

Éléments que vous devez considérer pour déterminer le statut d'emploi d'un travailleur

[Lien à RC4110](#)

Il est important d'établir si un travailleur est un **employé** ou un **travailleur indépendant**. Si le travailleur est un **employé** (relation employeur-employé) le payeur est considéré un employeur. Les employeurs ont la responsabilité de retenir les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC), à l'assurance-emploi (AE), à l'impôt sur le revenu sur 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. D'ailleurs, 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.

L'Agence du revenu du Canada exige que l'employeur demande le NAS, autant pour un employé que pour un travailleur indépendant. Si le travailleur refuse de donner son NAS, assurez-vous de garder une preuve du refus dans vos dossiers.

Les documents qui suivent sont des outils pour vous aider à déterminer le statut d'un travailleur. Vous devez considérer chacun des six facteurs afin de pouvoir arriver à une conclusion.

1. 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.

2. Outils et équipement :

Les travailleurs indépendants fournissent souvent les outils et l'équipement nécessaires à l'exécution d'un contrat. Les tribunaux ont reconnu que même si un travailleur est tenu de posséder ses propres outils de travail, il ne doit pas être considéré automatiquement comme étant un travailleur indépendant.

3. Sous-traitance ou embauche d'assistants :

Cet élément peut aider à déterminer le statut du travailleur qui est en affaires 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.

4. Risque financier :

Un travailleur indépendant peut courir un risque financier et subir une perte, car il doit habituellement payer des coûts mensuels fixes (exemple : loyer, assurances, etc.), même s'il n'a aucun travail en cours d'exécution.

5. Responsabilité en matière d'investissement et de gestion :

Un investissement important ou la possibilité que le travailleur puisse prendre des décisions ayant une incidence sur ses profits ou ses pertes est un signe qu'une relation d'affaires peut exister.

6. Possibilité de profit :

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 excéder les autres. 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.

Statut d'emploi

Ce tableau résume les caractéristiques d'emploi d'un employé et/ou travailleur indépendant. En le remplissant, il est possible de déterminer le statut d'emploi.

Nom du travailleur : _____

Nom de l'agent : _____

Numéro d'assurance sociale du travailleur : _____

Est-ce que le NAS fut obtenu? Oui Non

Si non, avez-vous documenté une preuve de refus (ceci est obligatoire)? Oui Non

Éléments du RC4110 de l'ARC	Vrai	Faux	Sans objet
Contrôle			
1. Le payeur contrôle le résultat du travail ainsi que la méthode utilisée pour y arriver.			
2. Le salaire est préétabli par le payeur dans le cadre d'une relation employeur-employé.			
3. Le travailleur doit demander l'autorisation au payeur avant d'accepter de travailler en même temps pour un autre payeur.			
4. Le travailleur reçoit de la formation aux frais du payeur.			
5. Dans le cas où le travail est irrégulier, le payeur est la priorité du travailleur.			
6. Le travailleur n'a pas la liberté de choisir les moments où il effectuera le travail.			
7. Le travailleur n'a pas le droit de refuser le travail demandé.			
8. L'employeur effectue une surveillance ou une supervision quant aux activités entourant le travail.			
9. L'employeur décide du territoire à couvrir pour le travail.			
10. L'employeur décide des rapports à remettre (écrits ou verbaux).			
Outils et équipement			
1. Le travail est effectué dans les locaux du payeur.			
2. L'employeur fournit les outils et l'équipement.			
3. L'employeur est entièrement responsable (réparation, entretien, assurance).			
Sous-traitance et embauche d'assistants			
1. Il est impossible pour le travailleur d'embaucher un assistant ou une personne pour l'aider sans la demande de l'employeur.			
2. Il est impossible pour le travailleur d'embaucher un remplaçant.			
Risque financier			
1. Le travailleur n'a pas à assumer les frais d'exploitation.			
2. Le travailleur n'a aucune responsabilité financière s'il y a un manque aux obligations du contrat.			
3. La méthode de paiement et la somme payable sont déterminées et contrôlées par le payeur.			
4. Le travailleur n'est pas engagé pour un travail particulier (il a différentes tâches et projets).			
5. Le travailleur a une protection ou des avantages sociaux reçus du payeur.			
6. Le travailleur ne fait pas sa propre publicité et ne sollicite pas la clientèle potentielle.			
7. Le payeur assume les frais de livraison ou d'expédition pour le travailleur.			
8. Le payeur est responsable du respect de la garantie sur les matériaux.			
9. Le payeur garantit la qualité des travaux.			
Responsabilité en matière d'investissement et de gestion			
1. Le travailleur n'a aucun investissement en capital dans l'entreprise.			
2. Le travailleur ne peut pas avoir son propre personnel.			
Possibilité de profit			
1. Le travailleur est rémunéré en salaire (sans assumer les dépenses pour fournir les services).			
2. Le travailleur ne peut pas vraiment faire de profit ou de perte.			
Total des colonnes (le nombre le plus élevé détermine le statut du travailleur).			

Vrai = Employé

Faux = Travailleur indépendant

EXEMPLE DE RÉPONSES

Ce tableau est pour vous guider à bien choisir la relation d'emploi t mieux comprendre les questions t les affirmatio

N°	Employé	Travailleur indépendant
Contrôle		
1.	La personne respecte les instructions données par le payeur. Le travail est dirigé.	Le payeur laisse la personne choisir la méthode d'exécution.
2.	Le salaire est établi selon les règlements ou conventions collectives (syndicat, grille salariale).	Le salaire est établi en fonction de l'industrie/du marché.
3.	Le payeur débourse pour la formation pour que la personne choisie puisse faire son travail.	Le travailleur paye lui-même sa formation ou est déjà formé.
4.	Le travailleur est à la disposition du payeur dès que celui-ci a besoin de ses services.	Le travailleur ne sera pas nécessairement disponible lorsque le payeur aura besoin de lui, consuliera ses différents contrats.
5.	Les heures sont déterminées par le payeur.	Le travailleur décide de ses heures de travail.
6.	Le marché desservi est déterminé par le payeur.	Le travailleur décide du marché qu'il dessert.
7.	L'employeur peut exiger un rapport de progrès sur le travail accompli.	Le travailleur remet le produit final et n'a pas à remettre de feuille de temps.
8.	Le travailleur peut se voir refuser de travailler ailleurs.	Le travailleur a différents contrats avec d'autres entreprises, même des compétiteurs.
Outils et équipement		
1.	Le travailleur doit travailler dans les bureaux du payeur.	Le travailleur a la liberté de choisir son lieu de travail.
2.	Le payeur fournit tous les outils et l'équipement nécessaire et les garde à la fin du travail.	Le travailleur utilise son propre matériel. Il achète ce dont il a besoin pour effectuer le travail.
Sous-traitance et embauche d'assistants		
1.	Le travailleur doit faire le travail par lui-même.	Le travailleur peut verser une portion de ses gains à une personne qui l'a aidé.
2.	Le remplaçant est choisi et embauché par le payeur.	Le remplaçant est choisi et embauché par le travailleur.
Risque financier		
1.	Le payeur est responsable du loyer, des assurances, des permis, etc.	Le travailleur doit payer le loyer, les assurances, les permis, etc.
2.	Le payeur court les risques financiers.	Le travailleur court les risques financiers lui-même.
3.	Le payeur détermine sur quelle base le travailleur est rémunéré (le service de la paye).	Les deux parties s'entendent sur les versements. Les comptes payables paient la facture.
4.	Le travailleur n'a pas un mandat spécifique, il a différents projets.	Le travailleur a un mandat spécifique, il a un projet.
5.	Le travailleur a été choisi suite à un concours.	Le travailleur fait de la publicité dans des journaux, etc.
6.	Si le travailleur envoie une lettre dans le cadre de son travail, le payeur assume ses coûts.	Si le travailleur envoie une lettre dans le cadre de son travail, il en assume les coûts.
7.	Le payeur fournit lui-même les matériaux et assure la qualité des produits.	Le travailleur fournit les matériaux et doit garantir une qualité sur les produits.
8.	Le payeur assume les défauts d'installation, de livraison, etc.	Le travailleur assure les garanties liées au travail.
Responsabilité en matière d'investissement et de gestion		
1.	Le travailleur ne peut pas engager lui-même du personnel.	Le travailleur peut engager un employé pour l'aider dans son travail.
Possibilité de profit		
1.	Le payeur paie les frais d'administration, frais de gestion, taxes, etc.	Le travailleur est responsable des frais d'administration, frais de gestion, impôts pour son entreprise, etc.
2.	Le travailleur obtient un salaire fixe et ne peut recevoir un montant supplémentaire.	Le travailleur peut recevoir un montant qui va au-delà de ce que la production du travail lui aura coûté, donc il y a un gain possible.