

Agences de placement et leurs travailleurs Comment reconnaître 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.

Ce guide précise en quoi l'impôt-santé des employeurs (ISE) de l'Ontario s'applique aux agences de placement et explique comment établir s'il existe une relation employeur-employé entre l'agence et le travailleur.

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.

En général, lorsqu'un travailleur est embauché par une agence et affecté à un client, il existe une relation employeur-employé entre l'agence et le travailleur. Lorsqu'il n'est pas clair qu'il existe une telle relation, il faut tenir compte de nombreux facteurs pour établir si le travailleur est effectivement un employé de l'agence ou un travailleur indépendant. Outre les modalités et conditions d'emploi du travailleur, la Direction des services de conseils fiscaux 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 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 concernant l'assurance-emploi (AE) et le Régime de pensions du Canada (RPC)

L'ARC a élaboré des lignes directrices à l'égard des travailleurs embauchés par des agences de placement ou d'emploi.

Le ministère tiendra compte des lignes directrices de l'ARC afin d'établir s'il existe une relation employeur-employé entre une agence de placement et un spécialiste professionnel. Le terme spécialiste professionnel désigne toute personne qui ne requiert pas de directives précises de la part de l'agence ou du client quant à la façon d'exécuter le travail assigné, tel qu'un ingénieur, un dessinateur, un arpenteur, un médecin, un technicien ou un conseiller en informatique.

Le spécialiste professionnel embauché en vertu d'un contrat de prestation de services par une agence de placement aux seules fins d'exécuter des services pour le compte d'un client de l'agence n'est pas considéré comme un employé de l'agence. Si c'est l'agence qui verse le salaire du travailleur et que c'est le client qui dirige et supervise le travailleur, l'agence est tenue de déduire des cotisations au RPC et à l'AE pour le travailleur, mais pas de l'impôt sur le revenu. Par conséquent, tout paiement versé au spécialiste professionnel par l'agence n'est pas assujéti à l'ISE.

Principes de droit coutumier

Bien que les termes employeur et employé soient définis dans la *Loi sur 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.

- a) Test de contrôle** Le test de contrôle sert à établir si une personne est 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.

Dans la plupart des cas d'agences de placement, il incombe au client d'assumer la direction et le contrôle des tâches quotidiennes à effectuer, bien que le contrôle ultime à l'égard du travailleur demeure la responsabilité de l'agence.

Étant donné que l'agence a le pouvoir d'embaucher ou de congédier, et de décider où et quand le travail sera accompli, elle est alors considérée comme l'employeur aux fins de l'ISE.

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

- i) Est-ce l'agence qui décide de l'embauche, du salaire et du congédiement d'un travailleur?
- ii) L'agence surveille-t-elle la performance du travailleur?
- iii) L'agence assure-t-elle la formation et le perfectionnement du travailleur?
- iv) L'agence exige-t-elle que le travailleur se conforme à ses directives ou politiques?
- v) L'agence est-elle responsable des mesures disciplinaires à l'égard du travailleur?
- vi) Est-ce l'agence qui détermine le salaire du travailleur?
- vii) Le travailleur est-il tenu d'effectuer le travail personnellement?

b) 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 exploitation.

Voici certaines des questions que pourrait poser le ministère afin d'évaluer cette notion :

- i) Le travailleur doit-il fournir son propre équipement ou ses propres outils, et couvrir les coûts liés à leur utilisation?
- ii) L'agence fournit-elle au travailleur des locaux ou des services de bureau?

c) 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.

Voici certaines des questions que pourrait poser le ministère afin d'évaluer cette notion :

- i) L'agence paie-t-elle le travailleur, indifféremment du fait qu'elle soit elle-même payée par le client?
- ii) L'agence verse-t-elle une rémunération additionnelle (p. ex. vacances payées, indemnités de maladie, prime de rendement)?
- iii) L'agence souscrit-elle une assurance-responsabilité pour le travailleur?
- iv) L'agence est-elle responsable des dommages causés par le travailleur qu'elle a placé?
- v) L'agence rembourse-t-elle ses dépenses au travailleur?

**d) Test
d'intégration
ou d'organisation**

Le test d'intégration ou d'organisation permet d'examiner si les tâches effectuées par un travailleur 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 du travailleur, et non de l'agence. Lorsqu'un travailleur intègre ses activités aux activités commerciales du payeur, il existe vraisemblablement une relation employeur-employé.

Voici certaines des questions que pourrait poser le ministère afin d'évaluer cette notion :

- i) Le travailleur est-il inscrit auprès de plus d'une agence de placement?
- ii) L'entreprise du travailleur est-elle inscrite auprès du ministère de la Consommation et du Commerce, ou de l'ARC aux fins de la Taxe sur les produits et services?
- iii) Le client nécessite-t-il l'approbation de l'agence pour embaucher ultérieurement un même travailleur?

**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
Agents immobiliers agréés - 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 509 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 "Placement Agencies and their Workers
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 978-1-4249-4467-5 (Imprimé)
ISBN 978-1-4249-4469-9 (PDF)
ISBN 978-1-4249-4468-2 (HTML)
Dist. #2464F