
Direction des normes d'emploi

Entrepreneurs indépendants

Les normes d'emploi du Manitoba ne visent pas les entrepreneurs indépendants. Les dispositions législatives sur les normes concernant entre autres le salaire minimum, les vacances, les jours fériés et la cessation d'emploi ne s'appliquent pas aux entrepreneurs indépendants. Toutefois, certains employés sont inclus par erreur dans la catégorie des entrepreneurs indépendants.

Il est important que les employés soient bien catégorisés afin qu'ils reçoivent le salaire approprié et qu'ils aient les droits prévus par le *Code des normes d'emploi*. La Direction des normes d'emploi fait exécuter le paiement des salaires dans les cas où un employé a été inclus dans la catégorie des entrepreneurs indépendants par erreur.

Quelles sont les différences entre un employé et un entrepreneur indépendant?

Bon nombre de facteurs permettent de distinguer les employés des entrepreneurs indépendants. Chaque situation est unique et doit être évaluée en fonction des circonstances particulières caractérisant la relation entre la personne qui effectue le travail et la personne qui paie pour le travail.

Le tableau des différences entre les employés et les entrepreneurs indépendants, qui figure à la fin de la présente feuille de renseignements, recense certains facteurs de distinction communément utilisés par la Direction des normes d'emploi, la Commission du travail du Manitoba et les tribunaux. Le tableau sert de guide permettant de déterminer si un travailleur est un employé, qui a donc certains droits en vertu des normes manitobaines, ou un entrepreneur indépendant.

Pourquoi est-il important de distinguer les employés des entrepreneurs indépendants?

Au Manitoba, la loi stipule que les employés ont certains droits précis. Si un employé est inclus par erreur dans la catégorie des entrepreneurs indépendants, il se peut que ses droits ne soient pas reconnus. Les employeurs qui ne paient pas les employés correctement sont responsables des salaires impayés et pourraient faire l'objet de sanctions pécuniaires.

Que se passe-t-il si une personne croit qu'elle a été classée par erreur dans la catégorie des entrepreneurs indépendants?

Les personnes à qui on doit un salaire et qui pensent être des employés peuvent déposer une réclamation auprès de la Direction des normes d'emploi. Un agent déterminera si la personne est un entrepreneur indépendant ou un employé en vertu du *Code des normes d'emploi*.

Est-ce qu'un accord écrit suffit à établir si un travailleur est un employé ou un entrepreneur indépendant?

Un accord écrit ne serait qu'un des facteurs considérés dans le cadre de la détermination de la catégorie du travailleur. Une simple déclaration affirmant que le travailleur est un entrepreneur indépendant, ou un accord rédigé par un avocat à cet effet, ne représente pas la relation de travail de manière légale ou certaine. Les relations de travail diffèrent grandement les unes des autres et les différences entre un employé et un entrepreneur indépendant peuvent être complexes.

Si un autre organisme du gouvernement détermine qu'un travailleur est un entrepreneur indépendant, est-ce que la Direction acceptera cette conclusion?

Les organismes gouvernementaux, comme l'Agence du revenu du Canada, peuvent évaluer une relation de travail en vue de déterminer si le travailleur est un entrepreneur indépendant ou un employé. Les conclusions tirées par ces autres organismes peuvent être prises en considération, mais elles n'ont pas force exécutoire en ce qui concerne l'application du *Code des normes d'emploi*.

Tableau des différences entre les employés et les entrepreneurs indépendants

Critère	Employé	Entrepreneur indépendant
Supervision et direction	Les employés sont sous la direction de l'employeur. Ils sont assujettis à des normes de performance établies par un supérieur (par exemple, le propriétaire ou le gestionnaire de l'entreprise), et ce, même si la direction n'est pas effectuée de manière directe.	Les entrepreneurs indépendants exercent leurs activités à la manière d'une entreprise privée. Une autre personne ou une entreprise ne gère pas régulièrement leur performance.
	L'employeur établit les heures de travail et les responsabilités, et détermine où, quand et comment le travail doit être effectué.	Les entrepreneurs indépendants peuvent décider quand, où et comment effectuer leur travail. Ils déterminent leurs propres heures de travail et responsabilités.

Personne qui effectue le travail	Un employé est embauché pour effectuer personnellement le travail. Il n'est pas autorisé à embaucher ses propres employés ou aides sans avoir l'autorisation d'une autre personne ou de l'entreprise. Il doit consacrer son temps aux affaires de l'employeur et il se peut qu'il lui soit interdit de travailler pour d'autres employeurs du même secteur.	On ne s'attend pas à ce qu'une personne en particulier assure tout le service, ou même une partie de celui-ci. Les entrepreneurs indépendants embauchent souvent leurs propres employés ou aides, et ceux-ci participent à la réalisation du travail. Les entrepreneurs indépendants peuvent travailler quand et pour qui ils veulent.
Possession des outils	Les employés travaillent souvent pour une personne ou pour une entreprise qui fournit le matériel et l'équipement nécessaires à la réalisation du travail et qui assume les coûts des réparations et de l'assurance, ainsi que les frais d'exploitation (par exemple, le carburant). Les employés sont souvent remboursés pour ces dépenses s'ils doivent les payer (par exemple, les coûts liés au kilométrage).	Les entrepreneurs indépendants doivent assumer la majorité de l'investissement nécessaire à la réalisation du travail, y compris les outils, le matériel et l'équipement requis.
Possibilité de profit et risque de perte	Les employés gagnent un salaire. Généralement, ils ne s'exposent à aucun risque de perte relativement à leur travail et n'ont pas la possibilité de réaliser un profit. Les prix des produits et des services qu'ils fournissent sont déterminés par une autre personne. Les employés peuvent seulement travailler les heures qui ont été autorisées par une autre personne ou par l'entreprise. Ils ne peuvent pas réaliser de profits ou subir de pertes à la suite de décisions qu'ils prennent, qu'elles soient bonnes ou mauvaises.	Les entrepreneurs indépendants sont en mesure de maximiser leurs profits, car ils sont fixeurs de prix (ils déterminent les prix des services qu'ils fournissent). Ils décident du nombre de contrats qu'ils acceptent et du nombre d'heures de travail, ce qui entraîne une augmentation ou une diminution de leurs revenus. Ils peuvent réaliser des profits ou subir des pertes en fonction des services qu'ils fournissent.
Intégration	Les employés sont embauchés pour effectuer des tâches liées à l'objectif fondamental de l'entreprise pour laquelle ils travaillent.	Les entrepreneurs indépendants fournissent des services spécialisés à leurs clients et font la promotion de leur entreprise au moyen de publicités. Ils ont généralement leur propre numéro de téléphone d'entreprise ainsi que leurs propres locaux. Les activités des entrepreneurs indépendants sont habituellement

		séparées de celles de leurs clients. Il n'y a pas d'intégration ou de fusion de celles-ci.
Païement	Les employés sont payés régulièrement (par exemple, chaque semaine ou toutes les deux semaines). Ils peuvent aussi être payés en fonction du nombre d'heures travaillées ou de la commission perçue. Les retenues d'impôt à la source sont remises par une autre personne ou par l'entreprise.	Les entrepreneurs indépendants touchent des revenus en facturant les services rendus à leurs clients dans le cadre de contrats. Les entrepreneurs indépendants assurent la remise de retenues d'impôt à la source pour leurs employés.
Durée de la relation d'emploi	Les employés travaillent souvent pour la même personne ou la même entreprise de façon régulière et continue.	Les entrepreneurs indépendants sont généralement embauchés afin de fournir un service dans le cadre d'une période précisée.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s'y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d'emploi.

Offerts dans de multiples formats sur demande.

le mars 4, 2021

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA