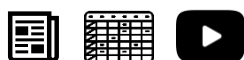


TRAVAILLEUR AUTONOME OU SALARIÉ

VÉRONIQUE GOSSELIN



En tant qu'entrepreneur, une décision importante que vous aurez à prendre est celle de décider si vous allez embaucher un employé (salaré) ou retenir les services d'un travailleur autonome (sous-traitant).

Contrat de travail VS contrat de sous-traitance

Le travail d'un employé est régi par un contrat de travail alors que les responsabilités d'un travailleur autonome sont établies par le contrat de sous-traitance. La principale différence entre ces deux contrats est le lien de subordination. On le retrouve obligatoirement dans un contrat de travail alors qu'il doit être absent d'un contrat de sous-traitance.

Avantages d'un travailleur autonome

Le contrat de sous-traitance est uniquement régi par les dispositions du Code civil s'y rattachant. Les contractants bénéficient alors de beaucoup plus de liberté que s'ils avaient été régis par la restrictive Loi sur les normes du travail. Par conséquent, il est beaucoup plus facile de mettre fin à un contrat de sous-traitance qu'à un contrat de travail.

Un autre avantage de faire affaire avec un travailleur autonome, c'est que vous n'aurez pas de rapports de retenues à la source à déclarer et vous ne serez pas soumis à la CNESST. Bien entendu, vous n'aurez pas non plus d'avantages sociaux, de congés ou de vacances à payer.

Votre fin d'année sera plus facile car vous n'aurez que des T4A et relevés 1 à produire pour vos sous-traitants.

Finalement, il est beaucoup moins engageant de contracter avec un sous-traitant qu'avec un salarié avec des heures garanties.

Avantages d'un salarié

Choisir un employé, c'est choisir d'investir sur votre entreprise, que ce soit en moyens matériels ou en moyens humains. Votre avantage principal réside dans le fait que c'est l'employé qui disposera des compétences.



Aussi, en ayant un employé, vous bénéficiez de plus de contrôle sur l'exécution de la charge de travail et sur les moyens utilisés pour y parvenir.

Attention aux employés déguisés!

L'établissement du statut de la personne qui va vous aider ne relève pas uniquement de votre choix. Effectivement, ce n'est pas parce que vous décidez qu'une ressource humaine est un travailleur autonome, qu'elle en est réellement un. Le critère primordial à respecter pour que votre travailleur autonome soit considéré ainsi, c'est qu'il ne doit pas y avoir un lien de subordination entre vous et votre travailleur autonome. Pour établir s'il existe un lien de subordination entre vous et le travailleur autonome, les tribunaux vont vérifier si votre travailleur autonome respecte la majorité des critères ci-dessous.

- Avoir le contrôle de son travail : contrôle de son horaire, de son lieu de travail et de ses méthodes de travail;
- Avoir la possibilité de déléguer les services confiés;
- Fournir ses propres outils de travail;
- Avoir la possibilité de réaliser des profits et des pertes;
- Agir pour plusieurs clients;

- Être son propre patron; ne pas se voir de rendement imposé, ne pas avoir la possibilité d’être soumis à des mesures disciplinaires;
- Être libre d’accepter ou de refuser un mandat;
- Payer ses propres dépenses d’exploitation (frais de déplacement, repas, frais de formation, etc.).

Tableau comparatif du sous-traitant versus l’employé

	<i>Sous-traitant</i>	<i>Employé</i>
Type de contrat	Contrat de sous-traitance	Contrat de travail
Lien de subordination	Non	Oui
Loi applicable	Les dispositions du Code civil du Québec qui laisse beaucoup plus de liberté aux cocontractants que la	Loi sur les normes du travail
Avantages	Le Code civil du Québec laisse plus de liberté	Plutôt que d’investir à l’externe, en moyens matériels et humains, c’est l’employé qui dispose des compétences
	Plus facile de mettre fin à un contrat de sous-traitance	
	Pas de rapports de retenues à la source à déclarer	
	Pas d’avantages sociaux, pas de congé ou de vacances à payer	
	Pas soumis à la CNESST	Plus de contrôle sur le travail de l’exécutant
	Fin d’année beaucoup plus facile	
	Engagements moins lourds (pas d’heures à garantir)	
Inconvénients	Dépendance forte au sous-traitant	La Loi sur les normes du travail est stricte et rigide
		Plus difficile de mettre fin à un contrat de travail
		Soumis à la CNESST
	Moins de contrôle sur le travail de l’exécutant	Avantages sociaux, congés et vacances à payer
		Fin d’année plus complexe Engagement plus important (heures garanties)

Il faut bien comprendre que pour déterminer le statut d’un travailleur, les tribunaux ne se baseront pas sur un seul critère mais plutôt sur l’analyse d’un ensemble d’éléments. Ainsi, bien que de n’avoir un seul client soit un indice important pour déterminer le statut d’un travailleur, il est possible pour un sous-traitant d’être considéré comme un travailleur autonome si vous prouvez qu’il a le contrôle sur la réalisation de son travail par les autres critères mentionnés précédemment.

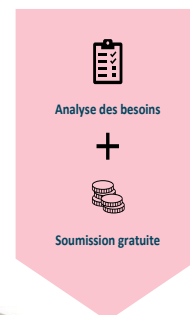
S’il est déterminé qu’il existe un lien de subordination, les différentes instances administratives et gouvernementales pourraient statuer que votre travailleur autonome est finalement votre employé. Il est également possible qu’il soit établi que votre travailleur autonome soit salarié en matière de travail, mais travailleur autonome aux fins fiscales.

Assurez-vous donc que votre travailleur autonome respecte les éléments qui lui permettent d’obtenir ce statut. Une pièce justificative qui pourrait vous aider à prouver le statut de travailleur autonome, c’est le contrat de sous-traitance. Pensez donc à le faire rédiger par un avocat en droit corporatif.

Les conséquences d’une mauvaise qualification du statut du travailleur

Advenant la situation où l’instance en charge de vérifier votre dossier conclue que votre travailleur autonome est un salarié, vous pourriez être tenu de payer les cotisations qui auraient dû être versées, et ce, rétroactivement, depuis la date de son embauche. Les jours fériés qui ne lui auraient pas été versés devraient également être acquittés, de même que les pénalités et intérêts pour votre production et paiements tardifs de votre déclaration de retenues à la source.

En somme, la qualification du statut du travailleur a des impacts légaux et financiers importants, il est donc important de prendre cette décision au sérieux. Si vous n’êtes pas certain d’être un travailleur autonome où un salarié, n’hésitez pas à consulter un avocat ou un notaire.



Véronique
Gosselin



Rendez-vous
gratuit