



DROIT DU TRAVAIL

Salarié -vs- travailleur autonome: les conséquences d'une mauvaise qualification

Au Québec, la distinction entre un salarié et un travailleur autonome revêt toute son importance lorsqu'il est question d'appliquer les lois fiscales et les différentes lois visant la protection des salariés (la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (CSST)*, la *Loi sur l'assurance-emploi*, etc.). Une mauvaise qualification initiale du statut d'un travailleur pourrait avoir des conséquences désastreuses pour le travailleur, mais aussi et surtout, pour l'employeur. Plus est, nous avons constaté récemment que les autorités fiscales semblent de plus en plus s'intéresser à cette problématique : finances publiques obligent! Il appert qu'ils préfèrent recevoir périodiquement les remises prélevées à la source par l'employeur.

Les différentes instances administratives et gouvernementales, dont les autorités fiscales, la Commission des normes du travail, la Commission sur la santé et la sécurité au travail (CSST) et la Commission de l'assurance-emploi du Canada, peuvent réviser *rétroactivement* le statut d'un travailleur. D'où l'importance de bien qualifier la nature de la relation de travail dès son commencement. Plus est, le travailleur pourrait lui-même, de sa propre initiative, demander à ce qu'il soit considéré comme salarié, s'il en retire un avantage. À ce chapitre, les avantages sont nombreux : indemnité de départ, prestation d'assurance-emploi, indemnité à la suite d'un accident de travail.

Le fait d'avoir un contrat de travail qui déclare que l'employé est un travailleur autonome n'est pas suffisant pour qu'il le soit réellement. Il est par conséquent primordial pour l'employeur d'évaluer la nature, dans les faits, de ce lien d'emploi. Au fil des années, les tribunaux ont élaboré multiples critères afin de différencier le salarié du travailleur autonome. Ces critères peuvent être regroupés sous quatre (4) grands thèmes : 1) le contrôle; 2) la réalité économique; 3) l'intégration et 4) l'attitude des parties quant à leurs relations.

Le contrôle

On considère le travailleur comme un salarié lorsqu'il œuvre sous le contrôle factuel de l'employeur. Afin de déterminer le degré de contrôle qu'exerce l'employeur sur le prestataire de services, on peut se demander :

1. Qui est responsable de la planification du travail à exécuter?;
2. Qui fixe le montant et la fréquence de la rémunération?;
3. Qui détermine qu'elles seront les méthodes de travail?;
4. Qui assigne les tâches et qui les supervise?;
5. Le travailleur peut-il se faire remplacer par la personne de son choix quand il le veut?;
6. Qui décide des heures pendant lesquelles le travail doit être effectué?;
7. Qui fixe les échéanciers?

Si la réponse à la majorité de ces questions est « payeur », cela indique que le payeur exerce un contrôle sur les activités du travailleur. Le cas échéant, il est donc possible que le travailleur soit un salarié.

La réalité économique

Dans une relation employeur/salarié, l'employeur assumera généralement les risques de pertes, fournira les équipements et outils de travail du salarié et bénéficiera des profits générés par le travail du salarié. Afin de mieux

définir la relation contractuelle qui prévaut entre le payeur et le travailleur, il est utile de se poser les questions suivantes :

1. À qui appartiennent les instruments et équipements nécessaires à la prestation du travailleur?;
2. Qui assume les frais d'entretien de ces instruments et équipements?;
3. Qui assume les frais liés aux mauvaises créances et qui assume les risques de pertes pécuniaires liés à l'exploitation?;
4. Qui assume les dépenses encourues par le travailleur dans l'accomplissement de ses fonctions?;
5. Qui bénéficie des profits générés par l'exploitation?

Encore une fois, si la réponse à la majorité de ces questions est « payeur », alors il est possible qu'il existe une relation employeur/salarié.

L'intégration

Si l'examen des conditions d'emploi par rapport aux deux premiers critères n'a pas permis de déterminer la nature du lien d'emploi, le critère de l'intégration devrait permettre de trancher la question.

La notion d'intégration s'analyse du point de vue du travailleur et non de l'employeur. Il s'agit de déterminer si le travailleur intègre les activités de l'employeur à ses propres activités ou, à l'inverse, si le travailleur intègre ses propres activités à celle de l'employeur. La question n'est pas simple à résoudre. Les questions suivantes pourront vous mettre sur la bonne voie :

1. Le travail effectué est-il nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise de l'employeur?;
2. Le travailleur a-t-il d'autres sources de revenus qui lui permettent d'être indépendant financièrement à l'égard de l'entreprise de l'employeur?

Le travailleur qui intègre les activités de l'employeur à ses propres activités signifie qu'il est indépendant de l'entreprise de l'employeur et qu'il existe probablement une relation d'affaires.

Attitude des parties quant à leurs relations

Ce dernier critère tient compte des agissements des parties dans les faits. On analyse le contrat d'emploi dans son ensemble, le comportement du travailleur et de l'employeur quant au renouvellement ou à la fin du contrat, ainsi que toute correspondance entre les parties afin d'établir la nature réelle de leur relation. Il ne suffit pas que le contrat mentionne que le travailleur est autonome; il faut que les relations entre l'employeur et le travailleur reflètent réellement cette autonomie. Ainsi, aux yeux des autorités fiscales, la détermination de la relation d'emploi est une question de faits, bien plus que la définition textuelle qu'en ont donnée les parties.

Conclusion

Finalement, il faut se rappeler que les différentes autorités gouvernementales et administratives (ministères du Revenu fédéral et provincial, Commission sur les normes travail, CSST, la Commission de l'assurance-emploi du Canada) ne sont pas liées par la définition que les parties ont donnée au statut du travailleur. Ils évalueront le lien d'emploi dans son contexte factuel à la lumière des différents critères énumérés plus haut.

En outre, même si un travailleur a lui-même accepté ou souhaité détenir le statut de travailleur autonome et qu'il y trouvait son compte sur le plan fiscal, rien ne l'empêche de changer d'idée. Il peut lui-même demander une nouvelle qualification de son lien d'emploi et exiger l'application rétroactive des différentes lois qui régissent sa protection.

Par expérience, nous constatons de la part des organismes publics appelés à trancher la question, qu'ils ont tendance à favoriser le statut de salarié, plutôt que celui de travailleur autonome.

Lorsque les parties souhaitent établir une relation employeur-travailleur autonome, elles devront bien se préparer. La relation devra alors être bâtie sur des assises solides et les parties devront s'assurer que les différents critères sont satisfaits. Aussi, afin de conforter les parties dans leur relation, il sera **primordial** de conclure un contrat de travail écrit régissant de façon précise les relations de travail, puisque comme le vieil adage nous l'enseigne, *les paroles s'envolent, mais les écrits restent*. En somme, il s'agit, pour l'employeur de s'assurer qu'à la lecture du contrat de travail, les différents critères de distinction poussent nettement, et donc sans ambiguïté, le lecteur à conclure que le travailleur est un travailleur autonome. En définitive, il est judicieux sinon essentiel d'obtenir les conseils d'un professionnel.

Cet article est rédigé par **Me Alain P. Lecours**, en collaboration avec **Me Marie-Ève Brassard**. La Chronique Juridique est distribuée gratuitement, via courrier électronique, aux clients du cabinet ainsi qu'à ses partenaires d'affaires. Le présent document a pour but d'informer et peut ne pas refléter les plus récents développements juridiques. Les clients et les lecteurs ne doivent pas agir ou s'abstenir d'agir sur la base des informations contenues à la présente chronique sans d'abord avoir obtenu le conseil juridique d'un professionnel.

Me Alain P. Lecours
LECOURS & LESSARD
354, rue Notre-Dame Ouest
Bureau 100
Montréal, QC, Canada H2Y 1T9
Téléphone : (514) 344-8784
Télécopieur: (514) 344-9790
Lecours@LecoursLessard.com

Sur notre [site web](#), vous trouverez un lien permanent jusqu'à nos chroniques mensuelles. Si vous désirez nous faire part de vos commentaires sur les sujets traités, n'hésitez pas à nous contacter: lecours@LecoursLessard.com

Si vous désirez ajouter ou modifier une adresse courriel (email) afin de recevoir mensuellement la Chronique Juridique, veuillez cliquer sur le lien suivant :

[Inclure, ajouter ou modifier mon adresse email à la liste de distribution](#)

Si vous ne souhaitez plus recevoir mensuellement la Chronique Juridique, veuillez cliquer sur ce lien
[Exclusion – Retirer mon adresse email de la liste de distribution](#)
