

TRAVAILLEUR AUTONOME OU SALARIÉ: QUEL EST LE MEILLEUR CHOIX POUR L'ENTREPRISE ?

La compétition a contraint les entreprises à innover dans la recherche de nouvelles méthodes d'organisation du travail. L'utilisation de travailleurs autonomes peut constituer une solution à l'atteinte d'objectifs corporatifs tels que la diminution des coûts de production ou l'amélioration de la productivité. L'industrie du transport par camion est un exemple. Beaucoup de transporteurs ont transformé l'organisation du travail. D'ores et déjà, le chauffeur est propriétaire de son camion et bénéficie d'une rémunération au kilométrage parcouru.

Habituellement, une entreprise considère trois (3) éléments avant d'utiliser les services de travailleurs autonomes. Premièrement, un employeur doit contribuer aux taxes à l'emploi telles que les cotisations au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, la CSST, etc.. Ce coût est d'environ 15% du salaire annuel d'un salarié. Pour un travailleur autonome, l'entreprise ne paie, le cas échéant, que la TPS et TVQ. Par ailleurs, le Code du travail ne s'applique qu'à un salarié et non à un travailleur autonome. Finalement, le Code civil du Québec prévoit la responsabilité présumée de l'employeur pour le préjudice causé par la faute de ses employés commise dans l'exécution de leurs fonctions. Ce n'est pas le cas lorsqu'une entreprise accorde un contrat de service à un travailleur autonome.

Le travailleur autonome bénéficie, pour sa part, de certains avantages fiscaux tels que la déduction de dépenses d'entreprise, le versement d'impôt à des fréquences différentes de celles du salaire, du choix de ses horaires et d'une plus grande autonomie.

Malheureusement, l'attribution du statut de travailleur autonome est d'une grande complexité. Les tribunaux confirment souvent au travailleur autonome un double statut en lui accordant le statut de salarié aux termes des lois du travail et du statut de travailleur autonome aux termes des lois fiscales. Somme toute, selon la loi applicable, le salarié peut obtenir un statut différent. Que de maux de tête pour un propriétaire d'entreprise !

Les principaux critères de détermination du véritable statut de salarié ou travailleur autonome sont les critères de coordination et de contrôle, la propriété des outils, la chance de faire des profits ou le risque de perte. Dans tous les cas, le critère le plus important demeure celui de la subordination et du contrôle que détient cette personne. Si au contraire le contrôle relève de l'employeur ; il s'agit d'un salarié. On considère habituellement la personne comme salariée lorsqu'elle a l'obligation d'obtenir un certain rendement, d'aviser lorsqu'elle est absente et a l'obligation de faire elle-même le travail. Habituellement, les tribunaux concluent que lorsqu'une personne offre ses services par le biais d'une société, elle ne peut être une salariée. Cependant, dans certains cas spécifiques, les tri-

bunaux acceptent de lever le voile corporatif lorsque la preuve démontre que cette incorporation est faite dans le but de contourner l'application d'une loi.

Les conséquences liées au choix du statut d'employé ou de travailleur autonome sont importantes. L'employeur qui fait défaut de retenir les contributions de son employé au régime des rentes du Québec et aux impôts encourt de sévères pénalités représentant 10% des montants non retenus et non remis en plus des intérêts courus. Si l'employeur omet de payer les congés fériés et l'indemnité de congé annuel prévus à la loi sur les normes du travail, il risque une poursuite civile par la Commission des normes du travail. Au niveau de la CSST, il y aura cotisations rétroactives des salaires non déclarés avec intérêts et pénalités. Cela pourrait même entraîner une modification potentielle de la structure de classification s'il s'agit d'une catégorie particulière de travail (activité X « sans installation / réparation / livraison »).

Dans les faits, il est rare qu'un problème arrive seul. Bien souvent, la personne embauchée comme travailleur autonome prétend maintenant qu'elle est salariée et bénéficie de différents recours prévus par les lois du travail. Trop d'entreprises optent, de bonne foi, pour l'utilisation de travailleur autonome sans connaître les implications et les risques reliés à la problématique relative à l'identification du statut véritable. Propriétaires d'entreprise, relevez vos contrats qui vous lient à des travailleurs autonomes afin de vous assurer qu'ils possèdent véritablement ce statut. Assurez-vous d'avoir une compréhension mutuelle du véritable statut. Soyez vigilants, les conséquences peuvent être pénibles.

Me Serge Bouchard, associé, CRIA, chez Pothier Delisle s.e.n.c. Il est membre de l'équipe droit du travail et de l'emploi et œuvre pour une clientèle patronale dans le domaine des relations du travail.



POTHIER DELISLE
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Depuis plus de 35 ans - www.pothierdelisle.com

1175, boulevard de la Rive-Sud, #300
Saint-Romuald (Québec) G6W 5M6
TÉL. : 418-833-4443 • Téléc. : 418-833-6130

Me Serge Bouchard



0722.1