

Dossier : 2003-697(EI)

ENTRE :

EXTRA-KLEEN INC.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

---

Appel entendu avec l'appel de *Berthe Casavant (2003-789(EI))* le 11 juillet 2003,  
à Bathurst (Nouveau-Brunswick)  
Devant : L'honorable juge C.H. McArthur

Comparutions :

Représentant de l'appelante :            Joséphat Casavant  
Avocate de l'intimé :                    M<sup>e</sup> Stéphanie Côté

---

JUGEMENT

L'appel est rejeté et la décision du Ministre, rendue aux termes de l'alinéa 5(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, est confirmée.

Signé à Ottawa, Canada, le 13<sup>e</sup> jour de novembre, 2003.

«C.H. McArthur»

---

Juge McArthur

Dossier : 2003-789(EI)

ENTRE :

BERTHE CASAVANT,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

---

Appel entendu avec l'appel d'*Extra-Kleen Inc. (2003-697(EI))* le 11 juillet 2003,  
à Bathurst (Nouveau-Brunswick)

Devant : L'honorable juge C.H. McArthur

Comparutions :

Pour l'appelante :

L'appelante elle-même

Avocate de l'intimé :

M<sup>e</sup> Stéphanie Côté

---

JUGEMENT

L'appel est rejeté et la décision du Ministre, rendue aux termes de l'alinéa 5(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, est confirmée.

Signé à Ottawa, Canada, le 13<sup>e</sup> jour de novembre, 2003.

«C.H. McArthur»

---

Juge McArthur

Référence : 2003CCI812

Date : 20031113

Dossier : 2003-697(EI)

ENTRE :

EXTRA-KLEEN INC.,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé,

Dossier : 2003-789(EI)

ET ENTRE :

BERTHE CASAVANT,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

### **MOTIFS DU JUGEMENT**

#### **Le juge McArthur**

[1] Il s'agit d'appels portant sur l'assurabilité du travail exécuté par l'appelante Berthe Casavant auprès de la société Extra-Kleen. Les appelantes, Extra-Kleen et Berthe Casavant, prétendent que Berthe Casavant (la «travailleuse») a exercé un emploi-assurable au cours de la période du 3 décembre 2001 au 31 mai 2003 chez Extra-Kleen Inc. L'intimé soutient que la travailleuse n'a pas exercé chez Extra-Kleen Inc. au cours de cette période un emploi assurable au sens de l'alinéa 5(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la «Loi»).

[2] En concluant que la travailleuse n'exerçait pas un emploi assurable, le ministre du Revenu national («ministre») s'est basé sur les faits suivants :

- a) l'appelante est une personne morale incorporée le ou vers le 24 juillet 1980;
- b) les actionnaires de l'appelante pendant la période en litige étaient comme suit:
- |  |        |
|--|--------|
| Berthe Casavant (la travailleuse)                | 0,02%  |
| Joséphat Casavant (époux de la travailleuse)     | 0,87%  |
| Florina Nauss (soeur de Joséphat Casavant)       | 0,02%  |
| Russell Nauss (époux de Florina)                 | 44,58% |
| Natalie Nauss (fille de Florina et Russel Nauss) | 43,89% |
| Norbert Savoie                                   | 10,62% |
| Total  | 100%   |
- c) Russell et Florina Nauss demeurent à Myrtle Beach, en Caroline du Sud;
- d) Russell Nauss fait la comptabilité de l'appelante;
- e) l'époux de la travailleuse est le gérant-général de l'appelante, contrôle les opérations de l'appelante et engage les employés;
- f) l'entreprise de l'appelante consiste en la vente de tôle, clous, vis, portes et fenêtres et autres matériaux achetés dans des ventes de surplus ou de matériaux endommagés;
- g) les tâches de la travailleuse pendant la période en litige étaient de répondre au téléphone, soigner le chien de garde et le nourrir, aller faire des commissions, placer du stock, faire l'inventaire, faire les dépôts à la banque;
- h) la travailleuse prépare et signe les bordereaux de dépôts à l'année longue;
- i) le téléphone de l'appelante sonne au commerce et à la résidence de la travailleuse et de son époux;
- j) l'époux de la travailleuse répondait au téléphone de l'appelante la plupart du temps pendant la période en litige;
- k) la travailleuse était incapable de s'occuper du stock lourd et devait demander l'aide de son fils pour s'en occuper;
- l) ni l'époux de la travailleuse, ni les autres actionnaires de l'appelante ne dirigeaient la travailleuse dans ses tâches;
- m) pendant la période en litige, à tous les matins la travailleuse devait s'occuper des soins personnels de son époux et lui faire à déjeuner, ce qui prenait souvent jusqu'à 11h;

- n) la travailleuse était inscrite sur le registre de paye avec un salaire hebdomadaire de 400,00\$ pour 40 heures de travail;
- o) aucune personne au nom de l'appelante, ni la travailleuse ne savaient combien d'heures par semaine la travailleuse travaillait;
- p) pendant la période en litige, l'époux de la travailleuse a préparé la plupart des factures;
- q) de mai jusqu'en novembre l'appelante opère avec l'époux de la travailleuse, son fils Sylvain et parfois un autre employé;
- r) l'appelante n'a pas habituellement d'employé entre novembre et mai, sauf l'époux de la travailleuse qui n'est pas toujours inclus au registre de paye pendant cette période;
- s) il n'y avait pas de véritable contrat de louage de services entre l'appelante et la travailleuse.<sup>1</sup>

Pour la plupart, ces hypothèses sont bien fondées.

[3] Lors de l'audition, il a été divulgué que la travailleuse avait été engagée à une époque où Extra-Kleen employait des travailleurs expérimentés. Le représentant de l'appelante, Joséphat Casavant (le mari de la travailleuse), a expliqué qu'employer son épouse coûtait moins cher à l'appelante. Pourtant, la travailleuse était rémunérée à un taux horaire de 10 \$, tout comme les autres travailleurs de l'appelante. Joséphat Casavant a affirmé que l'appelante avait tout de même réalisé des économies puisque :

[...] madame Casavant travaillait l'hiver parce que c'était au ralenti dans la compagnie et qu'on avait pas les moyens de payer des gros salaires parce qu'il fallait que les autres travaillent au moins 50 heures par semaines avec le samedi et le dimanche. Mon épouse c'était 40 heures. [...]<sup>2</sup>

[4] Outre les témoignages de la travailleuse et de son mari et les inscriptions au registre de paie, aucune autre preuve n'appuie la thèse que la travailleuse a effectué 40 heures de travail par semaine. On ne peut pas établir avec certitude quand le travail était fait : du lundi au vendredi, de quelle heure à quelle heure?

---

<sup>1</sup> Réponse à l'avis d'appel, au paragraphe 6.

<sup>2</sup> Transcriptions, à la page 2.

[5] Aucune preuve ne démontre que la travailleuse a été payée pour son travail puisque aucun chèque émis par l'appelante au nom de la travailleuse n'a été encaissé. Selon l'explication fournie par Joséphat Casavant, c'est lui-même qui encaissait les chèques de la travailleuse en puisant dans les liquidités de la compagnie :

Preuve de versements de salaire, on a toujours un petit "cash flow" qui existe dans la compagnie puis quand on a pas assez d'argent pour payer, pour honorer le chèque on le donne en "cash", Votre Honneur.<sup>3</sup>

[6] Est-ce que Berthe Casavant exerçait un emploi assurable, au sens de la *Loi*, auprès de la compagnie Extra-Kleen Inc.?

[7] Dans l'arrêt *Wiebe Door Services Ltd c. M.N.R.*,<sup>4</sup> la Cour d'appel fédérale avait établi quatre critères permettant de déterminer si le travailleur est un employé ou un travailleur autonome: (1) le critère du contrôle, (2) la propriété des instruments de travail, (3) les chances de bénéfice et les risques de perte, (4) le critère de l'intégration.

[8] La Cour Suprême du Canada, a affirmé que dans l'affaire *671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.*,<sup>5</sup> que les critères établis dans l'arrêt *Wiebe Door Services Ltd.* ne constituent pas une formule magique. Il importe de garder une vue d'ensemble et de ne pas appliquer ces critères aveuglément :<sup>6</sup>

À mon avis, aucun critère universel ne permet de déterminer, de façon concluante, si une personne est un employé ou un entrepreneur indépendant. Lord Denning a affirmé, dans l'arrêt *Stevenson Jordan*, précité, qu'il peut être impossible d'établir une définition précise de la distinction (p. 111) et, de la même façon, Fleming signale que [TRADUCTION] "devant les nombreuses variables des relations de travail en constante mutation, aucun critère ne semble permettre d'apporter une réponse toujours claire et acceptable" (p. 416). Je partage en outre l'opinion du juge MacGuigan lorsqu'il affirme -- en citant Atiyah, *op. cit.*, p. 38, dans l'arrêt *Wiebe Door*, p. 563 -- qu'il faut toujours déterminer quelle relation globale les parties entretiennent entre elles :

---

<sup>3</sup> Transcriptions, à la page 10.

<sup>4</sup> [1986] 3 C.F. 553.

<sup>5</sup> [2001] 2 R.C.S. 983.

<sup>6</sup> À la page 1004.

[9] Dans une cause en matière d'assurance-emploi, *Duplin c. Canada*,<sup>7</sup> le juge Tardif a défini comme suit le contrat de louage de services :

En matière d'assurabilité, je dois essentiellement décider si les faits dégagés par la preuve sont à l'effet qu'il y a eu un véritable contrat de louage de services lors de la ou des périodes en litige. Un véritable contrat de louage de services existe lorsqu'une personne fournit une prestation de travail défini dans le temps et généralement décrite à un livre de salaires, en retour de quoi, il reçoit une juste et raisonnable rémunération par le payeur qui en tout temps doit avoir un pouvoir de contrôle sur les faits et gestes de la personne qu'il rémunère. La rémunération doit correspondre à la prestation de travail exécuté pour une période de temps défini.

[...]

Les composantes fondamentales d'un contrat de louage de services sont d'ordre essentiellement économique. Les registres établis, tels livres de salaires, modalités de paye, etc. doivent être réels et correspondre également à la réalité. À titre d'exemple, le livre de salaires doit consigner les heures travaillées correspondant à la paye émise. Un livre des salaires qui consigne des heures non travaillées ou ne consigne pas des heures travaillées pour la période indiquée est une indication sérieuse qu'il y a eu falsification. Il en est ainsi d'une paye qui ne correspond pas aux heures travaillées. Dans un cas comme dans l'autre, cela crée une très forte présomption que les parties ont convenu d'un scénario faux et mensonger dans le but d'en tirer divers avantages dont notamment sur le plan fiscal et assurance-emploi.<sup>8</sup>

[10] Plusieurs décisions ont fait référence à cette définition du contrat de louage de services : *Landry c. Canada*, [2003] A.C.I. no 341 (Q.L.), *Bérubé c. Canada*, [2003] A.C.I. no 188 (Q.L.), *Livreur Plus Inc. c. Canada*, [2002] A.C.I. no 579 (Q.L.), *Nadeau c. Canada*, [2002] A.C.I. no 513 (Q.L.).

[11] Le juge Tardif est d'avis que tout arrangement visant à tirer un avantage de la *Loi*, alors qu'il n'existe en réalité aucun contrat de louage de services, disqualifie le contrat de louage de services. Voici les propos du juge dans l'affaire *Laverdière c. Canada*<sup>9</sup>:

Toute entente ou arrangement prévoyant des modalités de paiement de la rétribution non pas en fonction du temps ou de la période d'exécution du travail rémunéré, mais

---

<sup>7</sup> [2001] A.C.I. No 136 (Q.L.).

<sup>9</sup> [1999] A.C.I. no 124.

en fonction de d'autres objectifs tel tirer avantage des dispositions de la Loi, vicie la qualité du contrat de louage de services.

[...]

Certes, un contrat de travail peut prévoir, tout en étant légal et légitime, toutes sortes d'autres conditions dont une rémunération beaucoup supérieure à la valeur du travail exécuté ou inversement; certains contrats peuvent même être à titre gratuit. Une prestation de travail peut être exécutée dans le cadre d'une opération de bénévolat. Il est possible d'imaginer toutes sortes d'hypothèses et de scénarios.

Tout contrat de travail prévoyant des particularités est généralement opposable aux seules parties contractantes et ne lie en rien les tiers, dont l'intimé.

Il en est ainsi au niveau de toute entente ou arrangement dont le but et objectif est d'étaler ou cumuler la rémunération due ou être due de manière à tirer avantage des dispositions de la Loi. Toute planification ou entente qui maquille ou altère les faits relatifs à la rétribution, dans le but de maximiser les bénéfices de la *Loi*, disqualifie le contrat de louage de services.<sup>10</sup>

Je suis du même avis que le juge Tardif et je fais miens ses propos pour les fins de la présente décision.

[12] Les propos du juge Tardif coïncident avec ceux de la Cour Suprême du Canada dans l'affaire *671122 Ontario Ltd.* précité. Au-delà des critères indicateurs d'un contrat de louage de services, il ne faut pas perdre de vue la réalité des choses. Y a-t-il réellement un contrat de louage de services entre l'appelante et la travailleuse?

[13] La travailleuse, Berthe Casavant, n'exerçait pas un emploi assurable au sens de la *Loi*. Voici ce sur quoi cette conclusion est fondée. L'alinéa 5(1)a) de la *Loi* prévoit que :

Sous réserve du paragraphe (2), est un emploi assurable :

- a) l'emploi exercé au Canada pour un ou plusieurs employeurs, aux termes d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage exprès ou tacite, écrit ou verbal, que l'employé reçoive sa rémunération de l'employeur ou d'une autre personne et que la rémunération soit calculée soit au temps ou aux pièces, soit en partie au temps et en partie aux pièces, soit de toute autre manière.

---

<sup>10</sup> *Ibid*, aux paragraphes 46 à 50.



[14] En appliquant les critères des arrêts *Wiebe Door Services Ltd.*, précité et *671122 Ontario Ltd.*, j'arrive aux conclusions suivantes : l'intimé a prétendu que personne ne veillait au contrôle du travail de la travailleuse. Or, celle-ci a expliqué que cela était dû au fait qu'elle savait ce qu'elle devait accomplir. La travailleuse n'aurait pas pu décider quelles tâches faire ou ne pas faire, ou encore comment faire. Cela était déterminé à l'avance par l'appelante. Il y avait donc un certain contrôle du travail de la travailleuse.

[15] La propriété des instruments de travail : la travailleuse n'avait pas besoin d'instruments comme tels pour effectuer son travail : répondre au téléphone, soigner le chien de garde et le nourrir, faire des commissions, placer du stock, faire l'inventaire, faire les dépôts à la banque.

[16] Les chances de bénéfices ou risques de pertes : la travailleuse possédait un infime pourcentage des actions de l'appelante (0,02 pour cent). Nous pouvons présumer qu'elle pouvait recevoir des dividendes si des dividendes étaient versés aux actionnaires. (Nous n'avons pas d'information sur le type d'actions que la travailleuse possédait.) Par ailleurs, à titre d'actionnaire minoritaire, la seule perte qu'elle pouvait encourir était celle relative au coût d'achat de ses actions. Bref, elle avait peu de chance de bénéfices ou de risques de pertes.

[17] Le critère de l'intégration nous est pas utile. La question principale est de savoir si la travailleuse est à son compte. Les critères ne constituent que des éléments de preuve auxquels on peut donner plus ou moins de poids dans une situation donnée en vue de déterminer si la travailleuse faisait partie de l'entreprise du payeur ou si elle travaillait à son compte. L'intimé n'a pas invoqué le paragraphe 5(2) de la *Loi*, mais il est clair que la travailleuse aidait son mari et qu'il s'agissait d'une situation dans laquelle nous avons affaire à des parties ayant un lien de dépendance.

[18] Malgré le fait que l'emploi en litige répond aux critères, certains éléments-clé du contrat de louage de services sont absents. Au-delà de ces critères, est-ce possible que, dans les faits, il n'y avait pas de contrat de louage de services? Il semble que ce soit le cas.

[19] D'une part, nous n'avons aucune preuve concrète, outre le registre de paye et les témoignages de la travailleuse et de son mari, que la travailleuse a effectué 40 heures de travail par semaine. Rien dans la preuve n'indique quand ces 40 heures de travail ont été effectuées. Dans l'affaire *Bouchard c. Canada*, [1991] A.C.I. no 842

(Q.L.), l'absence d'un horaire fixe et de preuve quant au nombre d'heures de travail effectuées ont eu une influence importante sur la décision qu'a rendue la Cour :

Le procureur de l'intimé a plaidé que l'appelante avait fait la comptabilité et des commissions mais qu'il n'existait aucune preuve pour le nombre des heures qu'elle avait travaillé. Elle n'avait pas d'horaire fixe et son mari qui partait deux (2) à trois (3) jours ne pouvait exercer de contrôle.

La preuve n'est pas suffisante pour prouver l'existence d'un véritable contrat de louage de services entre l'appelante et la compagnie:

- 1) Il n'existe pas de résolution de la compagnie Pêcherie J.E. Lelièvre Inc. pour engager l'appelante;
- 2) Les documents produits indiquent très peu de travail exécuté par l'appelante;
- 3) L'absence de contrôle de la part de la compagnie;
- 4) Pas d'horaire fixe et aucun relevé du nombre d'heures travaillées.

Pour toutes ces raisons l'appel est rejeté.<sup>11</sup>

[20] D'autre part, nous n'avons aucune preuve que les chèques de paye de la travailleuse ont été encaissés. Joséphat Casavant a affirmé qu'il prenait les chèques de la travailleuse et lui remettait les montants en argent provenant des liquidités de l'appelante. Aucune preuve en ce sens n'a été fournie à la Cour et aucun registre de ces sorties de liquidités n'a été déposé. Dans l'affaire *Bourgouin c. Canada*, [2001] A.C.I. no 558 (Q.L.), il était également question de chèques de paye endossés par le travailleur et d'argent comptant remis en échange de ces chèques. Voici ce que la Cour a conclu à ce sujet aux paragraphes 23 à 25 :

L'appelante endossait les chèques signés par Yvan Millette, les remettait à ce dernier et en retour recevait ce salaire. Ces chèques devaient être tirés soit sur le compte de banque personnel d'Yvan Millette ou celui de Gestion Micoraba Ltée, alors que Gestion Micoraba Ltd. avait fait cession de créances.

Aucune preuve n'a été présentée démontrant qu'Yvan Millette était solvable pendant cette période. Comment pouvait-il honorer ces chèques?

L'appelante n'a rien présenté de concret; elle n'a fait que des affirmations. Dans les circonstances, un simple témoignage ne peut démontrer par prépondérance des probabilités qu'un véritable contrat de louage de services existait entre les parties pour la période du 18 juillet 1999 au 10 septembre 1999.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> [1991] A.C.I. no 842 (Q.L.), aux paragraphes 9 à 11.

<sup>12</sup> [2001] A.C.I. no 558.

[21] En l'absence d'éléments de preuve fondamentaux, je conclus que la travailleuse n'exerçait pas un emploi assurable puisque cette dernière ne travaillait pas pour l'appelante en vertu d'un contrat de louage de services. Aucune preuve concrète de l'horaire de la travailleuse ou du nombre d'heures travaillées par celle-ci n'a été déposée devant la Cour. Aucune preuve n'a été apportée concernant l'encaissement des chèques de paye de la travailleuse par l'entremise de Joséphat Casavant. Les seuls témoignages de la travailleuse et de son mari ne constituant pas une preuve prépondérante. En conséquence, les appels sont rejetés.

Signé à Ottawa, Canada, le 13<sup>e</sup> jour de novembre, 2003.

« C.H. McArthur »

---

Juge McArthur

RÉFÉRENCE : 2003TCC812

N° DU DOSSIER DE LA COUR : 2003-697(EI) et 2003-789(EI)

INTITULÉ DE LA CAUSE : Extra-Kleen Inc. et Berthe Casavant et  
ministre du Revenu national

LIEU DE L'AUDIENCE : Bathurst, Nouveau-Brunswick

DATE DE L'AUDIENCE : le 11 juillet 2003

MOTIFS DE JUGEMENT PAR : l'honorable juge C.H. McArthur

DATE DU JUGEMENT : le 13 novembre 2003

COMPARUTIONS :

Représentant pour Extra-Kleen : Joséphat Casavant  
Pour l'appelante Berthe Casavant  
Berthe Casavant:

Pour l'intimé: M<sup>e</sup> Stéphanie Côté

AVOCAT INSCRITE AU DOSSIER:

Pour l'appelante :

Nom :

Étude :

Pour l'intimé : Morris Rosenberg  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa, Canada