

Le statut de travailleur autonome ou salarié (Lois)

La Corporation des guides accompagnateurs du Québec constate que plusieurs employeurs au Québec donnent le statut de travailleur **autonome** aux guides qu'ils emploient. Ce faisant, l'employeur se libère de certaines obligations et le travailleur peut y trouver son compte en administrant ses compétences et services comme une entreprise.

Cependant, il est à se demander si, dans la plupart des cas, ce statut est imposé de façon légitime. Nous croyons que ce n'est pas le cas, et que les guides, outre le fait d'être confinés encore une fois à une nouvelle forme de précarité d'emploi, se voient privés de plusieurs avantages qui peuvent représenter, à la fin de l'année ou de leur carrière, des sommes très importantes. Nous faisons référence ici, entre autres, aux contributions aux divers régimes de retraite et aux prestations d'assurance-emploi. Voyons ensemble certaines dispositions clarifiant les différences existant entre le statut de travailleur autonome et celui de salarié...

La différence la plus marquée entre les deux notions est qu'il existe un rapport d'autorité entre un employeur et un **salarié** tandis que, dans le cas du travailleur **autonome**, ce lien est absent.

Ce lien d'autorité se traduit de plusieurs façons. Le **salarié** est une personne qui exécute un contrat de travail pour un donneur d'ouvrage. Le salarié doit donc travailler, en échange d'un salaire, sous les ordres de son employeur. Cela implique, en règle générale, qu'il doit exécuter le travail lui-même, selon des horaires imposés par son employeur, dans des lieux décidés par ce dernier, avec des outils de travail qu'il lui fournit. L'employeur supervise le salarié. Il lui dit quoi faire, quand le faire et comment le faire. Certains critères nommés plus haut peuvent ne pas être présents, mais il est alors erroné de conclure immédiatement à un statut de travailleur autonome. Il faut plutôt analyser l'ensemble de la situation. Ainsi, si une personne fournit elle-même ses outils, mais qu'elle travaille dans un cadre restreignant où son employeur lui dicte constamment quoi faire et quand le faire, nous pourrions conclure qu'il s'agit tout de même d'une personne salariée.

Le travailleur **autonome** est un entrepreneur indépendant qui exécute des contrats d'entreprise ou de service pour ses clients, dans le but d'en tirer un profit. Le travailleur autonome décide lui-même comment il exécute le travail, il est maître de ses horaires, fournit ses propres outils de travail, assume les risques de perte et de profit et peut souvent choisir de faire exécuter le travail par quelqu'un d'autre. Encore une fois, l'analyse de l'ensemble de la situation s'impose avant de tirer des conclusions.

Pour en savoir plus, visitez le site [Web](#) de l'**Agence du revenu du Canada** ou consultez la [publication](#) "Employé ou travailleur indépendant?".

Salarié ou autonome?

Certains guides ont un statut d'employé salarié et d'autres œuvrent dans l'industrie en tant que travailleur autonome. Si vous travaillez pour un seul employeur, vous devriez être, selon la loi, un salarié. Malheureusement, ce n'est souvent pas par choix mais par obligation que notre statut nous est imposé. Nous vous présentons quelques avantages et inconvénients de ces deux statuts :

Travailleur salarié : les principaux avantages sont : le droit aux prestations de l'assurance-emploi, ce qui permet d'assurer un revenu dans les périodes creuses où les contrats sont plus difficiles à obtenir; le droit à la CSST, RRQ et le droit aux congés fériés payés.

Travailleur autonome : celui-ci ne paie pas d'impôt à la source mais doit, au moment de la

production de sa déclaration de revenus, payer ceux-ci. Il est conseillé à ces travailleurs de prévoir les impôts à payer et de déposer, à l'aide de virements automatiques, un pourcentage de leur salaire dans un autre compte (environ 30% du salaire) car les montants à transmettre aux gouvernements lors de la production des déclarations de revenus peuvent être élevés. Il est possible de diminuer son revenu net en y soustrayant les dépenses reliées à son travail de guide accompagnateur tels que: l'achat d'équipement informatique (ordinateur, télécopieur, imprimante, routeur etc.; cet équipement peut-être amorti sur plusieurs années), un pourcentage de son lieu de résidence (qui peut être considéré comme un bureau pour le travail afin d'y faire vos recherches d'information ou de contrats, vos appels téléphoniques, etc.). Plusieurs frais peuvent être déductibles d'impôt, tels que: ligne téléphonique, frais de branchement Internet, électricité, etc.; et cela selon le pourcentage du lieu de résidence qui a été établi comme lieu de travail. Le matériel acheté pour exercer ou relié à la profession est aussi déductible d'impôt (cartes de visite, livres, DVD, musique, porte-nom, mallette, etc.). N'oubliez pas que les frais de formation sont également déductibles. Le désavantage le plus important est de ne pas avoir droit aux prestations de l'assurance-emploi; donc aucun revenu durant les périodes sans travail.

Vous trouverez plus d'information sur le statut du travailleur sur le site de [Revenu Québec](#).

Formulaires disponibles pour l'impôt 2016

Note: N'oubliez pas de consulter aussi les guides d'impôt.

QUÉBEC [www.servicequebec.gouv.qc.ca](http://www.servicequebec.gouv.qc.ca/revenuquebecformulaires)
revenuquebecformulaires

- IN-300 Vous êtes travailleur autonome
- IN-301 Travailleur autonome ou salarié
- IN-118 Les dépenses d'emploi
- RR-65.A Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome
- TP-59 Dépenses d'emploi pour un salarié ou un employé à commission
- TP-64.3 Conditions générales d'emploi

OTTAWA www.arc.gc.ca/formulaires

- RC-4110 Employé ou travailleur indépendant
- IT-158R2 Cotisations d'employés, membre d'une association professionnelle
- IT-419R2 Sens de l'expression " sans lien de dépendance "
- T-777 (F) 07 État des dépenses d'emploi
- T-4044 F Dépenses d'emploi (y compris les formulaires 777)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail

cnesst.gouv.qc.ca/normes document Mai 2016 Les normes du travail au Québec

Préparé par Gilles Laramée, V.P trésorerie

Les plaintes

Les plaintes concernant les normes du travail doivent être déposées en ligne sur le site WEB de la CNESST, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail **Services en ligne**

Elle peut également être rejointe par téléphone: 1 844 838-0808

Pour un problème concernant spécifiquement l'utilisation de ce service en ligne ou si votre situation n'est pas représentée, veuillez les joindre par téléphone sans frais au 1-866 999 2778

Texte tiré de la page Web d'**Au bas de l'échelle**:

Si votre employeur ne respecte pas les normes prévues dans la Loi sur les normes du travail (LNT) ou ses règlements, s'il exerce des représailles contre vous pour un motif interdit par la LNT ou si vous subissez un congédiement fait sans cause juste et suffisante, vous pouvez déposer une plainte à la Commission des normes du travail (CNT). Aucun coût n'est exigé pour exercer un recours (pour déposer une plainte). Vous pouvez aussi retirer votre plainte, sans frais, à tout moment.

Cinq types de plaintes peuvent être déposées :

- la plainte pécuniaire (ou monétaire) et administrative (ou non monétaire) (art. 98 à 121 et 139 à 147);
- la plainte relative à une pratique interdite (art. 122 à 123.3);
- la plainte relative à un congédiement fait sans cause juste et suffisante (ou injuste) (art. 124 à 131);
- la plainte relative au harcèlement psychologique (art. 123.6 à 123.16);
- la plainte liée au maintien du statut de personne salariée (art. 86.1).

Si vous avez déposé une plainte, ce document PDF vous donne des indications pour le suivi de votre plainte:

Publication