



**Guide express pour
déléguer (ou embaucher)
sans stress**

Introduction

Bienvenue dans ce guide pratique conçu spécialement pour les entrepreneurs québécois.

Déléguer à un travailleur externe ou embaucher un premier employé est une étape cruciale dans la croissance de votre entreprise, mais elle s'accompagne de nombreuses responsabilités et obligations légales.

Ce ebook vise à vous fournir un aide-mémoire des points essentiels à ne pas oublier et vous informe des nuances importantes à connaître lors de cette démarche. Le tout est pensé afin de vous assurer une certaine conformité avec les réglementations en vigueur (au moment de la rédaction de cet outil) et ainsi éviter les mauvaises surprises.

Vous découvrirez ici des variantes parfois subtiles entre les statuts de "travailleur autonome", de "travailleur" ou "employé" et "travailleur autonome considéré comme travailleur", ainsi que des obligations spécifiques pouvant s'appliquer à chacun.

Connaître ces distinctions et respecter les normes établies vous permettra non seulement de protéger vos droits et ceux de vos travailleurs, mais aussi de prévenir des sanctions sévères, telles que des amendes coûteuses.

Nous concluons avec quelques ressources utiles pour vous aider à naviguer dans ces réglementations complexes et à trouver des réponses à vos questions.

Ce ebook est votre compagnon idéal pour une gestion des ressources humaines éclairée et conforme, vous proposant ainsi une croissance sereine et sécurisée pour votre entreprise.

Bonne lecture!



Conseils d'ami pour débiter

1

Arrêtez de faire confiance aveuglément à un professionnel juste à cause de son titre. Ces personnes ne travaillent pas à même les institutions qui régissent ou décident des orientations et des mesures à appliquer. Aller plutôt chercher ou confirmer l'information à la source. Appelez directement au secteur concerné, ou envoyez des demandes par courriel; l'accès à l'information reste un droit.

2

Renseignez-vous, mais vérifiez toujours l'information qu'on vous donne. Même si c'est un parent ou un ami bienveillant qui vous conseille, celui-ci n'a peut-être pas le même parcours ou dossier que vous. Les exigences pourraient donc diverger dans votre cas. Vous serez alors tenu responsable si faute il y a, comme nul n'est censé ignorer la loi.

3

Connaissez la différence entre un travailleur (tel un employé), un travailleur autonome (tâches données en sous-traitance par exemple) et un travailleur autonome considéré comme travailleur. Trop souvent malheureusement, on voit des entreprises externaliser certains services et ne pas déclarer de salaires sous prétexte qu'il s'agit de travailleur autonome. Dans certains cas, ces derniers seront considérés comme travailleurs et vous devrez déclarer des salaires. Les quelques minutes prises pour un appel de vérification auprès des instances concernées pourraient vous éviter bien du stress financier futur. Prenez note aussi qu'une décision sur le statut d'une personne physique demeure contestable en tout temps.

BON À SAVOIR



Sachez que dès l'embauche d'un premier employé, vous avez un délai de soixante (60) jours pour vous inscrire à la CNESST, à compter de la première journée travaillée par ce dernier.



Après cette inscription, vous recevrez une Décision de classification associée à un taux de versement que vous devrez payer à Revenu Québec; ce montant de cotisation est relatif aux salaires versés. La Décision de classification est inhérente aux tâches que vos employés exécutent ainsi qu'à votre domaine d'activités. Cette classification peut d'ailleurs être sujette à changement à mesure que votre entreprise croît et diversifie ses activités.



Le statut d'un travailleur peut différer d'un ministère ou organisme public à un autre (par exemple; aux yeux de Revenu Québec versus les obligations envers la CNESST). En vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), la CNESST pourra juger de l'assujettissement.



En cas de doute sur le statut d'une personne physique à même votre entreprise (travailleur, travailleur autonome, ou travailleur autonome considéré comme un travailleur) et afin de vous assurer d'être conforme quant aux critères précis, vous pouvez appeler la CNESST au 1 844 838-0808 et obtenir une analyse gratuite.



Dans certains cas et suivant certaines conditions, il est également possible d'adhérer à une mutuelle de prévention pour bénéficier d'un taux moins élevé de cotisation.

Définitions

Travailleur

Le travailleur est lié à son employeur par un contrat de travail.

Travailleur autonome

Le travailleur autonome, lui, exerce une activité professionnelle pour son propre compte. Le lien avec son donneur d'ouvrage relève davantage d'une relation client basée sur un contrat d'entreprise.

Pour déterminer si la personne et son donneur d'ouvrage sont liés par un contrat de travail ou d'entreprise, certains critères seront examinés, notamment :

- le moyen de rémunération
- l'intégration dans l'entreprise
- le lien de subordination entre les parties
- la propriété des outils et de l'équipement de travail
- la possibilité de promouvoir sa propre entreprise dans le cadre de l'entente
- Etc.

Suite à une analyse de l'article 9 de la LATMP, le travailleur autonome pourrait alors être considéré comme un travailleur.

Définitions (suite...)

NUANCE IMPORTANTE

Travailleur autonome considéré comme travailleur

En règle générale, cette situation peut survenir si la personne en question n'a aucun employé à son service (il pourrait alors obtenir le statut d'employeur).

Par contre, certaines exceptions peuvent s'appliquer dans la mesure de l'exercice de ces activités si :

- elles ne sont pas similaires ni connexes à celles du donneur d'ouvrage
- elles s'exercent simultanément, soit en même temps, pour plusieurs personnes (l'exemple le plus courant est celui d'un livreur qui transporte des colis de plusieurs donneurs d'ouvrage en même temps)
- elles ont lieu dans le cadre d'un échange de services avec un autre travailleur autonome
- elles sont fournies pour plusieurs personnes, à tour de rôle, dans le cadre de travaux de courte durée (moins de 420 heures annuellement) et pour lesquels il fournit l'équipement requis
- elles sont requises d'une façon sporadique par le donneur d'ouvrage (et non pas la présence de la personne physique qui est requise)

Ressources utiles



CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>



Revenu Québec :

<https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/>



Ressources en entrepreneuriat (économie) :

<https://www.economie.gouv.qc.ca/bibliotheques/entrepreneuriat/ressources-en-entrepreneuriat>



Ressources en entrepreneuriat (répertoire) :

<https://entreprendreici.org/ressources-en-ligne/repertoire-de-ressources-en-entrepreneuriat/>



Note d'orientation 296 :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/note296.pdf>



Conclusion

Merci d'avoir parcouru ce ebook sur l'embauche de votre premier employé!

Nous espérons avoir simplifié vos recherches en centralisant des points essentiels, en rendant l'information plus accessible et compréhensible.

Notre but est de vous aider à vous sentir confiant et jamais dépassé par l'ampleur des tâches administratives ou même légales.

Pour continuer à recevoir des conseils et des ressources pratiques, inscrivez-vous à notre infolettre.

www.jbentrepreneure.com

Pssst! Une formation expresse pour vous guider pas à pas au travers du formulaire d'inscription d'un employé à la CNESST sera bientôt disponible. Le document sera décortiqué et vulgarisé pour rendre ce processus encore plus simple et accessible pour vous.