

coaches

PLAN du coach

Les entraîneurs créent des liens pour la communauté sportive via Entraîneurs du Canada.

Nutrition et récupération :

dormir, manger, s'entraîner, recommencer...

Sean Baynton, e.p.a.

Entraîneur de développement, Pacific Sport National Endurance Centre, Victoria

Interviewé dans la chronique : Parlons franchement

**PROFILS DES 13 RÉCIPENDAIRES
DES PRIX ENTRAÎNEURS DE
L'ANNÉE DE SIC**



Nos conseils pratiques :

Catherine Willson, Willson Lewis LLP

Employé ou travailleur indépendant

Les organismes sportifs utilisent des modalités de rémunération variées pour l'embauche d'entraîneurs. Certains entraîneurs sont payés comme des employés, reçoivent un salaire, des avantages sociaux et participent même à un régime de retraite. D'autres entraîneurs sont engagés en vertu d'un « contrat » à court ou à long terme. Les organismes sportifs les paient alors soit en liquide, soit selon un tarif horaire, soit sur facture, mais ne procèdent à aucune retenue à la source sur le salaire de la personne. Autrement dit, l'organisme sportif ne verse pas d'impôt sur le revenu, de cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) ou de cotisations d'assurance-emploi (AE) au gouvernement pour le compte de l'entraîneur. Ce cas de figure peut s'avérer dangereux.



Catherine E. Willson est associée au sein du cabinet d'avocat Willson Lewis LLP (www.willsonlewis.com) situé à Toronto (Ontario) et possède une vaste expérience de plaidoirie en contentieux des affaires civiles, droit du travail, droit de la construction, droit de la famille, droit fiscal et droit équin.

Nos conseils pratiques :



Suite de la page précédente

Employé ou travailleur indépendant

En effet, Revenu Canada peut effectuer un contrôle fiscal et déterminer qu'un entraîneur engagé en vertu d'un « contrat » est en fait un « employé ». L'organisme sportif sera alors redevable au gouvernement, car il n'aura pas effectué de retenues à source sur la paie de l'entraîneur et n'aura par conséquent pas effectué les versements adéquats au gouvernement pour le RPC et l'AE. Avec les années, les sommes dues par les organismes sportifs pour ces versements peuvent être de plusieurs milliers de dollars, ce qui peut littéralement mettre l'organisme en faillite. En outre, si l'entraîneur se blesse et si l'organisme sportif ne lui octroie aucune indemnité compensatoire, l'organisme s'expose à des amendes considérables, à des pénalités et à des poursuites judiciaires.

Il est donc important pour un organisme sportif et pour toute entreprise qui embauche des individus pour fournir des services, de connaître et comprendre les différences qui existent entre un travailleur indépendant et un employé.

Employés

Dans le cadre d'une relation employeur/employé, un employeur doit :

1. Déduire l'impôt sur le revenu ainsi que les cotisations au RPC et à l'AE des montants qu'il paie à ses employés;
2. Verser ces montants à Revenu Canada accompagnés de sa part des cotisations au RPC et à l'AE;
3. Déclarer les revenus payés à ses employés ainsi que les sommes retenues dans une déclaration de renseignements au plus tard le dernier jour de février de l'année suivante.

Des plus, les relations que l'employeur entretient avec ses employés doivent respecter les normes du travail en vigueur tant au niveau provincial que fédéral, à savoir :

1. Paiement des vacances et des heures supplémentaires;
2. Paiement des jours fériés;

3. Préavis de cessation d'emploi ou indemnité de préavis de cessation d'emploi;
4. Respect du Code des droits de la personne.

L'employeur qui a l'intention de licencier un employé doit lui verser une indemnité de départ pouvant aller jusqu'à deux ans de salaire, en fonction du nombre d'années de service de l'employé et de plusieurs autres facteurs.

Independent Contractors

Si la relation entre l'organisme sportif et l'entraîneur est une relation d'affaires « mandant-travailleur indépendant », l'organisme n'est pas soumis à la plupart des obligations en



vigueur dans une relation employeur/employé. Par exemple, il n'existe pas d'obligations de retenir l'impôt sur le revenu ni les cotisations au RPC et à l'AE sur la paie d'un travailleur indépendant. Le mandant doit à la place payer au travailleur indépendant la valeur totale de ses services ainsi que les taxes en vigueur (la TVH en Ontario). Il incombe au travailleur indépendant de verser au gouvernement le montant des taxes perçues, de payer les cotisations au RPC, aux régimes de soins de santé, ou tout autre somme. En outre, un mandant peut renvoyer un travailleur indépendant avec peu ou sans préavis de cessation. Ce type de relation est régi seulement par le contrat établi entre le mandant et le travailleur indépendant.

Les obligations et les coûts imposés à une entreprise lorsque cette dernière a recours à des travailleurs indépendants sont considérablement moindres que dans une relation employeur-employé.

Nos conseils pratiques :



Suite de la page précédente

Employé ou travailleur indépendant

Employee vs. Independent Contractor

La différence entre un travailleur indépendant et un employé est souvent obscure. Une organisation sportive peut établir un contrat avec un entraîneur et y stipuler clairement que l'entraîneur est un travailleur indépendant, mais lorsque Revenu Canada procèdera à un contrôle, le contrat ne constituera qu'un aspect de la relation qui lie les deux parties. Revenu Canada considèrera d'autres aspects qui pourront les amener à conclure que l'entraîneur est en fait un employé et ainsi rendre l'organisation sportive responsable des sommes qui n'ont pas été versées au gouvernement durant la durée de la relation. Revenu Canada considère généralement qu'un payeur est un employeur lorsqu'il verse des salaires (y compris les avances), des primes, des indemnités de congé ou des pourboires à ses travailleurs ou si le payeur offre certains avantages à ses travailleurs tels que le logement et les repas. Il s'agit d'une relation employeur-employé si le payeur contrôle et dirige la ou les personnes qui fournissent les services. Même si un contrat écrit stipule qu'un individu travaille à son compte, il est possible que Revenu Canada détermine que cet individu n'est pas à compte s'il est clair qu'il s'agit en fait d'une relation employeur-employé.


Pour déterminer si un entraîneur est un employé ou un travailleur indépendant, évaluez les points suivants :

1. Quel niveau de contrôle exerce l'organisation sportive sur l'entraîneur? L'entraîneur est-il libre de travailler pour d'autres personnes? L'entraîneur peut-il engager une tierce personne qui effectuera le travail en sous-traitance? Si l'organisation sportive souhaite exercer un niveau de contrôle élevé quant à la façon d'exécuter le travail et au délai d'exécution, cela indique une relation employeur-employé.
2. Les outils et équipements nécessaires pour effectuer le travail d'entraînement seront-ils fournis par l'organisation sportive? Si l'organisation sportive fournit les outils et est responsable des frais de réparation, les tribunaux considèreront que cela tend à indiquer une relation employeur-employé.
3. Qui assume les risques financiers associés aux services? En général, les employés ne participent pas aux profits réalisés ni aux pertes subies par l'entreprise.
4. Quelle est l'importance des services fournis pour l'entreprise? Si le travail d'un individu fait partie intégrante des activités d'exploitation de l'entreprise, alors cet individu est un employé. Par contre, si son

travail est accessoire à l'exploitation de l'entreprise, alors la personne est un travailleur indépendant.

La situation actuelle laisse beaucoup à désirer. Pour chacun de leurs travailleurs, les organismes sportifs doivent eux-mêmes déterminer, à l'aide de ces questionnaires très généraux, si la relation est une relation employeur-employé ou mandant-travailleur indépendant.

Pour un propriétaire d'entreprise, il est moins onéreux et les obligations sont beaucoup moins coûteuses si l'individu est un travailleur indépendant. Bien évidemment, si Revenu Canada frappe à sa porte plusieurs années plus tard et décide, après sa propre inspection de la situation du travailleur, que cet individu est un employé, l'organisation s'expose à devoir rembourser des milliers de dollars en versements impayés, pénalités et intérêts. Les conséquences financières sont graves. Il est également à noter que même si un entraîneur possède sa propre compagnie incorporée et fournit les services à l'organisation par l'entremise d'un nom d'entreprise, le gouvernement peut tout de même déterminer que le travailleur et son entreprise sont un « employé » de l'organisation sportive.

Le meilleur conseil à suivre est de stipuler dans l'offre d'emploi que l'entraîneur aura à signer un contrat écrit. Ce contrat aidera à établir clairement si l'entraîneur est un travailleur indépendant ou un employé, et protégera l'organisme sportif contre les demandes d'indemnités de départ exorbitantes ou toute autre exigence d'un employé. Faites vérifier le contrat par un avocat qui sera ainsi en mesure de le formuler adéquatement afin de protéger l'organisme et d'éviter les réclamations de travailleurs mécontents. En outre, un contrat écrit établit clairement pour l'entraîneur les conditions du poste notamment la rémunération, la description du poste, les objectifs à atteindre, ainsi que toute clause qui serait importante pour cet entraîneur. Le meilleur moyen pour éviter les conflits dans le travail et les relations contractuelles est d'être clair et de s'assurer de ne laisser aucune zone d'ombre. 

Willson Lewis LLP (www.willsonlewis.com) est un cabinet d'avocat situé à Toronto (Ontario) possédant une vaste expérience de plaidoirie en contentieux des affaires civiles, droit du travail, droit de la construction, droit de la famille, droit fiscal et droit équin. Cet article contient des renseignements d'ordre général régis par les lois de la province d'Ontario et ne vise pas à fournir un conseil ou une opinion juridiques. Il est conseillé aux lecteurs de consulter un avocat pour obtenir une opinion juridique appropriée à leur situation relativement à l'application de l'information contenue dans cet article. Pour toute question supplémentaire, les lecteurs peuvent également contacter l'auteur de cet article à l'adresse suivante : cwillson@willsonlewis.com.