



**Claude Carrier CPA inc.**  
Société de comptable professionnel agréé

1545, boul. de l'Avenir  
Bureau 310  
Laval (Québec) H7S 2N5

Téléphone : (450) 972-1717  
Télécopieur : (450) 972-1301  
Courriel : ccca@cm.qc.ca

## Employé ou travailleur autonome ?

Beaucoup d'entreprises font face un jour ou l'autre à la situation suivante : l'entreprise utilise les services d'un individu alors que celui-ci se prétend, à tort ou à raison, à son compte (travailleur autonome) et que vous êtes sa principale source de revenu. Alors, l'individu vous soumet des factures en bonne et due forme et de son côté, l'entreprise règle les factures et ne fait donc pas apparaître l'individu dans son registre des salaires. Il n'y a donc pas d'avantages sociaux à payer pour l'entreprise puisque l'individu est un travailleur autonome. Mais est-il vraiment un travailleur autonome ou simplement un employé ?

Les autorités fiscales n'ont pas tranché d'une façon claire et précise afin de déterminer le statut du travailleur autonome. Il n'existe pas, présentement, d'articles de loi à cet effet. Afin de justifier l'un ou l'autre des statuts, les autorités fiscales ont, entre autres, mis à la disposition des contribuables le formulaire « Employé ou travailleur indépendant ? » qui est en fait un questionnaire permettant de guider l'individu dans la détermination de son statut. En cas de doute sur celui-ci, l'individu peut faire une demande formelle (sur un formulaire prescrit et sans frais) auprès des services fiscaux qui trancheront sur son statut.

Cette distinction est **très** importante pour l'entreprise, car les responsabilités de celle-ci varient selon le type de relation d'emploi. L'entreprise pourrait s'exposer à des droits, intérêts et pénalités importantes s'il advenait qu'elle ait utilisé les services d'un travailleur autonome alors que dans les faits, celui-ci ait été un employé. En effet, celle-ci devra payer les **deux** parts (employé **et** employeur) de cotisation à l'assurance-emploi et à la Régie des rentes du Québec, la cotisation au Fonds des services de santé, la cotisation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et la cotisation à la Commission des normes du travail que l'entreprise n'aura pas prélevé sur le salaire de l'individu alors qu'elle aurait dû le faire, et ce, pour toute la durée de l'emploi (ou un maximum de trois ans).

Comme il est mentionné précédemment, il n'existe pas d'article de loi à cet effet. Chaque emploi est un cas particulier qui doit être examiné et analysé individuellement, **selon les faits**, en tenant compte du contexte dans lequel l'emploi est exercé. Il faut donc déterminer s'il y a une relation employé-employeur ou une relation d'affaires selon les quatre principaux critères suivants énumérés par ordre d'importance: le contrôle (qui détermine les horaires, les méthodes de travail, la rémunération, les échéances, etc.), la fourniture des équipements et des outils (qui les fournit, les assurent, les réparent, etc.), les chances de profits et risques de pertes (qui bénéficie des profits et qui assume les pertes ?) et finalement, l'intégration (le rapprochement des activités de l'employé à l'entreprise ou vice-versa).

Une façon simple de protéger l'entreprise en cas de doute sur le statut de l'individu est d'exiger que celui-ci s'incorpore (et non s'enregistre), éliminant du même coup le statut d'employé-employeur puisqu'il s'agira de deux corporations ayant simplement des relations d'affaires. Cette façon de procéder occasionne des coûts supplémentaires pour l'employé mais **élimine complètement** les risques de cotisation pour l'entreprise en plus d'éliminer l'aspect administratif relié à la gestion d'un employé (système de paye, T4, contrat de travail, embauche et mise à pied, recours de l'employé, etc.). Cependant, le problème retourne à la compagnie de l'employé qui peut être considérée comme étant une entreprise de prestation de services personnels, modifiant entre autre le taux d'imposition à la hausse.

En conclusion, cette situation est tellement fréquente (parce que c'est avantageux pour les deux parties de prétendre que l'individu est un travailleur autonome) que les autorités fiscales se penchent présentement très activement sur cette question afin de légiférer et d'enrayer les pertes de revenus causées par cette situation confuse. Les entreprises doivent donc établir le statut de l'individu avec **objectivité** et non dans le meilleur intérêt financier d'une partie ou l'autre afin d'éviter des cotisations ultérieures substantielles pour celle-ci.