

Dossier : 2006-1594(EI)

ENTRE :

RICHARD LABONTÉ,

appelant,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

---

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel de *Mathieu Lebel*  
(2006-2357(EI)), le 9 février 2007 à Québec (Québec)

Devant : L'honorable S. J. Savoie, juge suppléant

Comparutions :

Notaire de l'appelant : M<sup>e</sup> Guy Labonté

Avocate de l'intimé : M<sup>e</sup> Marie-Claude Landry

---

**JUGEMENT**

L'appel est rejeté et la décision rendue par le ministre est confirmée selon les motifs du jugement ci-joints.

Signé à Grand-Barachois (Nouveau-Brunswick), ce 4<sup>e</sup> jour de mai 2007.

« S.J. Savoie »

---

Juge suppléant Savoie

Dossier : 2006-2357(EI)

ENTRE :

MATHIEU LEBEL

appellant,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

---

Appel entendu sur preuve commune avec l'appel de *Richard Labonté*  
(2006-1594(EI)), le 9 février 2007 à Québec (Québec)

Devant : L'honorable S. J. Savoie, juge suppléant

Comparutions :

Notaire de l'appelant : M<sup>e</sup> Guy Labonté

Avocate de l'intimé : M<sup>e</sup> Marie-Claude Landry

---

**JUGEMENT**

L'appel est rejeté et la décision rendue par le ministre est confirmée selon les motifs du jugement ci-joints.

Signé à Grand-Barachois (Nouveau-Brunswick), ce 4<sup>e</sup> jour de mai 2007.

« S.J. Savoie »

---

Juge suppléant Savoie

Référence : 2007CCI211

Date : 20070504

Dossier : 2006-1594(EI)

ENTRE :

RICHARD LABONTÉ,

appelant,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

ET :

Dossier : 2006-2357(EI)

MATHIEU LEBEL,

appelant,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

### **MOTIFS DU JUGEMENT**

#### Le juge suppléant Savoie

[1] Ces appels ont été entendus sur preuve commune à Québec (Québec) le 9 février 2007.

[2] Ces appels portent sur l'assurabilité de l'emploi de Mathieu Lebel, (« le travailleur »), qui était au service de Richard Labonté, le payeur - appelant, du 25 mars au 9 juin 2005, la période en question (« la période »). Le 17 mai 2006, le ministre du Revenu national (le « ministre ») a informé l'appelant de sa décision selon laquelle le travailleur occupait un emploi assurable pendant la période en question.

[3] En rendant sa décision, le ministre a déterminé que le travailleur exerçait un emploi aux termes d'un contrat de louage de services, ou un contrat de travail, en s'appuyant sur les faits présumés suivants :

- a) le payeur exploitait une ferme laitière comptant 70 bêtes dont 30 vaches en lactation et une érablière; (admis)
- b) à chaque année, le payeur devait embaucher de l'aide durant la période où il s'occupait de son érablière à temps plein ; (nié)
- c) en mars 2005, l'appelant embauchait, en vertu d'une entente verbale, le travailleur comme vacher; (nié)
- d) le travailleur venait de compléter un DEP en production laitière au Centre de Formation de St-Anselme et avait de l'expérience dans le domaine ayant été élevé sur la ferme familiale; (admis)
- e) au moment de l'embauche, l'appelant avait clairement indiqué au travailleur qu'il l'embauchait à titre de travailleur autonome; (admis avec précisions)
- f) le travailleur ne dément pas ce fait, mais explique qu'il ne comprenait pas la différence entre un contrat de travail et un contrat d'entreprise, car il en était à son premier emploi; (nié)
- g) la principale tâche du travailleur consistait à traire les vaches matin et soir; (admis)
- h) le travailleur veillait aussi à l'alimentation des vaches, faisait du nettoyage (écurage) et effectuait la réparation de petits bris (abreuvoir qui dégoutte); (admis)
- i) au moment de l'embauche, le payeur a passé une journée avec le travailleur pour lui expliquer le travail quotidien à faire; (admis avec précisions)
- j) le travailleur demeurait à environ 2 kilomètres de la ferme de l'appelant et voyageait avec son automobile; (admis)
- k) le travailleur effectuait son travail seul, mais le père de l'appelant se rendait à la ferme à tous les jours pour rentrer les balles de foin; (admis avec précisions)

- l) au début de la période, l'appelant venait faire un tour à chaque jour à la ferme et durant la grosse saison de l'érablière, il couchait à la cabane; (admis avec précisions)
- m) durant la grosse saison de l'exploitation de l'érablière, le travailleur travaillait 7 jours sur 7 et, par la suite, il avait des journées de congé selon un cycle de 10 jours de travail suivi de 4 jours de congé; (admis avec précisions)
- n) pour accomplir son travail, le travailleur utilisait tout le matériel et les équipements de l'appelant; (admis avec précisions)
- o) le travailleur n'avait qu'à fournir ses vêtements et ses bottes de travail; (admis)
- p) le travailleur recevait une rémunération fixe de 90,00 \$ par jour de travail, soit 7 ou 8 heures de travail; (admis)
- q) le travailleur devait soumettre une facture indiquant ses heures de travail; (admis)
- r) l'appelant avait demandé et expliqué au travailleur comment compléter les factures de son temps de travail; (admis avec précisions)
- s) le travailleur, de par la nature de son travail, avait une latitude sur sa façon de procéder, mais il recevait ses directives, en personne ou par téléphone, de l'appelant; (nié)
- t) durant la période en litige, le travailleur ne s'est jamais fait remplacer et n'a pas demandé de l'aide pour compléter son travail; (admis)
- u) si tel avait été le cas, le travailleur aurait dû obtenir la permission de l'appelant, puisque ce dernier acquittait les frais de la CSST pour le travailleur; (nié)
- v) le travailleur rendait des services à l'appelant durant les journées déterminées par ce dernier et selon ses recommandations; (nié)
- w) le travailleur n'avait aucune dépense à encourir et rendait des services à l'exploitant de la ferme et non en son nom personnel; (nié)

[4] À l'audience, le payeur a témoigné à l'effet que c'est lui qui déterminait les congés du travailleur. Il a voulu préciser, cependant, que l'on n'impose pas un

horaire à un travailleur autonome. Le payeur a ajouté que le travailleur devait accepter les conditions qu'il lui avait imposées.

[5] Par ailleurs, la preuve a révélé que le travailleur était surveillé par l'appelant et par le père de ce dernier qui se présentait sur le site tous les jours et avait la tâche de s'assurer que le travailleur ne faisait pas plus de huit heures de travail par jour. Le payeur a aussi témoigné à l'effet que le travailleur était couvert par le régime de la CSST et qu'il n'était pas obligé de fournir son équipement.

[6] Le ministre a fait la preuve que le travailleur avait été embauché le 17 mars 2005 lors d'une visite de l'appelant chez les parents du travailleur. C'est à cette occasion que l'appelant a proposé au travailleur un travail comme vacher autonome en précisant cependant que, si le travailleur voulait des prestations d'assurance-emploi, il serait possible de s'arranger. Le travailleur était titulaire d'un diplôme d'études professionnelles et avait déjà acquis une certaine expérience à la ferme de son père. La preuve a démontré que l'appelant aurait expliqué de façon générale au travailleur ce qu'était un travailleur autonome. Le travailleur a témoigné à l'effet qu'il n'avait pas trop bien compris l'explication de l'appelant, qui visait à mettre en valeur les avantages du statut de travailleur autonome.

[7] Le travailleur a commencé à travailler pour l'appelant le 18 mars 2005. Ses heures de travail étaient habituellement de 5 h 30 jusqu'à 20 h ou 20 h 30. Selon la preuve, l'appelant aurait fourni une courte période de formation au travailleur. Le premier jour de travail, il a suivi le travailleur pour lui indiquer ce qu'il devait faire, mais ce dernier n'avait pas besoin d'une longue formation puisqu'il connaissait déjà les travaux de la ferme. Par ailleurs, il a été établi que l'appelant venait vérifier le travail au cours des premières semaines, soit le matin et le soir. Le travailleur pouvait rejoindre en tout temps l'appelant à sa cabane à sucre. L'appelant pouvait donner des directives au travailleur en lui téléphonant. En outre, le père de l'appelant exerçait une certaine surveillance sur le travailleur puisqu'il venait lui-même faire des travaux à la ferme tous les jours.

[8] Il ressort de la preuve présentée que l'appelant avait imposé au travailleur l'obligation de préparer des factures pour ses heures de travail, factures qu'il devait lui remettre périodiquement. Pendant la durée de l'emploi du travailleur, il n'a jamais été question d'assurance-emploi.

[9] Le père du travailleur, Gilles Lebel, a aussi témoigné à l'audience. Il a confirmé qu'il était présent lors de la visite de l'appelant qui a mené à l'embauche de son fils. Il a confirmé que l'appelant a offert au travailleur de l'embaucher

comme vacher autonome, tout en précisant que, si ce dernier désirait souscrire au régime de l'assurance emploi, il pourrait l'accommoder, c'est-à-dire l'aider à obtenir des prestations.

[10] L'appelant soutient que l'intention des parties a été exprimée clairement lors de l'embauche du travailleur le 17 mars 2005. Cependant, la version recueillie du travailleur et celle de son père semblent mettre en doute cette intention commune des parties. Le ministre et le travailleur soutiennent que l'appelant, tout en faisant valoir les avantages du statut de travailleur autonome, n'a pas expliqué au travailleur la différence entre un travailleur autonome et un travailleur salarié ayant un statut d'employé. Pour sa part, le travailleur a témoigné à l'effet qu'il n'a pas très bien compris l'explication fournie par l'appelant sur le statut du travailleur autonome. La preuve recueillie à l'audience a confirmé les hypothèses sur lesquelles le ministre s'est basé pour déterminer que les conditions de travail du travailleur répondaient aux exigences de la définition du contrat de travail, à savoir, la prestation de travail du travailleur, la rémunération de ce dernier et le lien de subordination existant entre l'appelant et le travailleur.

[11] À mon avis, les faits établis à l'audience trahissent le témoignage de l'appelant à l'effet que le travailleur avait été embauché comme travailleur autonome le 17 mars 2005. Dans son ensemble, la preuve indique le contraire. Il a été démontré que le travailleur n'a rien compris à la notion de travailleur autonome telle qu'expliquée par l'appelant. On peut affirmer que l'explication donnée par l'appelant au travailleur était pour le moins ambiguë.

[12] Dans ce travail d'analyse, il a été utile de tenir compte des directives énoncées par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt 9041-6868 *Québec Inc. c. Canada (ministre du Revenu national – M.R.N.)* [2005] A.C.F. n° 1720. Dans cet arrêt, où le juge Décary statuait en ces termes :

8. Il faut garder à l'esprit que le rôle du juge de la Cour canadienne de l'impôt est de vérifier dans les faits si les allégations sur lesquelles s'est appuyé le ministre sont bien fondées et, le cas échéant, si la véritable réalité contractuelle des parties en est une qui peut être qualifiée, en droit, de louage de services. Le litige devant la Cour canadienne de l'impôt n'est pas, à proprement parler, un litige de nature contractuelle opposant l'une à l'autre des parties à un contrat. C'est un litige de nature administrative qui oppose un tiers, en l'occurrence le ministre du Revenu national, à l'une ou l'autre des parties, même si l'une ou l'autre peut en définitive vouloir épouser les vues du ministre.

9. Le contrat sur lequel le ministre se fonde ou qu'une partie cherche à lui opposer est certes un fait juridique que le ministre ne peut ignorer même s'il ne produit pas d'effet à son égard (art. 1440 C.c.Q.; Baudouin et Jobin, *Les Obligations*, Éditions Yvon Blais 1998, 5e édition, p. 377). Cela n'empêche en rien le ministre, cependant, d'alléguer que dans les faits le contrat n'est pas tel qu'il paraît être, qu'il n'a pas été exécuté selon ses termes ou qu'il ne reflète pas la véritable relation qui s'est établie entre les parties. Il est permis au ministre, et à la Cour canadienne de l'impôt après lui, de rechercher cette relation véritable, ainsi que le prévoient les articles 1425 et 1426 du Code Civil du Québec, dans la nature du contrat, dans les circonstances dans lesquelles il a été conclu, dans l'interprétation que les parties lui ont déjà donnée ou qu'il peut avoir reçue, ainsi que dans les usages...

[13] L'objet de ce litige se situe donc au niveau de la relation entre les parties, c'est-à-dire, entre l'appelant et le travailleur. La question est de savoir s'il existait entre eux un contrat de travail ou, pour utiliser le libellé de la *Loi*, de savoir si le travailleur occupait un emploi assurable.

[14] Au Québec, province régie par les principes du droit civil, le contrat de travail est défini à l'article 2085 du *Code civil du Québec*, selon lequel :

Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

[15] Le contrat de travail se distingue du contrat d'entreprise ou de service. Il s'agit de :

... celui par lequel une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer. (article 2098)

L'article 2099 prévoit que :

L'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à son exécution.

[16] Ainsi, la subordination ou l'exercice d'un pouvoir de contrôle constitue un facteur plus important, même déterminant, selon le droit québécois. La *Loi sur*

*l'assurance-emploi*, qui est applicable au présent litige, est une loi fédérale. Or, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2001, l'article 8.1 de la *Loi d'interprétation*, L.R.C., 1985, ch. I-21, exige que soit appliqué le droit privé de la province d'où se situe le litige lorsque des notions de droit privé sont en jeu. Cet article est reproduit ci-dessous :

8.1 Le droit civil et la common law font pareillement autorité et sont tous deux sources de droit en matière de propriété et de droits civils au Canada et, s'il est nécessaire de recourir à des règles, principes ou notions appartenant au domaine de la propriété et des droits civils en vue d'assurer l'application d'un texte dans une province, il faut, sauf règle de droit s'y opposant, avoir recours aux règles, principes et notions en vigueur dans cette province au moment de l'application du texte.

[17] Le juge Dussault, de cette Cour, dans *Lévesque c. Canada (ministre du Revenu national – M.R.N.)*, [2005] A.C.I. n° 183, a écrit :

**23** Dans l'affaire *Sauvageau Pontiac Buick GMC ltée c. Canada*, C.C.I., no 95-1642(UI), 25 octobre 1996, [1996] A.C.I. no 1383 (Q.L.), le juge Archambault, en se référant à la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Quebec Asbestos Corp. v. Couture*, [1929] S.C.R. 166, concluait, eu égard à ces définitions, que l'élément déterminant était la présence ou non d'un lien de subordination. De plus, il y retenait la définition de cette expression énoncée par le juge Pratte dans l'affaire *Gallant*, précitée. Au paragraphe 12 de sa décision, le juge Archambault s'exprimait dans les termes suivants :

12. Il ressort clairement de ces dispositions du C.C.Q. que le lien de subordination demeure la principale distinction entre un contrat d'entreprise (ou de service) et un contrat de travail. Quant à cette notion de lien de subordination, je crois que les commentaires du juge Pratte dans l'affaire *Gallant* sont toujours applicables :

Ce qui est la marque du louage de services, ce n'est pas le contrôle que l'employeur exerce effectivement sur son employé, c'est plutôt le pouvoir que possède l'employeur de contrôler la façon dont l'employé exécute ses fonctions.

[18] Une série d'indices développée par la jurisprudence permet à la Cour de déterminer s'il y a présence ou non d'un lien de subordination dans la relation des parties. Voici ce qu'on peut lire à ce sujet aux paragraphes 60 à 62 de la décision de la juge Monique Fradette de la Cour du Québec dans *Seitz c. Entraide populaire de Lanaudière inc.*, Cour du Québec (chambre civile), no 705-22-002935-003, 16 novembre 2001, [2001] J.Q. no. 7635 (Q.L.) :

Les indices d'encadrement sont notamment :

- la présence obligatoire à un lieu de travail
- le respect de l'horaire de travail
- le contrôle des absences du salarié pour des vacances
- la remise de rapports d'activité
- le contrôle de la quantité et de la qualité du travail
- l'imposition des moyens d'exécution du travail
- le pouvoir de sanction sur les performances de l'employé
- les retenues à la source
- les avantages sociaux
- le statut du salarié dans ses déclarations de revenus
- l'exclusivité des services pour l'employeur

[19] Il faut préciser, toutefois, qu'il ne faut pas arrêter l'analyse lorsque quelques indices appuient la conclusion qu'il existe un lien de subordination. Il faudra poursuivre l'exercice qui servira à déterminer la relation globale des parties. En l'espèce, le lien de subordination entre l'appelant et le travailleur peut, sans doute, s'établir par les éléments suivants : la présence obligatoire à un lieu de travail, le respect de l'horaire de travail, le contrôle des absences du salarié, la remise de rapports d'activités, le contrôle de la quantité et de la qualité du travail, l'imposition des moyens d'exécution du travail et l'exclusivité des services pour l'employeur. Quant aux avantages sociaux, la preuve a révélé que la coopérative en assurait la couverture et en facturait le coût au fermier, en l'occurrence, l'appelant. Par ailleurs, les indices qui paraissent soutenir l'existence d'un contrat d'entreprise sont ceux qui portent sur le pouvoir de sanction en ce qui concerne le rendement du travailleur, et les retenues à la source. Cependant, on ignore le statut du salarié qui a été indiqué dans ses déclarations de revenus parce qu'elles n'ont pas été fournies en preuve.

[20] Je pense que l'on peut affirmer aux termes de cette analyse des critères que les faits appuient la conclusion qu'il existait entre les parties un lien de subordination selon la définition du contrat de travail donnée dans le *Code civil du Québec* à l'article 2085.

[21] À la lumière des indices énumérés ci-haut, je dois conclure que le degré de contrôle dans la relation entre l'appelant et le travailleur était tel qu'il existait bel et bien un lien de subordination suffisant pour déduire qu'il existait un contrat de travail plutôt qu'un contrat d'entreprise.

[22] L'examen des faits à la lumière du *Code civil du Québec* et de la jurisprudence nouvelle en matière d'assurabilité, et plus précisément, en matière de notion de contrat de travail, ne soutenaient pas la prétention de l'appelant selon laquelle il existait un contrat d'entreprise.

[23] Donc, la Cour doit conclure que le travailleur exerçait un emploi assurable auprès de l'appelant aux termes d'un contrat de louage de services au sens de l'alinéa 5(1)a) de la *Loi* et qu'il occupait donc un emploi assurable pendant la période en question.

[24] Par ailleurs, la preuve décrivant la relation entre l'appelant et le travailleur appuie la conclusion qu'il existait entre eux un contrat de travail selon les dispositions du *Code civil du Québec*.

[25] En conséquence, les appels sont rejetés et les décisions rendues par le ministre sont confirmées.

Signé à Grand-Barachois (Nouveau-Brunswick), ce 4<sup>e</sup> jour de mai 2007.

« S.J. Savoie »

---

Juge suppléant Savoie

RÉFÉRENCE : 2007CCI211, 2007CCI242

N° DES DOSSIERS DE LA COUR : 2006-1594(EI), 2006-2357(EI)

INTITULÉ DES CAUSES : RICHARD LABONTÉ ET M.R.N. ET  
MATHIEU LABEL ET M.R.N.

LIEU DE L'AUDIENCE : Québec (Québec)

DATE DE L'AUDIENCE : le 9 février 2007

MOTIFS DU JUGEMENT PAR : L'honorable S. J. Savoie, juge suppléant

DATE DU JUGEMENT : le 4 mai 2007

COMPARUTIONS :

Notaire des appelants : M<sup>e</sup> Guy Labonté

Avocate de l'intimé : M<sup>e</sup> Marie-Claude Landry

AVOCAT ET NOTAIRE INSCRITS AU DOSSIER :

Pour l'appelant:

Nom : M<sup>e</sup> Guy Labonté, notaire

Cabinet : Labonté, Nadeau, Pouliot et associés

Pour l'intimé : John H. Sims, c.r.  
Sous-procureur général du Canada  
Ottawa, Canada