

Dossier :

Employé

OU

Travailleur indépendant ?



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN AMÉNAGEMENT FORESTIER
(CSMOAF)

Janvier 2003

Table des matières

1. INTRODUCTION	3
2. QUELQUES DÉFINITIONS	3
2.1 EMPLOYÉ OU SALARIÉ	3
2.2 TRAVAILLEUR INDÉPENDANT OU TRAVAILLEUR AUTONOME	4
3. CRITÈRES DE DÉTERMINATION DU STATUT	4
3.1 LE CONTRÔLE OU LA SUBORDINATION	5
3.2 LA FOURNITURE DE L'ÉQUIPEMENT ET DES OUTILS	6
3.3 LE CRITÈRE FINANCIER (PROFIT ET PERTES)	7
3.4 L'INTÉGRATION DES TRAVAUX EFFECTUÉS PAR LE TRAVAILLEUR	8
3.5 LE RÉSULTAT SPÉCIFIQUE	8
3.6 L'ATTITUDE DES PARTIES QUANT À LEUR RELATION D'AFFAIRES	9
4. CONSÉQUENCES LIÉES À UN MAUVAIS STATUT	9
4.1 RELATION EMPLOYEUR-EMPLOYÉ	10
4.2 RELATION D'AFFAIRES	10
5. AIDE À LA DÉTERMINATION DU STATUT	11
6. CONCLUSION	11
7. RÉFÉRENCES	12
8. SITES INTERNET	12
ANNEXE 1	13
ANNEXE 2	16

1. Introduction

En principe, il est généralement facile pour un employeur de déterminer s'il embauche un employé ou un travailleur indépendant. Il existe néanmoins des cas où cela s'avère plus difficile. Par ailleurs, pour certains employeurs, « changer le statut de leurs employés peut paraître drôlement intéressant. Ils économisent sur les taxes sur la masse salariale (cotisations à la CSST, Régie des rentes, assurance emploi, etc.) et sur les contributions aux programmes collectifs de l'entreprise. Cependant, voir contesté le statut de travailleur autonome peut coûter cher, tant à l'employeur qu'à l'employé » (E. Grenier 1999).

Aussi, pour vous aider à y voir plus clair et à faire le bon choix de statut au moment de l'embauche, voici un document qui fait ressortir les principales différences entre le statut d'employé et celui de travailleur indépendant, et qui aborde également les conséquences associées à un mauvais choix. Il est à noter que la grande majorité des informations contenues dans ce document ont été tirées de différents guides élaborés par l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), le ministère du Revenu du Québec et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), cités dans la section 7.

2. Quelques définitions

Avant d'étudier plus en profondeur les critères qui permettent de déterminer correctement le statut d'un travailleur, il est important de définir exactement ce qu'est un employé (ou salarié) et ce qu'est un travailleur indépendant (ou travailleur autonome). Pour ce faire, les définitions établies par les principales instances ayant autorité en matière fiscale ou légale sont présentées dans les deux sections suivantes.

2.1 Employé ou salarié

Voici les définitions des principales instances du terme « employé » ou encore « salarié » :

Employé (ADRC) : Un particulier qui est au service d'un employeur*.

* **Employeur** : Entreprise ou particulier qui est tenu de verser un salaire ou autre rémunération en contrepartie de services rendus par un employé.

Salarié (Ministère du Revenu du Québec) : Personne qui s'engage à exécuter un travail, à temps plein ou à temps partiel, pour le compte d'un employeur, en contrepartie d'un salaire ou d'un traitement. Le salarié s'engage pour une période limitée ou indéterminée. Cette entente peut être verbale ou écrite.

Salarié (Code civil du Québec) : Celui qui s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'un employeur.

Travailleur (CSST) : Personne physique qui exécute un travail rémunéré conformément à un contrat de travail ou d'apprentissage. Le travailleur est lié par un contrat de travail plutôt que par un contrat d'entreprise.

2.2 Travailleur indépendant ou travailleur autonome

Voici maintenant les définitions des principales instances du terme « travailleur indépendant » ou encore « travailleur autonome » :

Travailleur indépendant (ADRC) : Particulier qui a une *relation d'affaires** avec un payeur.

* **Relation d'affaires** : Entente verbale ou écrite selon laquelle un travailleur indépendant accepte d'exécuter pour le payeur des travaux précis en contrepartie d'un paiement. Il n'y a pas d'employeur ni d'employé. Dans une telle relation, le travailleur indépendant n'est habituellement pas tenu d'exécuter lui-même les travaux ou une partie des travaux. Il s'agit d'un contrat pour services.

Travailleur autonome (Ministère du Revenu du Québec) : Personne qui, en vertu d'une entente verbale ou écrite, s'engage envers une autre personne, son client, à effectuer un travail matériel ou à lui fournir un service moyennant un prix que le client s'engage à lui payer.

Travailleur autonome (Code civil du Québec) : Par opposition au salarié, le travailleur autonome a le choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à l'exécution du contrat.

Travailleur autonome (CSST) : Personne physique qui fait des affaires pour son propre compte (contrat d'entreprise avec ses clients) et qui n'emploie aucun travailleur.

Travailleur autonome (Droit fiscal) : Personne physique, un particulier, qui exploite une entreprise avec ou sans employés dans le but de réaliser un profit. Les lois fiscales permettent notamment au travailleur autonome de déduire des dépenses liées à l'exploitation d'une entreprise. Par contre, elles l'obligent à payer des cotisations au Fonds des services de santé et à la Régie des rentes du Québec, par exemple.

Travailleur indépendant (Office de la langue française) : Personne non salariée exerçant pour son propre compte une profession industrielle, commerciale ou libérale. **Le terme travailleur autonome est à éviter.**

3. Critères de détermination du statut

Pour déterminer si une personne doit être considérée comme un employé ou comme un travailleur indépendant, il est nécessaire d'examiner la nature de la relation qui existe entre les parties. Pour ce faire, différents critères existent pour analyser les conditions d'emploi du travailleur et évaluer le degré de subordination existant entre le travailleur et l'employeur afin d'orienter la décision. Bien qu'on retrouve de légères différences entre les critères retenus par l'ADRC et ceux du ministère du Revenu du Québec, les grandes lignes exposées par chacune de ces instances gouvernementales vont dans le même sens.

Dans le présent document, six critères sont expliqués, résumant ainsi l'essentiel des informations à prendre en considération lors de la détermination du statut; les quatre premiers sont communs aux deux paliers de gouvernement alors que les deux autres sont exclusifs au ministère du Revenu du Québec. Même si ce dernier stipule dans son dépliant que ces critères sont interdépendants et qu'ils doivent être analysés dans leur ensemble, l'ADRC pour sa part semble accorder une échelle de priorité à ses quatre critères. Les critères qui seront expliqués sont :

- le contrôle ou la subordination;
- la fourniture de l'équipement et des outils;
- le critère financier (profit et pertes);
- l'intégration des travaux effectués par le travailleur;
- le résultat spécifique;
- l'attitude des parties quant à leur relation d'affaires.

3.1 Le contrôle ou la subordination

L'ADRC et le ministère du Revenu du Québec s'entendent pour dire que ce premier critère est le plus important et qu'il peut être décisif lors de l'analyse des faits permettant de distinguer le salarié du travailleur indépendant.

La subordination dans le travail existe si un rapport d'autorité est exercé par l'employeur sur le travailleur. Généralement, dans une relation employeur-employé, l'employeur contrôle, directement ou indirectement, les activités de l'employé. Si l'employeur ne contrôle pas les activités du travailleur mais qu'il a le droit de le faire, il y a contrôle. On considère généralement que le payeur exerce un contrôle s'il a le pouvoir d'engager ou de congédier le travailleur, de fixer le salaire à verser et d'imposer les modalités de travail. Voici une liste non exhaustive des modalités de travail qui peuvent être imposées par le payeur et qui indiquent généralement que le travailleur a le statut d'employé :

- l'horaire et le lieu de travail;
- les méthodes de travail;
- l'évaluation de la qualité du travail;
- les rapports périodiques des activités du travailleur;
- la liste des clients et le territoire;
- la formation et le perfectionnement.

En résumé, le payeur exerce un contrôle s'il est en mesure d'exiger où, quand et comment le travail doit être accompli. Par contre, pour le travailleur indépendant, le donneur d'ouvrage ne fixe habituellement pas les horaires ou le lieu de travail, ni les moyens qu'il doit utiliser pour exécuter le travail : il ne contrôle généralement pas les activités du travailleur. Le travailleur indépendant est donc libre de décider de la façon d'exécuter les travaux et il peut se faire aider ou se faire remplacer et peut offrir ses services à plus d'un donneur d'ouvrage.

3.2 La fourniture de l'équipement et des outils

Après l'analyse des conditions d'emploi par rapport au contrôle ou à la subordination, il faut les examiner du point de vue de la fourniture de l'équipement et des outils. On doit tenir compte des éléments suivants :

- les sommes investies;
- 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 et assume les frais d'utilisation suivants : réparation, assurance, transport, location, fonctionnement (p.ex., essence). Il est toutefois à noter que dans certains métiers, les employés fournissent souvent leurs propres outils. C'est généralement le cas des mécaniciens, des peintres, des menuisiers. En foresterie, mentionnons également le cas typique des débroussailleurs et des abatteurs manuels, qui doivent la plupart du temps fournir leur débroussailleuse ou leur scie à chaîne, sans pour autant être nécessairement des travailleurs indépendants.

Dans une relation d'affaires, le travailleur indépendant fournit habituellement son propre équipement et ses propres outils et en assume les frais d'utilisation. Si l'achat ou la location d'équipement ou de gros outils exige un investissement important et un entretien dispendieux pour le travailleur, cela indique la plupart du temps que ce dernier est un travailleur indépendant. En effet, lorsqu'il faut remplacer ou faire réparer les outils, le travailleur indépendant assume un risque de perte.

Note : Un communiqué sur le statut particulier des opérateurs-proprétaires de machinerie forestière, émis par l'ADRC, stipule que le fait qu'un travailleur forestier possède sa propre machinerie n'est pas, en soi, un facteur déterminant quant à son statut d'emploi. Un opérateur-proprétaire peut donc être engagé en vertu d'un contrat de louage de services tout en louant sa machinerie à son employeur selon un contrat de location. Dans cette situation, les revenus d'emploi sont considérés comme étant du salaire et les revenus générés par la machinerie constituent un revenu de location.

Il est toutefois essentiel que les ententes relatives à la location de la machinerie lourde et à l'embauche de l'opérateur-proprétaire en vertu d'un contrat de louage de services soient faites par écrit. Dans ces circonstances, l'opérateur-proprétaire est considéré comme un employé occupant un emploi assurable, pourvu que certaines conditions soient remplies.

En effet, pour qu'il y ait un contrat de louage de services, les parties concernées (employeur et employé) doivent remplir les conditions suivantes :

- a) le contrat d'engagement doit être distinct du contrat de location de la machinerie;
- b) le mode de rémunération doit être indiqué dans le contrat (taux à l'heure, à la journée, à la pièce, etc.);

... / 3.2 La fourniture de l'équipement et des outils

3.2 La fourniture de l'équipement et des outils (suite)

- c) l'employeur doit avoir le droit de contrôler la façon dont le travail sera exécuté (ce contrôle est généralement exercé par le contremaître sur le chantier);
- d) c'est l'employeur qui indique au travailleur où il rendra les services et la durée de ceux-ci (endroit, horaire, durée, etc.);
- e) l'employeur a le droit de décider quels sont les travaux que l'opérateur exécutera;
- f) les services de l'opérateur-proprétaire ne doivent pas être directement liés aux opérations de se machinerie. Par exemple, en cas de bris majeur, l'employeur peut attribuer à l'opérateur d'autres tâches pour lesquelles il sera rémunéré en conséquence; et
- g) l'employeur est responsable des blessures ou dommages causés par l'opérateur dans le cadre de ses fonctions, y compris les blessures subies par ce dernier.

3.3 Le critère financier (profit et pertes)

Après l'analyse des conditions d'emploi par rapport au contrôle (subordination) et à la fourniture de l'équipement et des outils, il faut les examiner du point de vue des chances de profit ou des risques de pertes.

Ce critère permet donc d'évaluer la relation qui existe entre le donneur d'ouvrage et le travailleur sur le plan financier. Pour ce faire, il faut examiner les implications financières pour le travailleur, en se demandant si le travailleur :

- a la chance de réaliser un profit;
- risque de subir des pertes dues aux mauvaises créances, aux dommages causés au matériel, aux délais de livraison imprévus;
- assume les dépenses d'exploitation.

Généralement, dans une relation employeur-employé, seul l'employeur risque de subir des pertes. Il assume les dépenses d'exploitation qui peuvent comprendre les frais de bureau, les salaires, les avantages sociaux, les primes d'assurance, ainsi que les frais de livraison ou d'expédition. L'employé ne court aucun risque financier; il a droit à son plein salaire quelle que soit la santé financière de l'entreprise et bénéficie de vacances annuelles ou de congés payés et d'avantages sociaux.

Dans une relation d'affaires, le travailleur indépendant réalise des profits ou subit des pertes. Il assume aussi les dépenses d'exploitation. Le travailleur indépendant n'est pas assuré d'avoir un revenu régulier, puisque son revenu dépend des résultats obtenus à la fin de son contrat. Les résultats financiers de l'entreprise du donneur d'ouvrage n'ont pas de conséquences directes sur la rémunération du travailleur indépendant et ce dernier assume ses frais de nourriture, de vêtement, de transport ou d'hébergement.

3.4 L'intégration des travaux effectués par le travailleur

Si l'examen des conditions d'emploi par rapport aux trois premiers critères n'a pas permis de déterminer la nature de la relation qui existe entre le payeur et le travailleur, il faut poursuivre l'analyse. Le critère de l'intégration, le dernier critère selon l'ADRC, devrait permettre de trancher la question.

Il faut voir la question de l'intégration du point de vue du travailleur et non du point de vue du payeur. Si le travail exécuté par la personne fait partie intégrante des activités de l'entreprise de l'employeur, il y a probablement une relation employeur-employé. L'employé agit pour le compte de l'employeur. Il est lié à l'entreprise de l'employeur et il en est dépendant.

Si le travailleur intègre les activités du payeur à ses propres activités commerciales, cela indique qu'il agit pour son propre compte. Il est indépendant de l'entreprise du payeur, parce qu'il est lui-même en affaires. Il y a probablement une relation d'affaires. À titre d'exemple, un consultant externe est un travailleur indépendant si les services qu'il rend à l'entreprise ne font pas partie des activités habituelles de celle-ci. Par ailleurs, le salarié tire habituellement sa principale source de revenus du travail effectué chez un seul employeur, contrairement au travailleur indépendant qui peut rendre des services à plusieurs clients.

Du point de vue de la CSST, lorsque l'activité du travailleur autonome n'est ni similaire ni connexe à celle de l'entreprise, cette dernière n'a aucune rémunération à déclarer. De même, lorsque l'activité du travailleur autonome est similaire ou connexe à celle que l'entreprise exerce, mais qu'elle est exercée en même temps pour plusieurs entreprises, ou encore qu'elle est exercée pendant moins de 60 jours ouvrables par année civile, la rémunération du travailleur autonome n'a pas à être déclarée. Cependant, si l'activité est exercée pendant 60 jours ou plus par année civile, la rémunération du travailleur autonome doit être déclarée parce qu'il est considéré comme un travailleur en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Mentionnons également que le travailleur autonome qui désire bénéficier de la protection accordée par la loi doit s'inscrire lui-même à la CSST.

3.5 Le résultat spécifique

Ce critère n'est retenu que par le ministère du Revenu du Québec. Le résultat spécifique du travail signifie que les services d'un travailleur indépendant sont généralement retenus pour accomplir une tâche spécifique et que celui-ci est libre du choix de la méthode à utiliser pour atteindre les résultats escomptés. Dans ce cas, la relation d'affaires cesse lorsque le travail spécifique prévu par un contrat est terminé.

3.6 L'attitude des parties quant à leur relation d'affaires

Finalement, le dernier critère ici exposé n'est également retenu que par le ministère du Revenu du Québec et fait référence à l'entente qui existe entre les deux parties concernant certaines conditions de travail. À titre d'exemples, les faits suivants peuvent être pris en considération :

- le paiement par l'employeur de la cotisation à la CSST pour les salaires versés à ses travailleurs;
- l'interprétation globale du contrat de travail et les modalités de son renouvellement;
- l'admission à l'assurance collective de l'employeur;
- le paiement d'une prime de séparation.

4. Conséquences liées à un mauvais statut

Une personne peut se considérer comme un travailleur indépendant, ou être considérée comme tel par le donneur d'ouvrage, alors qu'aux yeux des ministères ou organismes publics, il s'agit d'une personne ayant le statut de salarié. Il arrive également que certains salariés soient incités par leur employeur à devenir des travailleurs indépendants. Cette situation peut effectivement sembler alléchante puisque dans une relation employeur-employé (selon un contrat de travail écrit ou verbal), la personne qui paie le salaire doit effectuer des retenues à la source et verser certaines cotisations alors que le donneur d'ouvrage n'a pas ces obligations s'il retient les services d'un travailleur indépendant.

Mais la détermination du statut d'un travailleur n'est pas une question de choix : il ne suffit pas que les deux parties soient favorables à ce changement pour que le statut de travailleur indépendant soit reconnu du point de vue légal ou fiscal.

Il est également important de préciser ici que les différentes instances ne sont pas liées entre elles quant aux décisions rendues par chacune sur le statut d'un travailleur (l'ADRC vs le ministère du Revenu du Québec par exemple). Il en va de même à la CSST, où une personne qui est reconnue comme un travailleur indépendant par un autre ministère ou organisme public peut être considérée comme un travailleur selon les lois appliquées par la CSST.

En définitive, bien que les conséquences liées à un mauvais statut puissent différer selon la situation spécifique de chaque personne, les deux sections qui suivent exposent quelques généralités quant aux responsabilités et implications propres au statut d'employé et à celui de travailleur indépendant.

4.1 Relation employeur-employé

Lorsqu'il y a relation employeur-employé, l'employeur doit :

- s'inscrire au Numéro d'entreprise (NE) de l'ADRC;
- retenir l'impôt sur le revenu, les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) ou au Régime des rentes du Québec (RRQ) et les cotisations à l'assurance-emploi sur les montants qu'il verse à ses employés;
- verser à l'ADRC (et au ministère du Revenu du Québec s'il y a lieu) les montants retenus ainsi que la part de cotisations au RPC/RRQ et à l'AE qu'il doit payer;
- déclarer les revenus et les retenues de ses employés sur la déclaration appropriée et leur remettre des copies de leurs feuillets T4.

L'employeur doit aussi s'inscrire auprès des organismes provinciaux pertinents s'il y a lieu, comme par exemple la CSST et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail (CSPAAT).

En général, l'employé peut avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. De plus, l'employé peut être admissible à certains avantages sociaux (congrés de maladie, assurance-salaire, participation aux bénéfices, etc.).

Si un payeur considère un particulier comme un travailleur indépendant alors que le particulier est en réalité un employé, le payeur devra payer les deux parts de cotisations à l'assurance-emploi et au RPC/RRQ, et ce, pour toute la durée de l'emploi. Des pénalités et des intérêts pourraient aussi être imposés. Par ailleurs, le travailleur sera également tenu de refaire sa déclaration d'impôt et de payer l'impôt que l'employeur aurait dû retenir sur sa paye. Des intérêts et des pénalités pourraient aussi lui être imposés. Il est donc très important de bien déterminer la nature de la relation d'emploi.

4.2 Relation d'affaires

Lorsqu'il y a relation d'affaires, et que les revenus du travailleur indépendant sont supérieurs à 500\$ ou que des retenues d'impôt ont été faites, le payeur doit :

- déclarer les revenus du travailleur indépendant, et, s'il y a lieu, les retenues d'impôt, sur la déclaration appropriée;
- remettre, s'il y a lieu, au travailleur indépendant des copies de son feuillet T4A.

De son côté, le travailleur indépendant doit verser les deux parts de cotisations au RPC/RRQ. De plus, il devra peut-être payer son impôt et ses cotisations au RPC/RRQ par acomptes provisionnels. En général, le travailleur indépendant n'a pas le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

5. Aide à la détermination du statut

L'essentiel des informations contenues dans ce document provient de deux outils produits par l'ADRC et le ministère du Revenu du Québec pour vous aider à y voir plus clair dans la détermination du statut d'un travailleur. Il s'agit de la brochure RC4110 de l'ADRC, intitulée « *Employé ou travailleur indépendant?* » et disponible sur leur site Internet à l'adresse suivante : www.ccra-adrc.qc.ca, ainsi que du dépliant IN-301 du ministère du Revenu du Québec, intitulé « *Travailleur autonome ou salarié?* » et disponible au www.revenu.gouv.qc.ca.

Par ailleurs, les deux paliers de gouvernement présentent une série de questions à se poser pour faciliter la décision; il s'agit du tableau récapitulatif de l'ADRC, présenté à l'annexe 1, et du « *Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome* » (RR-65.A) du ministère du Revenu du Québec, présenté à l'annexe 2.

Tous ces outils ne remplacent cependant d'aucune façon les demandes formelles de décisions. Si vous avez encore des doutes après une analyse minutieuse, adressez-vous directement aux instances gouvernementales concernées pour vous aider. Aussi, s'il y a désaccord entre l'employeur et le travailleur concernant le statut de ce dernier, une demande de décision peut être présentée notamment au ministère du Revenu du Québec en remplissant le formulaire intitulé « *Demande de décision concernant la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome* » (RR-65).

6. Conclusion

À la lumière des informations colligées dans ce document, on peut constater que rares sont les cas en foresterie qui nécessitent un statut de travailleur indépendant, et à plus forte raison dans le cas des ouvriers de l'aménagement forestier. En effet, plus souvent qu'autrement, un contrôle est exercé par le payeur quant à leur horaire et lieu de travail (critère 1). Également, à moins que l'entreprise ne fasse affaire avec des sous-traitants pour certaines catégories de travaux, le travail exécuté par le travailleur fait généralement partie intégrante des activités de l'entreprise de l'employeur, ce qui donne un autre indice en faveur d'une relation employeur-employé (critère 4).

Le critère 2, soit la fourniture de l'équipement et des outils, peut pour sa part porter à confusion puisque dans le cas des débroussailleurs et des abatteurs manuels par exemple, le travailleur est souvent amené à fournir ses propres outils. Toutefois, tel qu'il est mentionné au point 3.2, il ne s'agit pas d'un facteur déterminant quant au statut d'emploi. Précisons également que les scies et l'équipement utilisés ne représentent pas, toutes proportions gardées, de gros outils exigeant un investissement important et un entretien dispendieux pour le travailleur. Quant au cas des opérateurs-propriétaires de machinerie forestière, la note du point 3.2 explique bien que ces derniers peuvent être considérés distinctement de leur machinerie en vertu d'un contrat de location avec l'employeur.

Bref, il faut être très prudent dans la détermination du statut de ses travailleurs puisqu'un mauvais choix, puisse-t-il être fait de très bonne foi, peut coûter cher...

7. Références

1. AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA. Brochure RC4110 : *Employé ou travailleur indépendant?*
2. AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU Canada, Direction générale des cotisations et des recouvrements. CE-97-01R. Communiqué sur Opérateur-proprétaire de machinerie forestière (statut).
3. COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER. 2002. Le Professionnel au bouleau. *Employé ou travailleur indépendant?* Mai 2002. Vol. 3, no. 1. P. 3.
4. GRENIER, ÉRIC. 1999. Affaires Plus. *Le fisc a sorti sa loupe : êtes-vous un vrai travailleur autonome?* Mars 1999. P. 29-31.
5. MINISTÈRE DU REVENU DU QUÉBEC. Dépliant IN-301 : *Travailleur autonome ou salarié?*

8. Sites Internet

1. AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA. www.ccradrc.gc.ca. Site consulté le 9 janvier 2002.
2. COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. www.csst.qc.ca. Site consulté le 9 janvier 2002.
3. MINISTÈRE DU REVENU DU QUÉBEC. www.revenu.gouv.qc.ca. Site consulté le 9 janvier 2002.

Annexe 1

Tableau récapitulatif des questions aidant à déterminer le statut d'un travailleur

(Agence des douanes et du revenu du Canada)

Note :

Le *tableau récapitulatif* n'a pu être intégré dans cette version électronique. La personne qui désire le consulter pourra le faire en allant sur le site Internet de l'ADRC au www.ccra-adrc.gc.ca. Le tableau se trouve dans la brochure dont il est fait mention à la section 5 du présent document, soit la brochure RC4110 intitulée « *Employé ou travailleur indépendant?* ». Cette brochure peut facilement être trouvée en utilisant le moteur de recherche du site de l'ADRC ou encore en utilisant cette adresse complète : <http://www.ccra-adrc.gc.ca/F/pub/tg/rc4110/rc4110-f.pdf>.

Vous pouvez également communiquer avec le CSMOAF pour obtenir une copie papier du tableau en question.

Annexe 2

**Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou
de travailleur autonome**

(Ministère du Revenu du Québec)

Note :

Le « Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome » (RR-65.A) n'a pu être intégré dans cette version électronique. La personne qui désire le consulter pourra le faire en allant sur le site Internet du ministère du Revenu du Québec au www.revenu.gouv.qc.ca. Ce questionnaire peut facilement être trouvé en utilisant le moteur de recherche du site du ministère du Revenu du Québec ou en utilisant cette adresse complète :

[http://www.revenu.gouv.qc.ca/documents/fr/formulaires/rr/rr-65.a\(1999-01\).pdf](http://www.revenu.gouv.qc.ca/documents/fr/formulaires/rr/rr-65.a(1999-01).pdf).

Vous pouvez également communiquer avec le CSMOAF pour obtenir une copie papier du questionnaire.