

Comment déterminer une relation employeur-employé

Février 2001

La présente publication est fournie à titre de référence seulement. Elle ne remplace aucunement la *Loi sur l'impôt-santé des employeurs* ou les règlements afférents.

Renseignements généraux

Les employeurs sont tenus d'acquitter l'impôt-santé des employeurs en fonction de la rémunération versée aux employés qui se présentent au travail à un établissement stable en Ontario, ainsi qu'aux employés qui ne se présentent pas au travail à un établissement stable mais dont le salaire est versé par l'établissement stable de l'employeur en Ontario.

Pour déterminer s'il existe une relation employeur-employé, il faut tenir compte de nombreux facteurs. Outre les modalités et conditions d'emploi du travailleur, la Direction des services et des dossiers clients prendra en considération toute décision rendue par l'Agence du revenu du Canada (ARC) concernant le Régime de pensions du Canada et l'assurance-emploi, de même que les directives de l'ARC relatives à certaines industries spécifiques ainsi que les principes de droit coutumier (en fonction des précédents établis par la jurisprudence).

Décisions de l'Agence du revenu du Canada (ARC) concernant l'assurance-emploi (AE) et le Régime de pensions du Canada (RPC)

Une décision de l'ARC est une décision officielle rendue par un représentant autorisé de l'ARC, pouvant être demandée par un employeur ou un travailleur. Une décision sert à établir si un travailleur occupe un emploi ouvrant droit à pension et(ou) un emploi assurable. Elle indique également si un travailleur est employé ou travailleur autonome.

Aux fins de l'ISE, le ministère acceptera une décision de l'ARC sur le RPC/l'AE en ce qui a trait aux états de service d'un travailleur, émis soit durant l'année en cours soit durant les quatre années précédentes. Le ministère n'acceptera une telle décision que dans la mesure où elle s'applique à l'employeur et aux travailleurs nommés dans la décision.

Lignes directrices de l'Agence du revenu du Canada (ARC) concernant l'assurance-emploi (AE) et le Régime de pensions du Canada (RPC)

L'ARC a établi des lignes directrices à l'intention de certaines industries en particulier, qui décrivent les exigences des lois régissant le RPC et l'AE. Le ministère a tenu compte des lignes directrices de l'ARC dans la préparation des bulletins d'information destinés à différentes industries, dont les agents immobiliers et les agences de placement.

Principes de droit coutumier

Bien que les termes employeur et employé soient définis dans la *Loi de l'impôt-santé des employeurs*, cette dernière ne précise pas les situations où il existe une relation employeur-employé. Il est donc nécessaire de déterminer si le travailleur a été embauché en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat de prestation de services.

On parle généralement de contrat de travail, ou relation employeur-employé, lorsqu'un travailleur accepte de travailler pour le compte d'un employeur, à temps plein ou partiel, pendant une période de temps précise ou indéterminée, moyennant une rémunération ou un salaire. L'employeur a le droit de décider où, quand et comment le travail sera accompli.

On parle généralement de contrat de prestation de services, ou relation d'affaires, lorsqu'un travailleur accepte d'exécuter un travail donné pour le compte d'un payeur moyennant un paiement. Le travailleur autonome n'est habituellement pas tenu d'effectuer le travail lui-même.

Afin d'établir si un travailleur est un employé embauché en vertu d'un contrat de travail ou un travailleur autonome engagé en vertu d'un contrat de prestation de services, il faut avoir recours aux principes de droit coutumier afin d'évaluer dans quelle mesure les conditions d'embauche du travailleur sont liées aux quatre facteurs suivants : (a) contrôle, (b) propriété des outils, (c) perspective de bénéfices/risque de perte et (d) intégration. Il importe de souligner qu'un seul de ces facteurs, pris individuellement, ne peut permettre de déterminer avec certitude l'existence d'une relation employeur-employé.

Test de contrôle

Le test de contrôle sert à établir si une personne est ou non en position de donner des ordres, ou de décider non seulement du travail à accomplir mais aussi de la façon de procéder. En général, dans une relation employeur-employé, l'employeur exerce un contrôle, direct ou indirect, sur la façon d'exécuter le travail et sur les méthodes employées. L'employeur assigne des tâches précises qui définissent le cadre de travail réel qui circonscrit le travail à effectuer. On considère que le payeur exerce un contrôle s'il a le pouvoir d'embaucher ou de congédier, et de décider où, quand et comment le travail sera accompli. Si tel est le cas, l'employeur exerce alors de toute évidence un contrôle sur le travailleur, qui peut alors être considéré comme un employé aux fins de l'ISE.

Il n'est pas nécessaire que le contrôle soit vraiment exercé, mais seulement qu'il puisse l'être.

Propriété des outils

Dans une relation employeur-employé, l'employeur fournit généralement l'équipement et les outils dont a besoin l'employé. De plus, l'employeur assume les frais suivants liés à son emploi : réparations, assurance, transport, location et fonctionnement. Principaux points qui entrent en ligne de compte :

- la somme investie
- la valeur de l'équipement et des outils
- la location et l'entretien de l'équipement et des outils.

Cependant, la propriété des outils de travail ne constitue pas toujours un facteur déterminant. Le fait qu'une personne utilise son propre équipement pour exécuter son travail ne suffit pas à conclure qu'elle fait partie des travailleurs indépendants. Il importe d'examiner la situation dans son ensemble. Dans certains métiers (par ex. les mécaniciens, les menuisiers, les photographes), il est courant qu'un employé utilise ses propres outils.

Perspective de bénéfices/risque de perte

En règle générale, lorsqu'on est en présence d'une relation employeur-employé, l'employeur assume à lui seul le risque d'une perte. L'employeur est également responsable des coûts de fonctionnement, pouvant englober les frais de bureau, les salaires et avantages sociaux des employés, les primes d'assurance, ainsi que les frais de livraison et d'expédition. L'employé n'assume que très peu ou pas de risque financier et a droit à la totalité de son salaire ou traitement, qu'elle que soit la situation financière de l'entreprise.

Test d'intégration ou d'organisation

Le test d'intégration ou d'organisation permet d'examiner si les tâches effectuées par une personne font partie intégrante de l'entreprise (c'est-à-dire s'il existe une relation employeur-employé), ou si elles sont simplement accessoires (c'est-à-dire si la personne est un entrepreneur indépendant).

Ce test servira également à établir si la personne est en droit d'exploiter son entreprise et si elle fournit des services à une tierce compagnie à titre d'entrepreneur indépendant.

Travailleurs à temps partiel ou occasionnels

Le fait qu'une personne soit employée à temps partiel ou sur une base occasionnelle n'a aucun impact sur son statut d'employé ou de travailleur indépendant aux fins de l'ISE.

Interprétation écrite

Pour obtenir une interprétation écrite d'une situation particulière non traitée dans ce bulletin, veuillez en faire la demande par écrit au :

Ministère du Revenu
Direction des services de conseils fiscaux
Section des programmes liés à l'impôt sur le revenu
Impôt-santé des employeurs
33, rue King Ouest, 3^e étage
Oshawa ON L1H 8H5

Publications connexes

D'autres publications fournissent également plus de détails à ce sujet, notamment :

Agents immobiliers agréés - Comment reconnaître une relation employeur-employé
Agences de placement et leurs travailleurs - Comment reconnaître une relation employeur-employé

Pour de plus amples renseignements

Pour obtenir la plus récente version de cette publication, ou pour plus de précisions, visitez le site ontario.ca/revenu et entrez 505 dans le champ de recherche au bas de la page ou communiquez avec le ministère du Revenu à l'un des numéros suivants :

1 866 ONT-TAXS (1 866 668-8297)

1 800 263-7776 appareil de télécommunications pour sourds – ATS

*This publication is available in English under the name “How to Identify an Employer-Employee Relationship”.
A copy can be obtained by calling 1 866 ONT-TAXS (1 866 668-8297) or by visiting ontario.ca/revenue.*

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2001
ISBN 978-1-4249-4477-4 (Imprimé)
ISBN 978-1-4249-4479-8 (PDF)
ISBN 978-1-4249-4478-1 (HTML)
Dist. #2469F