entreprise.
- Le travailleur a droit aux régimes d'avantages sociaux qui sont normalement offerts à des employés tels qu'un régime de pension agréé, un régime d'assurance collective contre les accidents, un régime d'assurance-maladie ou un régime d'assurance-dentaire.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur peut engager un remplaçant et il le rémunère.
- La rémunération du travailleur est constituée d'honoraires fixes et celui-ci assume les dépenses engagées pour fournir les services.

Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans la province de Québec

Lorsque l'ARC doit établir si une personne est un employé ou un travailleur indépendant dans la province de Québec, nous analysons la relation qui existe entre le travailleur et le payeur au moyen d'un processus en trois étapes.

Étape 1

L'ARC pose des questions au travailleur et au payeur afin de connaître leur intention lorsqu'ils se sont entendus sur les conditions de travail. Est-ce que les parties avaient l'intention de conclure un **contrat de travail** (relation

employeur-employé) ou un **contrat d'entreprise** (relation d'affaires)?

L'ARC doit savoir de quelle façon les parties définissent leur relation de travail et pourquoi elles la définissent ainsi.

Parfois, cette intention est claire et les deux parties s'entendent (intention commune). Cette intention peut aussi se retrouver dans une entente écrite. Il peut aussi arriver que les deux parties aient une compréhension différente quant au statut de leur relation d'emploi. Dans ce dernier cas, il n'y a pas d'intention commune.

Pour établir l'intention des parties, l'ARC recueille le témoignage des parties ou une copie du contrat écrit et examine leur comportement. L'intention des parties fait partie du contexte de l'emploi à analyser.

Remarque

Les travailleurs et les payeurs sont libres d'établir leurs affaires comme ils le souhaitent. Toutefois, le statut d'emploi qu'ils ont choisi doit correspondre à leur relation de travail. Autrement dit, c'est l'ensemble des faits, y compris les conditions d'emploi réelles, qui déterminent le statut d'emploi d'un travailleur et non seulement l'intention des parties.

Étape 2

L'ARC cherche à savoir si l'emploi est conforme à la définition du contrat de travail ou à celle d'un contrat d'entreprise (contrat de services) contenue dans le Code civil du Québec en considérant les éléments suivants :

- exécution du travail;
- rémunération;
- lien de subordination.

Il est important de recueillir les faits et d'analyser chacun d'eux en tenant compte du contexte particulier de l'emploi et de l'intention des parties.

Étape 3

L'ARC compare l'intention des parties concernées à leur véritable relation de travail. Nous déciderons si les conditions de la relation de travail représentent le statut que les parties ont choisi et si elles sont conformes aux définitions du Code civil du Québec.

Éléments à considérer

Vérifiez la relation qui existe entre le travailleur et le payeur, en tenant compte des éléments indiqués à l'étape 2.

Afin de vous aider à comprendre le processus, l'ARC vous donne une explication de chacun des éléments et vous fournit quelques indicateurs pouvant démontrer l'existence d'un lien de subordination.

Exécution du travail

Qu'il s'agisse d'une relation employeur-employé ou d'une relation d'affaires, le travailleur doit effectuer le travail. Le travail peut être à temps plein ou à temps partiel pour une durée déterminée ou indéterminée.

Rémunération

Nous parlons ici de toute contrepartie ou de tout avantage ayant une valeur monétaire. Qu'il s'agisse d'une relation employeur-employé ou d'une relation d'affaires, le travailleur recevra une rémunération en retour de sa prestation de travail. La rémunération peut être calculée en temps, à la pièce ou de toute autre manière.

Lien de subordination

Cet élément permet de distinguer la relation employeur-employé de la relation d'affaires.

Le lien de subordination est la capacité, l'autorité ou le droit d'un payeur d'exercer un contrôle sur le travailleur concernant le travail à effectuer et la manière dont il sera exécuté.

Niveau de contrôle ou d'autonomie

Évaluez le niveau de contrôle exercé par le payeur ou le niveau d'autonomie détenu par le travailleur.

Le niveau de contrôle réel variera selon le genre de travail et les compétences du travailleur.

Il peut être difficile d'établir le niveau de contrôle lorsqu'on examine l'emploi de professionnels tels que les ingénieurs, les médecins ou les conseillers en informatique. En raison de leur expertise et de leur formation spécialisée, ceux-ci peuvent accomplir leurs activités quotidiennes avec peu ou pas de directives particulières. Lorsqu'on examine l'élément « contrôle », il est nécessaire de se concentrer à la fois sur le contrôle que le payeur exerce sur les activités quotidiennes du travailleur et sur l'influence que le payeur exerce sur le travailleur.

Le droit du payeur d'exercer un contrôle

C'est le droit du payeur d'exercer un contrôle qui est important et **non pas** le fait de savoir si le payeur exerce réellement ce droit.

C'est le contrôle du payeur sur le travailleur qui est important et **non** le contrôle qu'exerce un payeur sur le résultat final d'un produit ou d'un service qu'il a acheté.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un employé

- Le payeur dirige et contrôle de nombreux éléments liés à l'exécution du travail (quoi, qui, où, quand et comment).
- Le payeur contrôle les absences du travailleur comme les congés de maladie ou les vacances.
- Le payeur exerce un contrôle sur le travailleur à la fois en ce qui concerne les résultats du travail et la méthode utilisée pour faire le travail.
- Le payeur impose un horaire de travail et établit des règles de conduite qui s'appliquent au travailleur.
- Le payeur peut imposer des sanctions disciplinaires au travailleur.
- Le travailleur doit effectuer le travail personnellement.
- Le travailleur doit remettre des rapports d'activités au payeur.

- Le travailleur réserve ses activités à un seul payeur (le payeur a l'exclusivité des services du travailleur).
- Le travailleur reçoit de la formation ou des directives du payeur sur la façon dont il doit accomplir le travail.
- Le travailleur accepte de faire partie de l'entreprise du payeur pour que ce dernier puisse bénéficier de son travail.
- Les parties ont inséré une clause de non-concurrence dans leur contrat écrit.

Indicateurs démontrant que le travailleur est un travailleur indépendant

- Le travailleur est habituellement libre de travailler au moment où il le désire et pour qui il le désire et il peut offrir ses services à différents payeurs en même temps.
- Le travailleur n'a pas à rendre les services lui-même. Il peut engager une tierce personne, soit pour effectuer le travail, soit pour l'aider à effectuer le travail.
- Le travailleur peut généralement choisir le moment et la façon dont il exécutera les travaux.
- Le travailleur n'a pas à se présenter au lieu de travail du payeur.
- Le travailleur a le choix d'accepter ou de refuser le travail offert par le payeur.
- La relation de travail entre le payeur et le travailleur ne présente **aucun** degré de continuité, de loyauté, de sécurité, de subordination ou d'intégration; ces composantes font habituellement partie d'une relation employeur-employé.

Remarque

Puisque dans certaines relations de travail, il peut être difficile de décider s'il y a un lien de subordination, l'ARC peut également considérer les indicateurs utilisés en common law, mentionnés à la page 5 à l'étape 2 de la section « Établir le statut d'emploi d'un travailleur dans les provinces ou territoires autres que le Québec ».

Pour en savoir plus sur le RPC/AE

Pour en savoir plus sur le programme des décisions RPC/AE, allez à canada.ca/decisions-rpc-ae.

Avez-vous reçu une décision relative au RPC/AE

Si vous avez reçu une décision relative au Régime de pensions du Canada ou à l'assurance-emploi (RPC/AE) qui a modifié l'emploi d'un travailleur soit de :

- n'ouvrant pas droit à pension à ouvrant droit à pension;
 - non assurable à assurable;
- ou si, au contraire, l'emploi est passé soit de :
- ouvrant droit à pension à n'ouvrant pas droit à pension;
 - assurable à non assurable.

L'ARC a des renseignements qui pourraient vous être utiles.

Pour en savoir plus sur les incidences possibles d'une décision RPC/AE, allez à canada.ca/decisions-rpc-ae et consultez « Avez-vous reçu une décision relative au RPC/AE ? ».

Déposer un appel

Si une décision liée au RPC ou à l'AE a été rendue et que le travailleur ou le payeur n'est pas d'accord avec la décision, il a le droit de déposer un appel, dans les 90 jours suivant la date à laquelle il a reçu la décision liée au RPC ou à l'AE.

Si un avis de cotisation a été émis pour les retenues sur la paie liées au RPC ou à l'AE, le payeur a le droit de déposer un appel, dans les 90 jours suivant la date à laquelle il a reçu l'avis de cotisation.

Cependant, si vous recevez un avis de cotisation pour les retenues sur la paie parce que votre paiement n'a pas été appliqué correctement à votre compte, avant de déposer un appel, l'ARC vous recommande de téléphoner ou d'écrire au bureau des services fiscaux ou au centre fiscal pour en discuter. Beaucoup de différends sont résolus de cette façon, ce qui peut vous faire économiser du temps et vous éviter les soucis de faire appel.

Pour contester un **avis de décision lié au RPC ou à l'AE ou une cotisation de retenues sur la paie liées au RPC ou à l'AE**, vous pouvez utiliser une des méthodes suivantes :

- ouvrir une session dans Mon dossier d'entreprise à canada.ca/mon-dossier-entreprise-arc, si vous êtes propriétaire d'une entreprise et choisir « Enregistrer un avis de différend officiel (Appel) » pour votre compte de programme de retenues sur la paie;
- ouvrir une session dans Mon dossier à canada.ca/mon-dossier-arc, si vous êtes un particulier et choisir « Enregistrer mon avis de différend officiel » et choisir « Décision concernant le RPC/AE » sous le domaine;
- ouvrir une session dans Représenter un client à canada.ca/impots-representants. Si vous représentez une entreprise, choisir « Enregistrer un avis de différend officiel (Appel) » pour un compte de programme de retenues sur la paie. Si vous représentez un particulier, choisissez « Enregistrer mon avis de différend officiel », puis « Décision concernant le RPC/AE » sous le domaine;
- utiliser le formulaire CPT100, Appel d'une décision en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la Loi sur l'assurance-emploi, pour interjeter appel d'une décision liée au RPC ou à l'AE;
- utiliser le formulaire CPT101, Appel d'une cotisation en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la Loi sur l'assurance-emploi, pour interjeter appel d'une cotisation de retenues sur la paie;
- écrire au chef des appels de votre bureau des services fiscaux ou de votre centre fiscal pour expliquer les raisons pour lesquelles vous n'acceptez pas la décision ou la cotisation de retenues sur la paie et fournissez tous les faits pertinents. Joindre une copie de votre lettre de décision liée au RPC ou à l'AE ou une copie de votre avis

de cotisation de retenues sur la paie. Vous trouverez les adresses de nos bureaux des services fiscaux et de nos centres fiscaux à canada.ca/arc-bureaux.

Pour en savoir plus sur la façon de contester une décision liée au RPC ou à l'AE ou une cotisation de retenues sur la paie liée au RPC ou à l'AE, consultez le livret P133, Vos droits d'appel – Assujettissement au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi.

Articles d'interprétation sur le RPC/AE

Série d'articles d'interprétation sur le Régime de pensions du Canada (RPC) et sur l'assurance-emploi (AE) à l'intention des travailleurs et des employeurs sur les questions relatives au RPC et à l'AE. Vous trouverez cette série d'articles à canada.ca/explications-rpc-ae.

Sujets :

- Administration du Régime de pensions du Canada et de la Loi sur l'assurance-emploi;
- Agences de placement;
- Agents immobiliers;
- Agriculture et horticulture;
- Barbiers et coiffeurs;
- Boursiers de recherches postdoctorales;
- Cirque et foire;
- Conducteurs de camion;
- Consultants en technologies de l'information;
- Emploi à l'étranger et Accords internationaux de sécurité sociale conclus par le Canada;
- Emploi occasionnel;
- Gains assurables et ouvrant droit à pension;
- Heures assurables;
- Lien de dépendance aux fins de la Loi sur l'assurance-emploi (LAE);
- Messagers;
- Occupation d'une fonction ou d'une charge;
- Opérations de sauvetage/Combattre un désastre;
- Pêcheurs;
- Pourboires et gratifications;
- Régimes d'assurance-salaire;
- Responsabilités, avantages et droits des employés et travailleurs indépendants;–
- Sectes religieuses et le Régime de pensions du Canada;
- Services de police et services supplémentaires;
- Succession d'employeurs/Employeur faisant l'objet d'une restructuration;
- Travailleurs de la construction;
- Travailleurs de service traiteur;

- Travailleurs Indiens et le Régime de pensions du Canada;
- Travailleurs propriétaires et opérateurs de machinerie lourde.

Cas particuliers

Des règles spéciales concernant le RPC, l'AE et l'impôt sur le revenu s'appliquent à certains métiers. Ces règles particulières s'appliquent aux :

- barbiers et coiffeurs;
- chauffeurs de taxis ou d'autres véhicules de transport de passagers;
- emploi à l'extérieur du Canada;
- emploi au Canada chez un employeur non-résident certifié;
- employés d'une entreprise de services d'aide temporaire;
- employés qui sont des Indiens;
- pêcheurs;
- paie pour services spéciaux ou supplémentaires versée aux agents de police;
- préposés aux soins, domestiques ou gardiens d'enfants;
- programme des travailleurs agricoles saisonniers;
- travailleurs d'agences ou de bureaux de placement;
- volontaires des services d'urgence.

Pour en savoir plus sur les cas particuliers, consultez le chapitre 7 du guide T4001, Guide de l'employeur – Les retenues sur la paie et les versements, ou allez à canada.ca/retenues-paie.

Décisions des tribunaux

- Wiebe Door Services Ltd. c Canada (M.R.N) [1986] 3 C.F. 553 (A-531-85)
- Standing c Canada (M.R.N) [1992] A.C.F. no. 890 (A-857-90)
- Sagaz Industries Canada Inc. c 671122 Ontario Ltd. 2001 CSC 59 (27820)
- Wolf c Canada 2002 CAF 96 (A-563-00)
- 9041-6868 Québec Inc. c Canada (M.R.N.) 2005 CAF 334 (A-559-04)
- Royal Winnipeg Ballet c Canada (M.R.N.) 2006 CAF 87 (A-443-04)
- Combined Insurance Company of America c Canada (M.R.N.) 2007 FCA 60 (A-469-05)
- Grimard c Canada 2009 CAF 47 (A-39-08)
- TBT Personnel Services Inc. c Canada 2011 CAF 256 (A-388-10)
- 1392644 Ontario Inc. (Connor Homes) c Canada (Revenu National) 2013 CAF 85 (A-117-12, A-118-12, A-122-12, A-125-12, A-126-12, A-127-12)

Références législatives

- Alinéa 5(1)a de la Loi sur l'assurance-emploi;
- Alinéa 6(1)a du Régime de pensions du Canada;
- Articles 2085 à 2129 du Code civil du Québec.

Textes juridiques

Pierre ARCHAMBAULT: Contrat de travail: Pourquoi Wiebe Door Services Ltd. ne s'applique pas au Québec et par quoi on doit le remplacer, et l'Harmonisation de la législation fédérale avec le droit civil québécois et le bijuridisme canadien: deuxième recueil d'études en fiscalité, (2005), Montréal, APFF, 2005.

Services numériques

Gérez les comptes d'impôt de votre entreprise en ligne

Mon dossier d'entreprise vous permet de consulter et de gérer vos impôts d'entreprise en ligne.

Utilisez Mon dossier d'entreprise tout au long de l'année pour :

- effectuer un paiement en ligne à l'ARC avec Mon paiement, établir un accord de débit préautorisé (DPA) ou créer un code QR pour effectuer un paiement en personne à un comptoir de Postes Canada;
- demander une recherche de paiement;
- produire ou modifier une déclaration de renseignements sans code d'accès Web;
- envoyer des documents à l'ARC;
- gérer les représentants autorisés et les demandes d'autorisation;
- vous inscrire pour recevoir des avis par courriel et pour consulter le courrier de l'ARC dans Mon dossier d'entreprise;
- gérer les adresses, les renseignements sur le dépôt direct, le nom des comptes de programmes, les noms commerciaux, les numéros de téléphone et les numéros d'entreprise dans votre profil;
- voir et payer les soldes d'un compte;
- calculer et payer les acomptes provisionnels;
- faire un versement nul;
- transférer un paiement mal attribué;
- suivre l'avancement de certains documents que vous avez envoyés à l'ARC;
- soumettre une demande concernant une vérification;
- télécharger des rapports;
- demander un allègement des pénalités et des intérêts;
- gérer les paramètres d'authentification multifacteur.

Pour ouvrir une session ou vous inscrire aux services numériques de l'ARC, allez à :

- Mon dossier d'entreprise, à canada.ca/mon-dossier-entreprise-arc, si vous êtes un propriétaire d'entreprise;
- Représenter un client, à canada.ca/impots-representants, si vous êtes un représentant autorisé.

Pour en savoir plus, allez à canada.ca/impots-services-electroniques-entreprises.

Recevez votre courrier de l'ARC en ligne

Inscrivez-vous aux avis par courriel pour savoir quand du courrier de l'ARC, comme votre formulaire PD7A, Relevé de compte de retenues à la source courantes, et la pièce de versement, est disponible dans Mon dossier d'entreprise.

Pour en savoir plus, allez à canada.ca/arc-avis-par-courriel-entreprise.

Établissez un accord de débit préautorisé à partir de votre compte de chèques canadien

Le débit préautorisé (DPA) est une option libre-service de paiement sécurisé en ligne qui permet aux particuliers et aux entreprises de payer leurs impôts. Le DPA vous permet d'autoriser l'ARC à retirer de l'argent de votre compte de chèques canadien pour effectuer un paiement. Vous pouvez fixer les dates de paiement et le montant de votre accord de DPA au moyen de Mon dossier d'entreprise, le service sécurisé de l'ARC, en allant à canada.ca/mon-dossier-entreprise-arc. Les paiements par DPA sont flexibles et gérés par vous. Vous pouvez utiliser Mon dossier d'entreprise pour voir l'historique de votre compte et modifier, annuler ou sauter un paiement. Pour en savoir plus, allez à canada.ca/payer-debit-preautorise.

Pour en savoir plus

Si vous avez besoin d'aide

Si vous voulez plus de renseignements après avoir lu ce guide, visitez canada.ca/impots ou composez le 1-800-959-7775.

Dépôt direct

Le dépôt direct est une façon rapide, pratique et sécuritaire de recevoir vos versements de l'ARC directement dans votre compte d'une institution financière canadienne. Pour en savoir plus et pour vous y inscrire, allez à canada.ca/arc-depot-direct ou communiquez avec votre institution financière.

Formulaires et publications

L'ARC vous encourage à produire votre déclaration par voie électronique. Pour obtenir une version papier des formulaires et publications de l'ARC, allez à canada.ca/arc-formulaires-publications ou composez le 1-800-959-7775.

Listes d'envois électroniques

L'ARC peut vous envoyer un courriel lorsque de nouveaux renseignements sur des sujets qui vous intéressent sont publiés sur son site Web. Inscrivez-vous aux listes d'envois électroniques à canada.ca/arc-listes-envois-electroniques.

Système électronique de renseignements par téléphone (SERT)

Pour obtenir des renseignements en matière d'impôt par téléphone, utilisez le service automatisé SERT de l'ARC en composant le 1-800-267-6999.

Utilisateurs d'un téléimprimeur (ATS)

Si vous utilisez un ATS pour des troubles de l'audition ou de la parole, composez le 1-800-665-0354.

Si vous utilisez un **service de relais avec l'aide d'un téléphoniste**, composez nos numéros de téléphone habituels de l'ARC au lieu du numéro de l'ATS.

Différends officiels (oppositions et appels)

Vous avez le droit de présenter un appel si vous êtes en désaccord avec une cotisation, une détermination ou une décision.

Pour en savoir plus, allez à canada.ca/arc-presentar-opposition.

Le programme de la rétroaction sur le service de l'ARC

Plaintes liées au service

Vous pouvez vous attendre à être traité de façon équitable selon des règles clairement établies et à obtenir un service de qualité supérieure chaque fois que vous traitez avec l'Agence du revenu du Canada (ARC). Pour en savoir plus au sujet de la Charte des droits du contribuable, allez à canada.ca/droits-contribuable.

Vous pouvez soumettre des compliments ou des suggestions et si vous n'êtes pas satisfait du service que vous avez obtenu:

1. Tentez de régler le problème avec l'employé avec qui vous avez fait affaire ou composez le numéro de téléphone qui se trouve dans la correspondance que vous avez reçue de l'ARC. Si vous n'avez pas les coordonnées pour joindre l'ARC, allez à canada.ca/arc-coordonnees.
2. Si vous n'avez pas réussi à régler le problème, vous pouvez demander d'en discuter avec le superviseur de l'employé.
3. Si le problème n'est toujours pas résolu, vous pouvez déposer une plainte liée au service en remplissant le formulaire RC193, Rétroaction liée au service. Pour en savoir plus et pour savoir comment déposer une plainte, allez à canada.ca/arc-retroaction-service.

Si vous n'êtes pas satisfait de la façon dont l'ARC a traité votre plainte liée au service, vous pouvez soumettre une plainte auprès du Bureau de l'ombudsman des contribuables.

Plaintes en matière de représailles

Si vous avez reçu une réponse concernant une plainte liée au service déjà déposée ou une demande d'examen officiel d'une décision de l'ARC et que vous êtes d'avis que vous n'avez pas été traité de façon impartiale par un employé de l'ARC, vous pouvez soumettre une plainte en matière de représailles en remplissant le formulaire RC459, Plainte en matière de représailles.

Pour en savoir plus, allez à canada.ca/arc-plainte-represailles.

Dates limites

Lorsque la date limite tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié reconnu par l'ARC, votre paiement est considéré comme reçu à temps si l'ARC le reçoit le jour ouvrable suivant, ou s'il est traité dans une institution financière canadienne le jour ouvrable suivant ou avant.

Pour en savoir plus, allez à canada.ca/retenues-paie.

Bureaux des services fiscaux (BSF)

Télécopiez ou postez votre demande de décision ainsi qu'une copie de documents pertinents à la Division des décisions RPC/AE dans la province ou le territoire de votre résidence ou lieu d'affaires, d'après le tableau ci-dessous.

Provinces et territoires	Numéros de télécopieur	Adresse
Île-du-Prince-Édouard Nouveau-Brunswick Nouvelle-Écosse Terre-Neuve-et-Labrador	902-426-3062	BSF de Nouvelle-Écosse Division des décisions RPC/AE CP 638, succ. Centrale Halifax NE B3J 2T5
Québec	1-866-230-8786	BSF de l'Est-du-Québec Site de Chicoutimi Division des décisions RPC/AE CP 1660 Jonquière QC G7S 4L3
Nunavut Ontario	905-540-3143	BSF de Hamilton Niagara Division des décisions RPC/AE 55, rue Bay Nord Hamilton ON L8R 3P7
Alberta Manitoba Saskatchewan Territoires du Nord-Ouest	204-984-0396	BSF de l'Est des Prairies Division des décisions RPC/AE 600-360, rue Main CP 1022, succ. Main Winnipeg MB R3C 2W2
Colombie-Britannique Yukon	604-658-8777	BSF de la Région côtière et du centre de la C.-B. Division des décisions RPC/AE 468 TA-03 9755, boul. King George Surrey CB V3T 5E1

Pour consulter la liste complète de nos bureaux des services fiscaux, allez à canada.ca/arc-bureaux.