

REVENU  
QUÉBEC



JUSTE.  
POUR TOUS.

TRAVAILLEUR  
AUTONOME  
OU SALARIÉ?

---

[www.revenuquebec.ca](http://www.revenuquebec.ca)

En tant que travailleur, vous pouvez avoir le statut de **travailleur autonome** ou de **salarié**. Il est important de déterminer votre statut, car vos obligations fiscales sont différentes selon que vous êtes travailleur autonome ou salarié.

Un travailleur autonome est une personne physique, c'est-à-dire un particulier qui exploite une entreprise avec ou sans employé dans le but de réaliser un profit.

Pour connaître les obligations fiscales d'un travailleur autonome, consultez le dépliant *Vous êtes travailleur autonome? Aide-mémoire concernant la fiscalité* (IN-300).

## CRITÈRES UTILISÉS POUR DÉTERMINER VOTRE STATUT

Vous êtes considéré comme un **travailleur autonome** si vous avez le libre choix des moyens d'exécution d'un contrat et qu'il n'y a aucun lien de subordination entre vous et votre client.

Par contre, vous êtes considéré comme un **salarié** si, dans un contrat écrit ou verbal, vous vous engagez à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'un employeur pour un temps limité et moyennant rémunération.

### NOTE

Pour alléger le texte, nous employons le masculin pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

Votre statut est déterminé en fonction des six critères suivants :

- la subordination effective dans le travail;
- le critère économique ou financier;
- la propriété des outils;
- l'intégration des travaux effectués;
- le résultat particulier du travail;
- l'attitude des parties quant à leur relation d'affaires.

Ces critères sont décrits ci-après. Ils font aussi l'objet du bulletin d'interprétation *Statut d'un travailleur* (RRQ. 1-1).

---

## Subordination effective dans le travail

---

La subordination effective dans le travail est **le critère le plus important** pour déterminer si vous êtes travailleur autonome ou salarié.

Si vous êtes **travailleur autonome**, vos conditions de travail n'impliquent aucune subordination. Habituellement, votre client ne fixe ni votre horaire, ni votre lieu de travail, ni vos méthodes de travail. Il ne peut pas vous interdire de vous faire aider, ni de vous faire remplacer, ni même d'offrir vos services à plusieurs clients.

Par contre, si vous êtes **salarié**, vos conditions de travail impliquent une forme de subordination. En effet, votre employeur a autorité sur vous car, de manière générale,

- il établit vos conditions d'engagement et de congédiement;
- il décide de votre horaire et de votre lieu de travail;
- il détermine vos tâches et vos méthodes de travail;
- il dirige vos activités et, s'il y a lieu, celles de vos remplaçants;
- il contrôle l'accomplissement de votre travail et, s'il y a lieu, celui de vos remplaçants;
- il peut prendre des mesures disciplinaires contre vous.

De plus, c'est votre employeur qui doit assumer les dommages que vous pourriez causer dans le cadre de vos fonctions. C'est aussi lui qui, généralement, paie les frais liés aux activités de formation et de perfectionnement ainsi que ceux liés au lieu de travail.

---

## Critère économique ou financier

---

Le critère économique ou financier permet d'évaluer la relation qui existe entre vous et votre client ou votre employeur.

Si vous êtes **travailleur autonome**, vous avez la possibilité de faire des profits. En contrepartie, vous courez le risque de subir des pertes. De plus, vous devez payer les dépenses d'exploitation de votre propre entreprise, comme vos frais de repas, de déplacement et de logement.

Si vous êtes **salarie**, votre employeur est responsable des dépenses d'exploitation de l'entreprise, et vous ne courez aucun risque financier. Les pertes financières de l'entreprise n'ont donc pas de conséquences directes sur votre rémunération. Par ailleurs, vous bénéficiez de vacances annuelles ainsi que de congés payés et d'avantages sociaux.

---

## Propriété des outils

---

Savoir qui est propriétaire des outils peut aussi vous aider à fixer votre statut de travailleur. On entend par *outils* l'ensemble des articles, des instruments, de l'équipement et des matériaux dont le travailleur a besoin pour effectuer son travail.

Si vous êtes **travailleur autonome**, vous fournissez normalement vos outils et vous en payez les coûts d'utilisation.

Si vous êtes **salarié**, vous travaillez normalement avec des outils dont votre employeur est propriétaire. C'est lui qui en paie les coûts d'utilisation. Ces coûts comprennent entre autres les frais de financement, de fonctionnement et de réparation des outils.

---

## Intégration des travaux effectués

---

Le critère de l'intégration des travaux doit être considéré de votre point de vue.

Si les services que vous rendez à une entreprise (par exemple, en tant que consultant externe) ne font pas partie de ses activités habituelles, vous êtes un **travailleur autonome**. À ce titre, vous pouvez offrir vos services à plusieurs clients.

Par contre, si votre travail fait partie intégrante des activités d'une entreprise, il existe probablement une relation employeur-employé. Par exemple, vous pouvez être considéré comme un **salarié**

- si vous vendez les produits d'une entreprise et que la vente fait partie des activités de cette entreprise;
- si votre revenu principal provient du travail que vous effectuez chez un seul employeur.

---

## Résultat particulier du travail

---

Si la personne qui vous confie le travail retient vos services pour une tâche précise et vous laisse choisir les moyens d'atteindre les résultats recherchés, vous êtes **travailleur autonome**. D'ailleurs, votre relation d'affaires prend fin une fois les résultats atteints.

Par contre, si vous vous êtes personnellement mis au service d'un employeur pour une certaine période, vous êtes plutôt **salarié**.

---

## Attitude des parties quant à leur relation d'affaires

---

L'attitude des parties quant à leur relation d'affaires fait référence à l'entente qui existe entre vous et votre client ou votre employeur concernant vos conditions de travail. Par exemple, les faits suivants peuvent être pris en considération :

- le paiement de la cotisation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour le salaire qui vous est versé;
- l'interprétation globale du contrat de travail et les modalités de son renouvellement;
- l'admissibilité à l'assurance collective de l'employeur;
- le paiement d'une indemnité de départ.



# CAS DES ARTISTES

Si vous êtes un artiste et que vous exercez votre art dans le cadre d'un contrat de travail, les obligations de votre employeur sont celles que la législation fiscale québécoise impose à toute personne qui embauche un employé.

Toutefois, vous pouvez vous prévaloir d'une présomption pour être considéré comme travailleur autonome si, à la fois, au cours d'une année donnée,

- vous avez conclu plusieurs engagements avec un ou plusieurs producteurs;
- vous travaillez dans un des domaines de production artistique visés par la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma.

Lorsque vous êtes un artiste résident du Canada et que vous indiquez explicitement à un producteur que vous vous prévalez de cette présomption, ce producteur n'a aucune obligation fiscale à titre d'employeur à votre endroit.

Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter les bulletins d'interprétation suivants :

- Obligations fiscales d'une personne qui emploie un artiste œuvrant dans un des domaines de production artistique visés par la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (IMP. 1015-5)
- Statut fiscal d'un artiste œuvrant dans un des domaines de production artistique visés par la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (IMP. 80-3)

# IMPORTANCE DE DÉTERMINER LE BON STATUT

Un travailleur peut se considérer comme un travailleur autonome, ou être considéré comme tel par la personne qui lui confie un travail, tout en étant considéré comme un salarié selon nos critères. Il arrive que certains salariés soient incités par leur employeur à devenir des travailleurs autonomes. Toutefois, il ne suffit pas que les deux parties soient favorables à ce changement pour que nous reconnaissons le statut de travailleur autonome.

Ainsi, lors d'une vérification, nous évaluons la situation des travailleurs et pouvons conclure qu'un travailleur considéré comme un travailleur autonome a plutôt le statut de salarié. L'employeur doit alors payer les cotisations qui auraient dû être versées.



# AIDE À LA DÉTERMINATION DU STATUT

Si un employeur et un travailleur ne s'entendent pas quant au statut de ce dernier, une demande de décision peut nous être présentée au moyen des formulaires suivants :

- Demande de décision concernant la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome (RR-65)
- Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome (RR-65.A)

L'Agence du revenu du Canada met aussi à la disposition des employeurs et des travailleurs le guide *Employé ou travailleur indépendant?* (RC4110).

Notez que les critères que nous avons retenus peuvent être différents de ceux qui sont déterminés par d'autres ministères et organismes. De plus, nous ne sommes pas liés par les décisions sur le statut de travailleur rendues par d'autres instances gouvernementales concernant des lois autres que celles que nous appliquons.

---

Cette publication vous est fournie uniquement à titre d'information. Les renseignements qu'elle contient ne constituent pas une interprétation juridique des dispositions de la Loi sur les impôts ni d'aucune autre loi.

# POUR NOUS JOINDRE

## Par Internet

[www.revenuquebec.ca](http://www.revenuquebec.ca)



## Par téléphone

### Renseignements fournis aux particuliers et aux particuliers en affaires

Lundi au vendredi : 8 h 30 – 16 h 30

Québec	Montréal	Ailleurs
<b>418 659-6299</b>	<b>514 864-6299</b>	<b>1 800 267-6299</b> (sans frais)

### Renseignements fournis aux entreprises, aux employeurs et aux mandataires

Lundi, mardi, jeudi et vendredi : 8 h 30 – 16 h 30

Mercredi : 10 h – 16 h 30

Québec	Montréal	Ailleurs
<b>418 659-4692</b>	<b>514 873-4692</b>	<b>1 800 567-4692</b> (sans frais)

### Bureau de la protection des droits de la clientèle

Lundi au vendredi : 8 h 30 – 12 h et 13 h – 16 h 30

Québec	Ailleurs
<b>418 652-6159</b>	<b>1 800 827-6159</b> (sans frais)

### Service offert aux personnes sourdes

Montréal	Ailleurs
<b>514 873-4455</b>	<b>1 800 361-3795</b> (sans frais)

## Par la poste

### Particuliers et particuliers en affaires

#### Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière et Montérégie

Direction principale des relations avec la clientèle des particuliers  
Revenu Québec  
C. P. 3000, succursale Place-Desjardins  
Montréal (Québec) H5B 1A4

#### Québec et autres régions

Direction principale des relations avec la clientèle des particuliers  
Revenu Québec  
3800, rue de Marly  
Québec (Québec) G1X 4A5

### Entreprises, employeurs et mandataires

#### Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière, Montérégie, Estrie et Outaouais

Direction principale des relations avec la clientèle des entreprises  
Revenu Québec  
C. P. 3000, succursale Place-Desjardins  
Montréal (Québec) H5B 1A4

#### Québec et autres régions

Direction principale des relations avec la clientèle des entreprises  
Revenu Québec  
3800, rue de Marly  
Québec (Québec) G1X 4A5

### Bureau de la protection des droits de la clientèle

Revenu Québec  
3800, rue de Marly, secteur 3-4-5  
Québec (Québec) G1X 4A5

2017-08

This publication is also available in English under the title *Employee or Self-Employed Person?* (IN-301-V).

IN-301 (2017-10)