

Salarié ou travailleur autonome ?

Plusieurs facteurs existent afin de déterminer si vous êtes travailleur autonome ou salarié sur une production. Ce statut ne peut être déterminé que par le producteur, mais est la résultante de conditions de travail et du cadre de votre emploi.

La détermination de votre statut à l'emploi touchera plusieurs aspects de votre rémunération, de vos avantages sociaux, ainsi que vos déclarations fiscales.

En effet, lorsque vous êtes considéré comme salarié, certaines sommes doivent être prélevées par la production et remises à diverses organismes gouvernementaux en votre nom, afin de vous donner des avantages sociaux tel que :

1. La régie des rentes du Québec : lorsque vous êtes salarié l'employeur doit cotiser pour vous au régime de rentes du Québec dans une proportion de 4.95 % de votre salaire, vous cotisez pour l'autre moitié. Si vous être travailleur autonome, vous devez cotiser pour la part entière, soit 9.9% ;
2. L'assurance-emploi : les employeurs paient des cotisations correspondantes à 1,4 fois le taux des employés. Lorsque vous êtes travailleur autonome, vous n'avez pas droit à l'assurance-emploi ;
3. Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) : Revenu Québec a la responsabilité de percevoir la cotisation au RQAP. Les taux de cotisations pour l'année 2009 sont les suivants : 0,484 % pour les salariés, 0,677 % pour les employeurs, 0,860 % pour les travailleurs autonomes ;
4. Fonds services de santé : dépendant de la masse salariale, le producteur doit cotiser entre 2.70% et 4,26% de la masse salariale pour ses salariés ;
5. Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST): sachez que la CSST a déjà établi que les travailleurs du secteur du cinéma et de la télévision étaient considérés comme des travailleurs pour l'application de leurs deux lois. Par contre, l'interprétation des clauses de la loi traitant des travailleurs autonomes sont très mitigés. Donc, si vous êtes un travailleur autonome, consultez monsieur Yves Charbonneau pour vous assurer de payer votre cotisation si nécessaire.

Conseil : Si vous êtes considéré travailleur autonome, nous vous conseillons de mettre de côté une certaine somme d'argent en prévision de vos impôts. Ce montant devrait s'élever aux alentours du tiers de vos revenus annuels.

De plus, en étant salarié, vous avez droit au paiement d'indemnités de vacances (4%), ainsi qu'au paiement de certains jours fériés.

Protection

L'Entente collective APVQ-APFTQ 2001-2004 incluant la prolongation du 26 avril 2009 actuellement en vigueur et l'Entente collective Messages Publicitaires AFPTQ-AQTIS 2007-2012, prévoit que si vous êtes salarié, le producteur s'engage à retenir les déductions à la source sur votre rémunération et à verser l'indemnité afférente au congé annuel conformément aux lois applicables. Donc, si dès l'embauche vous vous êtes entendu avec le producteur que vous serez salarié et que celui-ci ne retient pas les sommes prévues, vous pouvez téléphoner à un conseiller à l'AQTIS et nous pourrons faire un grief.

Conseil : Assurez-vous de vous entendre sur votre statut avec le producteur avant de signer votre contrat de travail.

Par contre, si aucune entente n'a été clairement prise, le producteur pourrait éventuellement vous considérer comme travailleur autonome. Dans ce cas, il faudra déterminer si vous êtes réellement un travailleur autonome. Si ce n'est pas le cas, il vous faudra personnellement faire trois plaintes (voir plus bas).

Dans le cas de l'Entente collective Film AQTIS-APFTQ 2005-2008 et la Lettre d'entente concernant le renouvellement de l'entente collective AQTIS-APFTQ (Film), aucune clause ne prévoit ceci, il vous faut donc d'emblée faire personnellement les trois plaintes.

Avant de faire ces trois plaintes, vous devez vous assurer que vous remplissez bel et bien les conditions pour être considéré salarié. Les voici :

1. Contrat de travail

- a. Avez-vous un contrat de travail ? Est-il écrit ? Est-il collectif et/ou individuel ? Avez-vous une carte d'affaire ?

Conseil : Votre contrat collectif de travail est l'entente collective. Habituellement, vous signez un contrat individuel de travail qui vous garanti des jours, confirme votre salaire et prévoit quelques conditions particulières. Prenez garde aux sections « identification de la société commerciale », « conditions particulières » et aux « conditions de remplacement » dans vos contrats AQTIS. Assurez-vous que ces conditions ne vous donnent pas un statut de travailleur autonome si vous désirez être salarié.

2. Prestation de travail

- a. Il doit y avoir une obligation d'exécution personnelle du travail – le contrat de travail est un contrat à caractère personnel (intuitu personae) - l'employé doit normalement accomplir lui-même sa prestation de travail. Si vous pouvez appeler quelqu'un pour qu'il vous remplace parce que vous n'êtes pas disponible un ou plusieurs jours de tournage, vous n'offrez donc pas une prestation de travail personnelle et pourriez donc être considéré comme travailleur autonome.
- b. Devez-vous effectuer vous-même le travail ou pouvez-vous le faire faire par quelqu'un d'autre ou vous faire remplacer ? Si vous vous faites remplacer, qui décide de votre remplaçant ?

3. Paiement d'une rémunération

- a. Lorsque vous êtes salarié, vous recevez un salaire, une commission ou un forfait (tous ces modes sont considérés comme de la rémunération). Si vous êtes travailleur autonome, vous recevez des honoraires pour services rendus.
- b. Recevez-vous un salaire ou êtes-vous à commission ? Êtes-vous rémunéré en conséquence si vous effectuez des heures supplémentaires ? Recevez-vous des avantages sociaux ? Payez-vous de l'assurance-emploi ? Cotisez-vous à la CSST ?

4. Lien de subordination

- a. Contrôle de l'exécution du travail
 - i. Pour être salarié, vous ne devez pas être en contrôle de la majorité de votre cadre de travail. Vous pouvez avoir une certaine autonomie dans l'exécution de vos tâches, mais devez répondre de quelqu'un, l'employeur ou son représentant, pour vos heures de travail, votre lieu de travail, vos tâches, etc. Si vous êtes travailleur autonome, vous avez le contrôle sur tous ces aspects ou presque.
 - ii. Qui établit vos tâches ? Qui planifie votre travail ? Qui planifie votre horaire de travail ? Qui distribue le travail ? Qui prend la décision de faire reprendre le travail ? Avez-vous des objectifs à atteindre fixés par quelqu'un d'autre ? Avez-vous reçu de la formation pour votre emploi ? Si oui, qui a payé pour cette ou ces formations ? Est-ce que quelqu'un supervise ou vérifie votre travail ? Pouvez-vous vous en remettre à une personne ressource dans l'entreprise ? Devez-vous remettre des rapports ? Qui détient l'assurance responsabilité pour l'exécution de votre travail ? Vous êtes-vous adjoint d'un aide dans votre travail ? Si oui, qui a fait le choix de cet adjoint ? Qui rémunère cet adjoint ? Votre travail s'exécute-t-il dans un endroit contrôlé par votre employeur ? Faites-vous du travail à domicile ? Est-ce que vos entrées et sorties au lieu de travail sont contrôlées ? Qui contrôle vos heures de travail ? Qui fixe votre horaire de travail ? Devez-vous produire un nombre déterminé de pièces par période ? Travaillez-vous pour plus d'un employeur ? Est-ce que votre employeur pourrait vous imposer des mesures disciplinaires ? Est-ce que l'employeur pourrait mettre fin à votre contrat avant la fin ?

En réponse à toutes ces questions, plus vous exercez un contrôle sur votre travail, plus il est dangereux pour vous d'être considéré travailleur autonome.

- b. Propriété des outils
 - i. Si vous êtes salarié, l'employeur fournit la très grande majorité de vos outils de travail, si vous êtes travailleur autonome c'est vous qui fournissez ces outils.
 - ii. À qui appartiennent les outils avec lesquels vous travaillez ?
- c. Possibilité de profits et risque de pertes
 - i. Si vous êtes salarié, vous ne pouvez pas faire des profits, vous êtes simplement rémunéré pour les tâches que vous exécutez. De plus, il

n'est pas possible pour vous d'engendrer des pertes dans l'exécution de votre travail. Si vous êtes travailleur autonome, c'est le contraire. Vous avez une possibilité de faire des profits, aussi minimes soient-ils, mais vous risquez aussi des pertes.

ii. Avez-vous une possibilité de profit ou de perte dans l'exercice de votre travail ? Devez-vous supporter certaines dépenses dans l'exécution de votre travail ? Payez-vous des cotisations syndicales ?

d. L'intégration du travailleur dans l'entreprise

i. Travaillez-vous sous votre raison sociale ? Avez-vous déjà exercé à titre de salarié pour cet employeur ?

Si après avoir répondu à toutes ces questions, vous avez la certitude d'être un salarié et que malgré votre demande auprès du producteur, il vous considère toujours comme un travailleur autonome, vous devez faire trois plaintes. Sachez que ces critères doivent être analysés dans leur ensemble, mais que certains d'entre eux sont plus importants que d'autres.

1. Plainte pécuniaire à la Commission des normes du travail

a. La plainte pécuniaire en vertu de la Loi sur les normes du travail sert à réclamer vos indemnités de congé annuel (4%) et de congés fériés qui ne vous ont pas été versées. Si vous souhaitez obtenir des renseignements sur les normes du travail et pour le salarié qui désire porter plainte contre son employeur, vous devez communiquer par téléphone avec le personnel du Service des renseignements de la Commission au 1(800)265-1414 ou au (514)873-7061. Le salarié peut aussi déposer une plainte en ligne au : <https://www.services.cnt.gouv.qc.ca/smartguideserver/depotdeplainteenligne.jsp>. De plus, si vous vous rendez en personne à l'un des bureaux régionaux, un agent pourra remplir avec vous un formulaire de plainte. Voici les bureaux régionaux :

**ABITIBI-
TÉMISCAMINGUE
ET NORD-DU-
QUÉBEC**
33, rue Gamble Ouest,
bureau 09
Rouyn-Noranda
(Québec) J9X 2R3

**BAS-SAINT-
LAURENT ET
GASPÉSIE – ÎLES-
DE-LA-MADELEINE**
Promenade du Saint-
Laurent
597, avenue du Phare
Est, bureau 200
Matane (Québec) G4W
4L6

**CAPITALE-
NATIONALE**
Hall est, 4e étage,
bureau 400
400, boulevard Jean-
Lesage
Québec (Québec) G1K
8W1

**CENTRE-DU-
QUÉBEC ET
MAURICIE**
100, rue Lavolette,
bureau 310
Trois-Rivières
(Québec) G9A 5S9

**CHAUDIÈRE-
APPALACHES**
1112, boulevard de la
Rive-Sud, bureau 100
Saint-Romuald
(Québec) G6W 5M6

CÔTE-NORD
975, rue Nouvel
Baie-Comeau (Québec)
G5C 2C9

ESTRIE
200, rue Belvédère
Nord, bureau 1.01
Sherbrooke (Québec)
J1H 4A9

LANAUDIÈRE
1679, chemin Gascon
Terrebonne (Québec)
J6X 3Z6

LAURENTIDES
10, rue Saint-Joseph,
bureau 305
Saint-Jérôme (Québec)
J7Z 7G7

LAVAL
1200, boulevard
Chomedey, bureau 810
Laval (Québec) H7V
3Z3

MONTÉRÉGIE
Place Montérégie
101, boulevard Roland-
Therrien, bureau 300
Longueuil (Québec)
J4H 4B9

MONTREAL
26e étage
500, boulevard René-
Lévesque Ouest
Montréal (Québec)
H2Z 2A5

OUTAOUAIS
170, rue de l'Hôtel-de-
Ville, bureau 7.350
Gatineau (Québec) J8X
4C2

**SAGUENAY-LAC-
SAINT-JEAN**
Faubourg Sagamie
(côté boulevard du
Royaume, voisin du
Métro,
accès par le
stationnement)
2655, boulevard du
Royaume, bureau 101
Jonquière (Québec)
G7S 4S9

2. Demande de détermination du statut de salarié à Revenu Québec

- a. La demande de détermination de statut faite à Revenu Québec sert à vous assurer que votre statut fiscal provincial sera celui de salarié. Il y a évidemment un impact sur vos déductions et remboursements d'impôts, mais aussi sur votre éligibilité aux programmes gouvernementaux provinciaux tels que le régime de rentes du Québec et le régime de congé parental. Vous trouverez en ligne le formulaire qui doit être rempli et envoyé à Revenu Québec pour faire votre plainte : [http://www.revenu.gouv.qc.ca/documents/fr/formulaires/rr/rr-65.a\(2007-10\)d8.pdf](http://www.revenu.gouv.qc.ca/documents/fr/formulaires/rr/rr-65.a(2007-10)d8.pdf)

3. Demande de décision quant au statut d'un travailleur aux fins du régime de pensions du Canada et/ou de la Loi sur l'assurance-emploi

- a. La demande de décision quant au statut d'un travailleur à Revenu Canada est pour vous assurer que votre statut fiscal fédéral sera celui de salarié. L'assurance-emploi est aussi de juridiction fédérale et seuls ceux qui y ont cotisé ont le droit d'en retirer. Pour vous aider à déterminer votre statut, Revenu Canada a préparé de la documentation qui reprend les critères énumérés plus haut dans ce document. Vous trouverez la documentation au : <http://www.cra-arc.gc.ca/F/pub/tg/rc4110/rc4110-08f.pdf>. Pour faire votre plainte, il faudra remplir le formulaire que vous trouverez à l'adresse suivante : <http://www.cra-arc.gc.ca/F/pbg/tf/cpt1/cpt1-08b.pdf>.

Ces trois plaintes sont individuelles et doivent être complétées et signées par le travailleur lui-même. Par contre, si vous avez des questions, ou que vous avez besoin d'aide pour remplir vos formulaires de plainte, un conseiller en relation de travail de l'AQTIS se fera un plaisir de vous aider. De plus, si vous avez l'intention de déposer ces plaintes, veuillez s.v.p. en aviser l'AQTIS avant de le faire, puisque chaque dossier du genre peut avoir de grandes répercussions sur le statut de vos collègues.

Geneviève Laurendeau

Pour l'équipe des relations de travail

Liens utiles :

Commission des normes du travail : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html>

Régie des rentes du Québec : <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/>

Assurance-emploi : <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/menu/accueilae.shtml>

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) : <http://www.rqap.gouv.qc.ca/>

Fonds services de santé : <http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/entreprise/retenues/cotisations/sante.asp>

Commission de la santé et sécurité au travail : <http://www.csst.qc.ca/portail/fr/>

Revenu Québec : <http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/ministere/index.asp>

Revenu Canada : <http://www.cra-arc.gc.ca/menu-fra.html>