

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.

Ce guide précise en quoi l'impôt-santé des employeurs (ISE) de l'Ontario s'applique aux agents immobiliers agréés et, plus particulièrement, explique comment établir s'il existe une relation employeur-employé entre un agent immobilier et un courtier en immeubles.

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 permanent en Ontario, ainsi qu'aux employés qui ne se présentent pas au travail à un établissement permanent mais dont le salaire est versé par l'établissement stable de l'employeur en Ontario.

Industrie de l'immobilier - généralités

En règle générale, les transactions immobilières sont réalisées par des personnes agréées en vertu de la *Loi sur le courtage commercial et immobilier*, qui agissent à titre de courtiers en immeubles (courtiers) ou agents immobiliers (agents). Si l'agent est un employé du courtier, ce dernier est tenu de payer l'ISE en fonction de la rémunération versée à l'agent. Par conséquent, il est nécessaire d'établir si l'agent est un employé ou un travailleur indépendant.

S'il est établi qu'une relation employeur-employé existe entre un agent et un courtier, ce dernier est tenu de payer l'ISE en fonction de la rémunération versée à l'agent.

S'il est établi qu'un agent est en fait un travailleur indépendant et, par conséquent qu'il n'existe pas de relation employeur-employé, les paiements qu'un courtier verse à cet agent ne sont pas assujettis à l'ISE des employeurs. Toutefois, l'agent peut, de son côté, être assujetti à l'ISE des travailleurs indépendants pour les années antérieures à 1999. L'impôt-santé des employeurs pour les travailleurs indépendants a été éliminé le 1^{er} janvier 1999.

Dans la détermination d'une relation employeur-employé entre un courtier en immeubles et un agent immobilier, le ministère n'a pas adopté de position applicable à l'industrie tout entière. Le présent document est donc publié à titre d'indication seulement.

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, émise 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 au courtier et au(x) travailleur(s) nommé(s) 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'Agence du revenu du Canada a élaboré certains critères visant à établir le statut d'un agent immobilier. Le ministère fera valoir ces critères pour déterminer l'existence d'une relation employeur-employé.

Statut de travailleur indépendant

Un agent sera considéré comme travailleur indépendant si tous les critères énoncés en (A) ou (B) sont respectés (c'est-à-dire que le courtier ne serait pas assujéti à l'ISE en fonction de la rémunération versée à l'agent) :

(A) en vertu de son contrat, l'agent :

- i) a légalement droit au montant intégral des commissions brutes
- ii) doit verser, mensuellement, annuellement ou selon toute autre échéance, un montant fixe et réaliste à un courtier afin de couvrir les frais d'administration et d'exploitation

ou

(B) en vertu de son contrat, l'agent :

- i) a légalement droit au montant intégral des commissions brutes
- ii) doit verser, mensuellement, annuellement ou selon toute autre échéance, un montant fixe et réaliste à un courtier afin de couvrir les frais d'administration et d'exploitation
- iii) établit son propre tarif de courtage pour la vente des biens immobiliers sous sa responsabilité.

Nota :

- i) Les critères qui précèdent doivent être appuyés par un contrat écrit ou un accord de fait et/ou tout autre document justificatif.
- ii) Si l'agent verse un montant fixe réaliste à un courtier pour couvrir les frais d'administration et d'exploitation, et qu'il remet également un pourcentage fixe de la commission au courtier, les conditions énoncées en (A) seraient alors respectées.
- iii) Si le contrat entre l'agent et le courtier contient une clause stipulant que la commission sera répartie entre le courtier inscripteur et les agents immobiliers, selon la pratique commerciale dans l'industrie, une telle clause n'écarterait pas la possibilité que l'agent soit considéré comme un travailleur indépendant si toutes les autres conditions énoncées en (A) et en (B) sont respectées.

Statut de l'employé

Si les critères qui précèdent ne sont pas respectés, l'Agence du revenu du Canada considérera l'agent comme un employé. Cependant, le ministère du Revenu fera des recherches plus approfondies afin d'établir si la relation qui existe entre un agent et un courtier est, en fait, une relation employeur-employé. Le ministère du Revenu aura alors recours aux quatre tests de droit coutumier décrits ci-dessous afin d'examiner tous les faits pertinents de manière à établir la nature de la relation entre les parties.

Principes de droit coutumier

Afin d'établir si un travailleur est un employé ou un travailleur indépendant, 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.

- a) 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.

Voici certaines des questions que pourrait poser le ministère afin d'évaluer la notion de contrôle :

- i) Le courtier exige-t-il que l'agent consacre un certain nombre d'heures de travail précis à son travail?
- ii) L'agent reçoit-il de la formation offerte par le courtier?
- iii) Le courtier se réserve-t-il le droit de rejeter tout bien immobilier jugé insatisfaisant?
- iv) Les taux de commission inférieurs à un certain pourcentage requièrent-ils l'autorisation du courtier?
- v) Advenant la résiliation de la relation entre le courtier et l'agent, tous les biens immobiliers dont l'agent était chargé demeurent-ils sous la responsabilité du courtier?
- vi) L'agent reçoit-il des avances sur ses commissions?
- vii) Si l'agent s'absente du travail (par exemple pour des vacances), les biens immobiliers dont il était chargé sont-ils redistribués à d'autres agents pendant son absence?
- viii) Est-ce le courtier qui établit les directives concernant la redistribution du travail en l'absence d'un agent?
- ix) Si un autre agent prend en charge les biens immobiliers dont l'agent absent était chargé, est-ce le courtier qui détermine en quoi consistera la rémunération pour l'autre agent concerné?
- x) Si le courtier brise la relation qui existait entre l'agent et lui, y a-t-il des conséquences légales?

b) Propriété des outils

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.

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.

- i) Le courtier rembourse-t-il à l'agent une partie de ses dépenses (par ex. frais de déplacement et de publicité)?
- ii) Le courtier fournit-il les locaux, services d'administration, papeterie, etc., à l'agent à un coût inférieur à la valeur du marché?
- iii) L'agent est-il actionnaire de la maison de courtage?

c) Perspective de bénéfiques/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. Pour évaluer cette notion, le ministère pourrait poser les questions suivantes :

- i) L'agent bénéficie-t-il d'une formule combinant salaire et commission?
 - ii) Y a-t-il un salaire minimum garanti?
-

d) 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). L'intégration doit être envisagée du point de vue de l'agent, et non du courtier. Lorsqu'un agent intègre ses activités aux activités commerciales du payeur, il existe vraisemblablement une relation employeur-employé. Le travailleur agit au nom de l'employeur, il est lié à l'entreprise de l'employeur et il en dépend.

Pour évaluer la situation, le ministère pourrait demander :

- i) L'agent dépend-il de l'entreprise sur le plan économique?
 - ii) L'agent agit-il également au nom d'un courtier inscrit?
 - iii) Y a-t-il d'autres formes de rémunération (par ex. vacances payées, prestations de maladie, prime de performance)?
 - iv) L'agent reçoit-il des avantages sociaux?
 - v) L'agent a-t-il droit à une indemnité de départ en cas de résiliation du contrat?
 - vi) Le courtier est-il tenu d'être assuré contre les pertes, coûts, dommages, et autres, attribuables à des actes de négligence ou répréhensibles de la part de l'agent?
 - vii) L'agent gère-t-il l'exploitation de la maison de courtage?
 - viii) L'agent peut-il tirer profit d'une gestion rentable de la maison de courtage?
-

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 :

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 501 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 "Commissioned Real Estate Salespersons
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 978-1-4249-6048-4 (Imprimé)
ISBN 978-1-4249-6050-7 (PDF)
ISBN 978-1-4249-6049-1 (HTML)
Dist. #2463F

