

**RICHARD SEERS
AVOCAT INC.**

240, rue Saint-Jacques,
bureau 700
Montréal Québec
H2Y 1L9

1331, rue des Pluviers
Longueuil (Québec)
J4G 2N4

TÉLÉPHONE :

514 717-7864

TÉLÉCOPIE :

514 284-0042
450 674-7864

ADRESSE ÉLECTRONIQUE :

rseers@richardseersavocat.com

www.richardseersavocat.com

EMPLOYÉ OU TRAVAILLEUR AUTONOME ?

Cette question n'est pas nouvelle et les tribunaux ont dû à maintes reprises rappeler les critères qui s'appliquent pour faire la distinction entre le contrat d'emploi et le contrat de service. Cette distinction a toute son importance notamment sur le plan fiscal et sur le plan de la propriété intellectuelle. Il n'est donc pas superflu de rappeler les définitions que l'on retrouve dans le code civil du Québec :

Art. 2085 : Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction et le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

Art. 2098 : Le contrat d'entreprise ou de service est celui par lequel une personne, selon les cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le client à réaliser un ouvrage matériel et intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer.

Voilà qui peut paraître très simple à la seule lecture de ces articles. Toutefois les situations qui se présentent sont souvent du cas par cas qui peuvent soulever des interprétations au-delà de la lettre du contrat qui régit les relations d'engagement des services d'une personne par une autre qu'il s'agisse d'une société incorporée ou non. D'ailleurs sont aussi utilisés et assimilés aux expressions « entrepreneur ou prestataire de services » les mots « travailleurs autonomes » ou « pigistes » selon le contexte et le milieu de travail.

Pour parvenir à faire la différence entre la nature de ces deux types de contrats, l'art. 2099 du code civil précise que « l'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à son exécution ». En référant à ces dispositions légales et en analysant les cas soumis, les tribunaux ont donc retenu les critères suivants pour déterminer s'il s'agit d'un contrat de service et non pas d'un contrat d'emploi : le contrôle du travail ou la subordination juridique, la propriété des outils de travail, la possibilité de faire des profits, et le risque de faire des pertes.

Bref le véritable risque d'affaires, en prenant souvent en considération si le prestataire a un seul ou plusieurs clients !

À propos de notre cabinet

Les services de notre cabinet, Richard Seers Avocat inc., sont principalement dédiés à la petite et moyenne entreprise (PME) tant dans le domaine du droit des affaires que dans le domaine du droit du litige.