



# ***Code canadien du travail*** **Classification erronée des employés**

Présenté à:  
La journée porte ouverte virtuelle du Programme du  
travail 2024

## Aperçu

- Classification erronée du travailleur
- Définitions
- Évaluation de la relation employeur-employé
- Correction des erreurs de classification
- Coordonnées et liens du Programme du travail



# Classification erronée du travailleur

- Il y a erreur de classification lorsqu'un employeur considère la personne comme un travailleur-indépendant alors qu'il est un employé.
  - La détermination de l'existence d'une relation employeur-employé est un principe ancré dans le droit.
- Cette erreur de classification peut avoir pour conséquence de priver l'employé de ses droits en matière de normes du travail en vertu de la partie III du Code, ou d'autres protections en vertu de diverses législations.
- La classification erronée du travailleur est **illégale** sous le *Code canadien du travail*.



# Définitions

- Employeur :
  - Une personne qui emploie un ou plusieurs employés (CCT article 166)
  - Toute personne qui agit pour le compte d'un employeur
  - Une organisation d'employeurs
- Employé: il n'y a pas de définition sous la Partie III du Code



# Définitions

- **Contrat de travail : relation employeur-employé**
  - Contrat en vertu duquel une personne (l'employé) s'engage à effectuer un travail rémunéré, selon les instructions et sous la direction ou le contrôle d'une autre personne (l'employeur), durant une période limitée ou indéterminée
- **Contrat d'entreprise : relation d'affaires**
  - Contrat en vertu duquel une personne (un entrepreneur indépendant ou un fournisseur de services) s'engage envers une autre personne (le client) à effectuer un travail matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix ou des honoraires fixes et sans lien de subordination

\*Les définitions sont tirées de la jurisprudence.



# Évaluation de la relation employeur-employé



# Pourquoi la relation employeur-employé est-elle importante?

- Lorsqu'il existe une relation employeur-employé, les normes du travail s'appliquent, par exemple :
  - Heures de travail, salaire minimum, rémunération de vacances, jours fériés, etc.
  - Possibilité de s'absenter du travail en cas de maladie ou pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade, etc.
  - Congé de maternité et congé parental
  - Protection contre un congédiement injuste et capacité de déposer une plainte si vous n'avez pas reçu votre salaire gagné
  - Mesures de protection en matière de santé et de sécurité au travail
- Il est **important** que tous les employés soient au courant de cela lorsqu'ils acceptent un emploi dans une industrie sous réglementation fédérale.



# Comment la relation employeur-employé est-elle déterminée?

- Critère du contrôle
  - Présence ou absence de contrôle par le gestionnaire ou le superviseur
- Critère à quatre volets : *À qui appartient l'entreprise?*
  - Contrôle
  - Propriété des outils
  - Possibilité de profit
  - Risque de perte
- Critère d'intégration



# Questionnaire sur la relation employeur-employé

- Un questionnaire détaillé est envoyé aux parties pour obtenir des renseignements sur la relation d'emploi.
- Les réponses fournies (ainsi que tous les autres renseignements pertinents) sont évaluées en fonction des critères juridiques pertinents.
- Exemples tirés du questionnaire envoyé à l'employeur :
  - Le travailleur avait-il le pouvoir de refuser de travailler?
  - Avez-vous fourni l'équipement ou le véhicule requis pour l'exécution du travail du travailleur?
  - S'il s'agit de transport routier, le travailleur était-il propriétaire de l'autorisation de circuler pour traverser les frontières?
  - Le travailleur était-il autorisé à effectuer un travail semblable pour d'autres personnes pendant qu'il travaillait pour vous?



# Caractéristiques des employés

- Travailleur :
  - Travaille exclusivement pour le payeur et doit fournir des services
  - Se présente régulièrement au lieu de travail du payeur
  - Congés annuels payés
- Payeur :
  - Fournit des outils et contrôle les tâches (qu'elles soient exercées ou non)
  - Fixe les heures de travail
  - Paie le salaire ou le salaire horaire ainsi que les dépenses
  - Offre un régime de retraite et un régime d'avantages sociaux collectif



# Caractéristiques des entrepreneurs indépendants

- Travailleur :
  - Peut travailler pour d'autres payeurs et peut accepter ou refuser du travail
  - Fournit ses propres outils et peut embaucher quelqu'un d'autre pour faire le travail
  - Fixe ses propres heures de travail et paie ses propres dépenses
  - Décide comment la tâche est accomplie
  - Soumet une facture au payeur pour obtenir un paiement
  - Est payé à la tâche selon une base prédéterminée
  - Pas de rémunération de vacances, pas de paiement des heures supplémentaires
  - N'est pas autorisé à participer aux régimes d'avantages sociaux du payeur



# Correction des erreurs de classification



# Erreur de classification et le Code canadien du travail

Il y a erreur de classification lorsqu'un employeur ne considère et ne traite pas la personne qui est un employé comme un employé.

- Il est **interdit** à l'employeur de traiter son employé comme s'il ne l'était pas.

Art. 167.1

La personne qui reçoit une rémunération de l'employeur est présumée être son employé, sauf preuve contraire de l'employeur.

Para. 167.01(1)

Il incombe à l'employeur qui allègue qu'une personne n'est pas son employé de le prouver.

Art. 167.2



# Comment les erreurs de classification sont-elles corrigées?

Après une enquête sur une plainte ou une inspection d'un lieu de travail, si une erreur de classification est constatée :

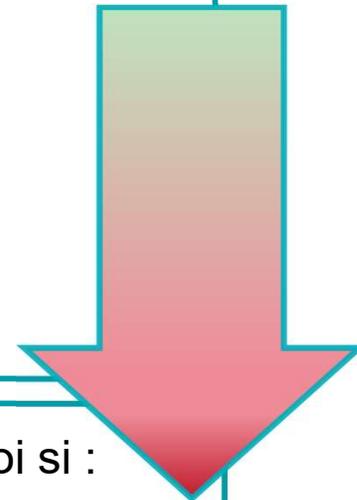
- L'employeur est informé de l'erreur de classification au moyen de séances de counseling et reçoit de l'information pour corriger ses pratiques.
- L'employeur peut se voir remettre une promesse de conformité volontaire (PCV) qui décrit les mesures correctives qu'il prendra pour corriger l'erreur de classification.

Un employeur peut faire l'objet d'autres mesures d'application de la loi si :

- les mesures correctives ne sont pas mises en œuvre;
- des données probantes montrent que la non-conformité se poursuit.

D'autres mesures d'application de la loi peuvent comprendre :

- Un ordre de paiement incluant des frais d'administration
- une ordonnance d'exécution;
- une sanction administrative pécuniaire (SAP);
- la diffusion publique du nom de l'employeur.



# Coordonnées et liens du Programme du travail

Pour toute autre question ou demande de renseignements :

☎ Numéro sans frais : 1-800-641-4049

✉ Courriel : [NA-ERO-GD@labour-travail.gc.ca](mailto:NA-ERO-GD@labour-travail.gc.ca)

Documents à l'appui :

- [Déterminer la relation employeur-employé](#)
- [Classification erronée](#)
- [Erreurs de classification dans le secteur du transport routier : Trousse d'information](#)
- [Sanctions administratives pécuniaires](#)

