

Franchiseurs – êtes-vous exposés au statut d'employeur conjoint au Canada?

12 MAI 2016 5 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Droit du travail et de l'emploi](#)
- [Franchisage](#)
- [Litiges en matière de franchise](#)

Auteurs(trice): [Andraya Frith](#), [Christine Jackson](#), Daniel Wong

L'attribution du statut d'employeur conjoint (*joint employer*), lequel reconnaît à un franchiseur le statut de coemployeur des employés de ses franchisés, constitue sans doute la plus grande menace au modèle de franchisage à l'heure actuelle. Nous avons déjà constaté que le risque attribuable au statut d'employeur conjoint aux États-Unis a augmenté depuis que le National Labor Relations Board a rendu sa décision initiale mettant en cause McDonald's Corporation, et que le cadre juridique sur la question d'employeur conjoint au Canada semble évoluer dans le même sens.

1. Suis-je exposé au risque d'être considéré comme un employeur conjoint avec mes franchisés?

Posez-vous les questions suivantes sur votre modèle d'affaires :

- Ai-je un lien d'affiliation commerciale direct ou indirect avec mes franchisés?
- Est-ce que je fixe le coût d'approvisionnement de mes franchisés?
- Est-ce que je fixe le prix des produits et des services de mes franchisés?
- Est-ce que je dispense les programmes de formation des employés de mes franchisés?
- Ai-je établi des programmes de récompenses ou de primes pour les meilleurs employés de mes franchisés?
- Est-ce que j'oblige mes franchisés à obtenir mon approbation à l'embauche d'employés ou de sous-traitants?
- Est-ce que je fixe les heures de travail ou l'horaire des employés de mes franchises?
- Est-ce que j'oblige mes franchisés à utiliser un outil ou un logiciel particulier pour établir les horaires de travail?
- Est-ce que j'offre un soutien à mes franchisés pour la tenue des livres comptables et des dossiers sur place?

Si vous avez répondu « oui » à au moins une de ces questions, vous pourriez être exposé au risque d'être considéré comme un employeur conjoint avec un ou plusieurs de vos franchisés.

2. Pourquoi devrais-je m'inquiéter si je deviens un employeur conjoint?

Si vous êtes considéré comme un employeur conjoint des employés de vos franchisés, que ce soit en vertu des critères objectifs actuellement appliqués au Canada, qui constituent ultimement une étude des faits sur le contrôle des activités quotidiennes de vos franchisés, ou en vertu des nouvelles modifications proposées de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la « Loi sur les normes d'emploi ») ou de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* (la « Loi sur les relations de travail »), les conséquences sur votre modèle d'affaires actuel pourraient être considérables.

Votre entreprise pourrait subir les conséquences directes et indirectes suivantes :

- responsabilité accrue à l'égard des engagements de vos franchisés envers leurs employés, dont une responsabilité quant aux salaires, aux heures supplémentaires, aux indemnités de vacances et aux avantages sociaux
 - avis de cessation d'emploi et paiement tenant lieu de préavis
 - indemnité de départ et primes relatives à l'emploi
 - charges sociales
- augmentation de la charge relative aux coûts et à l'exploitation pour que votre entreprise se conforme à ses obligations en matière d'emploi prévues par la loi et à ses propres politiques et pratiques
- modification des paramètres économiques et des mesures incitatives au sein de votre modèle de franchisage pendant que vous tentez de transférer à vos franchisés la charge relative aux coûts et à l'exploitation et que vos franchisés jouissent de moins de pouvoir pour exploiter leur entreprise indépendante
- risque accru que les employés de vos franchisés se joignent à un syndicat

3. Pourquoi devrais-je m'inquiéter de la situation maintenant?

Le milieu de travail évolue au Canada. Plus précisément, les groupes de défense de l'intérêt public réclament de meilleures mesures de protection pour les travailleurs atypiques, dont les travailleurs à temps partiel du commerce de détail. Ces démarches se sont soldées par des projets de modifications protectionnistes visant la Loi sur les normes d'emploi et la Loi sur les relations de travail, qui prévoit une recommandation voulant qu'un franchiseur soit réputé être l'employeur conjoint des employés de ses franchisés pour l'application de certaines dispositions de la loi.

4. Que puis-je faire pour atténuer le risque?

Afin de protéger le mieux possible votre système de franchisage, et de réduire au minimum le risque que vous soyez considéré comme un employeur conjoint, il vous faut agir maintenant. Osler a élaboré un outil de vérification simple qui évalue à quel point votre système de franchisage est exposé à des réclamations visant des employeurs conjoints au moyen d'une analyse de vos principales conventions, politiques et pratiques d'exploitation. Notre équipe intégrée d'experts nationaux en matière de franchisage, d'emploi et de gestion du risque est la mieux placée pour vous aider à éviter de faire face à de telles réclamations préjudiciables aux activités et, au besoin, à vous défendre contre celles-ci.

Veuillez communiquer avec un membre de l'équipe du droit du franchisage d'Osler pour que nous puissions vous guider dans ce domaine en pleine évolution au Canada.