



Commission scolaire
au Cœur-des-Vallées
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

TRAVAILLEUR AUTONOME OU SALARIÉ ?

Table des matières

Objectifs	2
Définitions	3
Salarié	3
Travailleur autonome ou indépendant.....	3
Entrepreneur	3
Les six critères de Revenu Québec	4
1. Subordination effective dans le travail.....	4
2. Critère économique ou financier	4
3. Propriété des outils	4
4. Intégration des travaux effectués par le travailleur.....	5
5. Résultat particulier du travail	5
6. Attitude des parties quant à leur relation d'affaires	5
Analyse de situations particulières	6
Risques et conséquences	6
Références	6
Annexe 1	7
Annexe 2	8

Salarié ou travailleur autonome?

Objectifs

Le présent document a pour objectif de présenter une orientation concernant l'embauche d'une personne à titre de **salarié** ou de **travailleur autonome** et outiller les gestionnaires.

Lorsque la commission scolaire décide d'avoir recours à une personne pour effectuer un travail précis, il est important de déterminer si celle-ci est considérée comme un **salarié** ou un **travailleur autonome**, notamment pour les raisons suivantes :

- Respect des règles fiscales ;
- Respect des plans de classification et des conventions collectives.

Généralement, lorsque la commission scolaire embauche des personnes pour exécuter un travail en lien avec sa mission organisationnelle, ces personnes sont traitées par le Service des ressources humaines conformément aux conventions collectives et aux règles fiscales provinciales et fédérales.

Le **travailleur autonome** travaille pour lui-même et non pour le compte d'une autre personne. Il effectue donc un travail pour lequel son client s'engage à lui payer le prix convenu. Il détient donc une grande autonomie dans le choix de ses clients et dans la manière de réaliser le travail, sans aucun lien de subordination, demandé par le client. Généralement, il a ses propres clients et n'est pas un membre du personnel de l'entreprise ou de l'organisme qui lui fournit du travail. Il peut aussi être désigné comme un entrepreneur indépendant ou un prestataire de services. **Le travailleur autonome n'est donc pas considéré comme un « salarié ou un employé » au sens des lois¹ puisque son travail n'est pas réalisé sous la direction et le contrôle d'un employeur.**

¹ *Loi sur les normes du travail du Québec*
Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)
Loi sur les impôts (Québec)

Définitions

Salarié :

Personne qui 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.

Le Code civil du Québec identifie trois éléments qui caractérisent le statut de personne salariée :

1. Une prestation de travail;
2. Moyennant rémunération;
3. Sous la direction ou le contrôle d'une autre personne (subordination juridique).

Travailleur autonome ou indépendant :

Personne qui est à son compte et qui s'engage envers une autre personne, le client, à réaliser un travail ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer.

Entrepreneur :

Personne qui s'engage par contrat verbal ou écrit à accomplir un travail déterminé moyennant un certain prix¹. Habituellement, cette personne a toute liberté d'action dans l'exécution de ce travail sous réserve des conditions stipulées dans le contrat.

¹ Voir Annexe 2 : *SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES CONTRAT À HONORAIRES*

Les six critères de Revenu Québec :

Revenu Québec a établi des critères bien précis en matière de travail « salarié ou de travailleur autonome ». Pour déterminer si une personne doit être considérée comme un **salarié** ou un **travailleur autonome**, le degré de subordination existant entre le travailleur et la commission scolaire doit être évalué à partir de six critères. Ces critères sont interdépendants et doivent être analysés dans leur ensemble.

1. Subordination effective dans le travail

- La subordination effective dans le travail est le critère le plus important. Ce critère peut être décisif lors de l'analyse des faits permettant de distinguer le salarié du travailleur autonome.
- Les éléments suivants indiquent généralement la subordination dans le travail :
 - l'employeur contrôle l'exécution du travail;
 - le travailleur exécute le contrat;
 - l'horaire et le lieu de travail sont fixés par l'employeur;
 - l'employeur établit les conditions d'engagement et de congédiement du travailleur.

2. Critère économique ou financier

- Le critère économique ou financier permet d'évaluer la relation qui existe entre l'employeur et le travailleur sur le plan financier.
- Dans la relation entre un employeur et son employé, l'employeur est responsable des dépenses d'exploitation de l'entreprise, et l'employé ne court aucun risque financier. De plus, ce dernier bénéficie de vacances annuelles ainsi que de congés payés et d'avantages sociaux.
- Le travailleur autonome, quant à lui, a la possibilité de faire des profits. Cependant, en contrepartie, il court le risque de subir des pertes. De plus, il doit payer les dépenses d'exploitation de sa propre entreprise, comme ses frais de repas, de déplacement et de logement.

3. Propriété des outils

- La détermination de la propriété des outils, de l'équipement et des matériaux peut aussi aider à fixer le statut d'un travailleur.
- Dans une relation employeur/employé, l'employeur est généralement propriétaire des outils et des matériaux. Il fournit à son employé tout ce qui est nécessaire à l'exécution du travail.
- En revanche, le travailleur autonome fournit habituellement son équipement et ses propres outils et en paie les coûts d'utilisation.

4. Intégration des travaux effectués par le travailleur

- Le critère de l'intégration des travaux est à considérer du point de vue du travailleur. Si le travail exécuté par la personne fait partie intégrante des activités de l'entreprise, il y a probablement une relation d'employeur/employé.
- En contrepartie, un consultant externe est un travailleur autonome si les services qu'il rend à l'entreprise ne font pas partie des activités habituelles de celle-ci.
- Les activités habituelles de l'entreprise sont en lien avec sa mission.

5. Résultat particulier du travail

- Le résultat particulier du travail signifie que les services d'un travailleur autonome sont généralement retenus pour que celui-ci accomplisse une tâche précise et atteigne les résultats escomptés au moyen d'une méthode de son choix. Dans ce cas, la relation d'affaires cesse lorsque le travail particulier prévu par un contrat est terminé.

6. Attitude des parties quant à leur relation d'affaires

- L'attitude des parties quant à leur relation d'affaires fait référence à l'entente qui existe entre deux parties concernant certaines conditions de travail. Par exemple, les faits suivants peuvent être pris en considération :
 - le paiement par l'employeur de la cotisation à la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour les salaires versés à ses travailleurs;
 - l'interprétation globale du contrat de travail et les modalités de son renouvellement;
 - l'admission à l'assurance collective de l'employeur;
 - le paiement d'une indemnité de départ.

Pour bien comprendre le statut de la personne qui effectuera un travail dans notre organisation et savoir comment elle doit être rémunérée, nous vous invitons à prendre connaissance de l'**annexe 1 Travailleur autonome rémunéré sous la forme d'honoraires et contrat**. De plus, afin de rémunérer une personne sous forme d'honoraire et contrat, vous devez compléter le document en **annexe 2 : Demande de paiement d'honoraires** et y joindre une facture.

Veillez acheminer le tout au service des ressources humaines à l'attention de Jérémie Lanthier.

Analyse de situations particulières

Afin de déterminer si la personne que vous désirez embaucher doit être traitée comme un **salarié** ou comme un **travailleur autonome**, vous pouvez vous référer au questionnaire en annexe.

Le Service des ressources humaines peut également analyser les situations qui seraient ambiguës.

L'analyse se fera à partir des 6 critères identifiés par Revenu Québec en parallèle avec le plan de classification du personnel syndiqué et la mission éducative de la commission scolaire.

Risques et conséquences

Lorsque la commission scolaire décide de faire effectuer, par un travailleur autonome, des tâches qui peuvent être effectuées par des personnes salariées selon les plans de classification et des conventions collectives, il y a un risque probable d'une contestation syndicale.

De plus, la commission scolaire s'expose à déboursier une somme qui risque d'être assez importante, considérant les diverses pénalités contenues dans les lois qui prévoient les contributions obligatoirement payables par l'employeur. Celles-ci représentant 10% à 20% du montant que l'employeur a omis de remettre aux différentes instances gouvernementales en plus de devoir payer les déductions légales du salaire non retenues ainsi que des frais d'intérêts.

Références

- Les contrats de service en milieu scolaire
Fédération des commissions scolaires du Québec
- Travailleur autonome ou salarié? *Revenu Québec*
- Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur
Autonome / *Revenu Québec*
- Code civil du Québec

Travailleur autonome rémunéré sous la forme d'honoraires et contrat

Trois éléments qui caractérisent le statut de salarié :

- La subordination juridique : rapports qui existent entre la direction et le travailleur autonome ;
- La rémunération (avec ou sans déduction fiscale) ;
- Le travail/ nature du projet.

L'état de subordination du travailleur se révèle aussi par d'autres facteurs qui ont été retenus par la jurisprudence. C'est souvent l'addition de plusieurs détails du quotidien qui mèneront à la conclusion que le travailleur est un salarié ou un entrepreneur indépendant.

Voici une série d'indications qui vous aideront à faire la lumière sur cette question. Chaque réponse négative viendra confirmer un peu plus le statut de salarié du travailleur visé. Ce questionnaire a pour but d'analyser si le contractant avec qui le représentant de la commission scolaire veut faire affaire est, à **première vue**, un salarié ou un travailleur autonome.

Un salarié ou employé ↓ Rémunération par la paie	Travailleur indépendant ou autonome ↓ Rémunération par entente de service via le Service des ressources humaines
☞ La direction contrôle l'exécution du travail en ce qui concerne les résultats attendus et la méthode utilisée : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	☞ Le travailleur est considéré avoir une entreprise qui nous offre ses services; il est en affaires : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
☞ L'horaire et le lieu de travail sont fixés par l'employeur (encadrés par les conventions collectives ou les ententes locales) : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	☞ Le travailleur est libre d'établir son horaire de travail : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
☞ Il y a rapport d'autorité ou un lien de subordination entre le travailleur et l'employeur : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	☞ Le travailleur fournit son propre équipement : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
☞ Le travailleur bénéficie de congés payés et d'avantages sociaux liés à son travail : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	☞ Le travailleur peut se faire aider par ses propres employés et les gère lui-même : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
☞ Le travail exécuté fait partie de la mission éducative : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	☞ Le niveau de risque est assumé par le travailleur : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
☞ Le travailleur qui désire travailler en même temps pour d'autres payeurs doit obtenir la permission de son employeur (Réf. : Revenu Québec & Agence du revenu du Canada) : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	☞ Les activités du travailleur ne sont pas supervisées : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
☞ Le travailleur reçoit de la formation ou des directives sur la façon dont il doit accomplir le travail : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	☞ Le travailleur est embauché pour un travail particulier : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
	☞ Le travailleur fait la publicité de ses services et sollicite lui-même la clientèle potentielle : Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>

N.B. : Si l'acte est d'enseigner un programme autorisé selon le régime pédagogique prévu dans la loi, la personne doit être rémunérée comme enseignant.



Commission scolaire
au Cœur-des-Vallées
Ressources financières
582, rue MacLaren est
Gatineau, Québec J8L 2W2
☎ (819) 986-8511
Télécopieur : (819) 986-9283

DEMANDE DE PAIEMENT DHONORAIRES

Année budgétaire

Nom d'école, centre ou service : _____

Poste budgétaire / Projet : _____

S.V.P., émettre un chèque au montant de :	[Code de paiement 101063]	_____
À l'ordre de :	[101063 = non imposable]	_____

[Un T4A sera émis après la fin de l'année fiscale ainsi qu'un relevé 1]

Adresse : _____

N° de téléphone : _____
N° d'assurance sociale : _____
Date de naissance : _____

**ADHÉSION AU DÉPÔT DIRECT POUR LES INDIVIDUS QUI
NE SONT PAS À L'EMPLOI DE LA COMMISSION SCOLAIRE**

Veuillez apporter un spécimen de chèque personnel non rempli en prenant soin d'y inscrire la mention
« ANNULÉ », afin que nous puissions effectuer le dépôt de votre prochaine paye.

À DÉFAUT DE FOURNIR UN SPÉCIMEN DE CHÈQUE, VOUS NE RECEVREZ PAS DE PAYE.

Description de l'activité

[Corps d'emploi ≙ 6099 (contractuel)]

Signature de l'individu et date

Signature de la direction et date