



COMITÉ SECTORIEL
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
DES SERVICES
DE SOINS PERSONNELS

SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC

STATUT TRAVAILLEURS AUTONOMES VS SALARIÉS

STATUT TRAVAILLEURS AUTONOMES VS SALARIÉS

Avant toute chose, il est très important pour tous les acteurs dans le milieu des soins personnels de bien délimiter le statut d'emploi puisque celui-ci déterminera les droits et obligations de chacune des parties, tant pour l'employeur, le salarié ou le travailleur autonome.

Que ce soit au niveau des lois du travail, des lois fiscales ou autres, le fait d'être un travailleur autonome ou un salarié a des incidences légales non négligeables.

Le présent document a pour but de présenter succinctement les critères généraux applicables en matière de détermination du statut de travailleur autonome ou de salarié.

Il faut comprendre que la détermination du statut d'emploi constitue une analyse hautement factuelle au cas par cas. Par ailleurs, il ne suffit pas d'ajouter les critères détaillés ci-après, mais bien de soupeser l'ensemble de ceux-ci afin de déterminer si la situation tend plus vers une situation de travailleur autonome ou si, au contraire, elle tend plus vers une situation de salarié.

LES CRITÈRES

A. La subordination juridique

Le critère de la subordination juridique constitue le critère le plus important et le plus déterminant.

Par ce critère, si vous êtes travailleur autonome, vos conditions de travail n'impliquent aucune subordination, c'est-à-dire que vous effectuez vos tâches sans qu'on vous indique comment les faire et que vous n'êtes pas sous l'autorité d'un supérieur.

Habituellement, votre « donneur d'ouvrage », votre locateur ou le propriétaire des lieux ne fixe ni votre horaire ni vos méthodes de travail. Il ne peut normalement pas vous interdire de vous faire aider, ni de vous faire remplacer, ni même d'offrir vos services à plusieurs autres organisations (pas d'exclusivité). On ne peut non plus vous imposer de mesures disciplinaires ni superviser directement votre travail. Mais bien sûr, des mandats et des objectifs peuvent être donnés. Il en est de même des règles générales de fonctionnement eu égard à la location d'espace.

Par contre, si vous êtes salarié, cela implique une forme de subordination / contrôle. En effet, votre employeur déterminera et vous imposera notamment i) vos conditions de travail (salaire, horaire, vacances, etc.), ii) vos tâches et les méthodes de travail, iii) une supervision de votre travail et iv) une évaluation de votre travail. Votre employeur détient également le pouvoir de vous imposer des mesures disciplinaires et autres mesures administratives.

Par ailleurs, lorsque vous êtes salarié, c'est votre employeur qui doit assumer les dommages que vous pourriez causer dans le cadre de vos fonctions. C'est aussi lui qui,

généralement, paie les frais liés aux activités de formation et de perfectionnement ainsi que ceux liés au lieu de travail.

B. Le critère économique et financier

Si vous êtes travailleur autonome, vous avez la possibilité de faire des profits. En contrepartie, vous courez le risque de subir des pertes. De plus, vous devez payer les dépenses d'exploitation de votre propre entreprise. Vous pouvez également offrir vos services à plusieurs autres organisations. Par ailleurs, la propriété de la clientèle constitue un indice militant pour le statut de travailleur autonome.

Au contraire, si vous êtes salarié, votre employeur est responsable des dépenses d'exploitation de l'entreprise, et vous ne courez aucun risque financier. Les pertes financières de l'entreprise n'ont donc pas de conséquences directes sur votre rémunération.

Par ailleurs, à titre de salarié, vous bénéficiez de vacances annuelles (payées) ainsi que de congés payés et possiblement d'avantages sociaux.

Il importe de mentionner qu'à première vue, il n'est pas déterminant et essentiel qu'un travailleur autonome ait plusieurs endroits différents où il offre ses services. Il pourra être possible que le travailleur autonome n'exerce ses activités qu'à un seul endroit.

C. La propriété des outils

Typiquement, un travailleur autonome est propriétaire des outils nécessaires à l'accomplissement des travaux. C'est également le travailleur autonome qui est responsable de l'entretien et de la réparation des outils, le cas échéant.

Au contraire, si vous êtes salarié, vous travaillez normalement avec les outils dont votre employeur est propriétaire. L'employeur est également responsable de l'entretien, des coûts d'utilisation et de la réparation de ces outils.

On entend par outils l'ensemble des articles, des instruments, de l'équipement et des matériaux dont le travailleur a besoin pour effectuer son travail. Si vous êtes travailleur autonome, l'utilisation des produits, matériaux et équipements peut vous être refacturée ou être incluse dans le prix de location.

D. L'attitude des parties

On entend ici par attitude, la conduite des parties peu importe les termes de l'entente verbale ou écrite entre les parties.

À titre d'exemple, si les parties se comportent comme un employeur et un salarié, malgré la présence d'un contrat de service, il s'agira alors d'un indice militant pour une conclusion selon laquelle il y a présence d'un salarié.

En bref, le simple fait que le travailleur soit déclaré « autonome » dans son contrat avec le donneur d'ouvrage n'est pas déterminant; il faut que le comportement des parties reflète réellement cette caractérisation.