

# Autonome ou employé?

L'ambiguïté peut coûter cher



M<sup>e</sup> RICHARD CHAGNON

[www.cqff.com](http://www.cqff.com) YVES CHARTRAND

**C**ontrairement à une croyance populaire, un travailleur ne peut pas choisir son statut en cochant une case sur un formulaire. Ce sont les faits applicables à sa situation qui déterminent s'il est autonome ou employé.

Le type de relation qui prévaut avec la personne qui donne le travail est prépondérant pour déterminer le statut d'un travailleur, et les conséquences fiscales et sociales ne seront définitivement pas les mêmes. Chose certaine, rien ne vaut un statut clair et sans équivoque pour éviter la confusion, les malentendus et... les vérifications fiscales onéreuses!

## Une recette magique? Pas vraiment mais...

Pour déterminer le statut d'un travailleur, les autorités fiscales fédérales et québécoises utilisent une liste de critères et de tests qui sont basés sur des décisions rendues par les tribunaux (notamment la décision maîtresse rendue par la Cour d'appel fédérale le 18 juin 1986 dans l'affaire *Wiebe Door Services*).

Par ailleurs, l'Agence du revenu du Canada a préparé un guide détaillé intitulé *Employé ou travailleur indépendant?* (RC4110). De son côté, Revenu Québec a publié *Statut d'un travailleur* (RRQ.1-1/R2), un bulletin d'interprétation assez étoffé sur le sujet. La lecture de ces deux documents peut définitivement aider à faire la distinction entre les deux statuts. Nous vous encourageons à le faire.

Bien que chaque situation soit un cas d'espèce, rappelons les principaux tests utilisés par les autorités fis-

cales pour faire la distinction entre un travailleur autonome et un employé:

- la subordination effective du travail («test de contrôle» sur le travailleur);
- le risque de profits et de pertes;
- la propriété des «outils» de travail;
- l'intégration du travailleur (a-t-il plusieurs clients?);
- l'attitude des parties quant à leurs relations.

Le critère de la subordination effective du travail est généralement le plus important à rencontrer, notamment aux yeux des autorités fiscales québécoises. Difficile à croire, mais il arrive à l'occasion que les autorités fiscales québécoises n'arrivent pas à la même conclusion que les autorités fédérales sur le statut d'un même travailleur, et ce, en utilisant pourtant des faits entièrement identiques! Nous ne pouvons que déplorer de telles situations (bien que rares) qui mènent au chaos tant pour le payeur que pour le travailleur face aux autorités fiscales.

## Des zones grises

Il n'existe pas de recette magique pour déterminer aisément si un travailleur est employé ou travailleur autonome. La ligne est parfois très mince. À titre d'exemple que vous connaissez très bien, certains types de conseillers en placement à commissions sont considérés comme des travailleurs autonomes, tandis que d'autres sont considérés comme des employés. La différence peut découler des lois et règlements différents qui régissent la nature de leurs activités respectives ainsi que de la latitude dans l'exercice de leurs tâches au travail.

Ces différences sont parfois très minces pour certains travailleurs oeu-

vrant dans l'industrie du transport et de la livraison, dans certains secteurs de la construction et de l'installation, et évidemment, dans les secteurs de la consultation, des services et de la vente.

Cependant, le meilleur conseil que nous pouvons donner est de s'assurer que le statut du travailleur soit le plus clair et limpide possible. En effet, il n'est pas rare en pratique que les problèmes commencent à la suite d'une insatisfaction d'un travailleur par rapport à son statut.

## Dépôt d'une plainte

Les expériences vécues démontrent clairement que les enquêtes par les autorités fiscales ou par d'autres organismes gouvernementaux débutent souvent après le dépôt d'une plainte par un travailleur. À titre d'exemple, un travailleur dit autonome peut éventuellement souhaiter bénéficier de certains avantages sociaux (tels que l'assurance-emploi, les vacances payées ou encore les prestations pour un accident de travail) en raison d'un événement quelconque. C'est alors que l'organisme gouvernemental visé par la plainte commencera une enquête. Il s'agit parfois d'un exercice long et pénible qui peut entraîner des conflits importants... et des cotisations substantielles du fisc. Pensez-y donc deux fois avant de «forcer» un travailleur à prétendre qu'il est autonome alors que'il ne l'est pas... **OC**

*Yves Chartrand, M.Fisc., est fiscaliste au CQFF et M<sup>e</sup> Richard Chagnon, M.Fisc., est associé de Chagnon Vocelle SENC.*