

Fiche n°2 – Les risques de requalification pour les associations.

- 1- **Le juge peut « requalifier » en relation de travail salarié** (et donc dire qu'il y a contrat de travail) une relation que l'organisme et le « bénévole »/volontaire n'ont pas organisée comme telle, intentionnellement ou non, et quelle que soit la dénomination qu'ils lui ont donnée. L'existence d'une relation de travail salarié est une question de fait que le juge apprécie souverainement dans chaque cas (Cass. Ass. Plen. 4 mars 193 Barrat c/ Ecole des Roches).

L'existence d'un contrat dit de bénévolat entre une association et une personne n'ayant pas la qualité de sociétaire (« adhérent ») n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail (Cass.Soc. 29 janvier 2002 Assoc. Croix-Rouge Française).

- 2- **Ce qui est clair, « en principe » :**

- le fait qu'une personne ne soit pas rémunérée n'est pas un obstacle à la requalification en contrat de travail. Inversement, l'existence d'une forme de « rémunération » peut servir d'indice au juge.
- mais le juge se fonde essentiellement, pour requalifier, sur l'existence d'un lien de subordination entre l'intéressé et les dirigeants de la structure (exécution du travail selon les ordres et directives donnés, contrôle de leur exécution, pouvoir de sanction en cas de manquements).

- 3- **Ce qui est moins clair**, la jurisprudence étant complexe.

Deux cas sont à distinguer : celui du volontariat et celui du bénévolat (cf. fiche n°1 sur les définitions).

3.1. Cas du volontariat (existence d'un statut législatif ou réglementaire) :

- La Cour de Cassation a refusé la requalification du contrat en contrat de travail dans le cas d'un « volontaire pour le développement » assurant une mission d'assistance humanitaire au Nicaragua. Elle a estimé que le statut de l'intéressé (celui du décret du 15 mars 1986, remplacé actuellement par le décret du 30 janvier 1995), nonobstant le paiement d'un pécule mensuel, excluait une relation de travail salarié (Cass.Civ. 26 octobre 1999 Assoc. Médecins du Monde).
- Mais, dans un cas analogue, elle a, au contraire, qualifié de contrat de travail le contrat souscrit par des volontaires pour assurer une mission d'assistance

humanitaire en Roumanie en raison de l'existence d'un lien de subordination juridique caractéristique de l'existence d'un contrat de travail (Cass.Soc. 15 octobre 1998 Pinson c/Assoc. Sté humanitaire). Cette décision, à l'inverse de la précédente, ne fait curieusement pas référence au statut de 1986 qui paraissait pourtant applicable et qui a justifié la décision de 1999.

3.2. Cas du bénévolat :

- La Cour de Cassation a exclu l'existence d'un lien de subordination et celle d'un contrat de travail dans le cas d'un compagnon de l'Association Emmaüs fournissant une prestation de travail donnant lieu au versement d'une allocation hebdomadaire et à des avantages en nature. La Cour, pour ce faire, s'est fondée sur deux éléments assez peu traditionnels : la participation de l'intéressé à la « vie communautaire » et l'exécution d'un « travail destiné à l'insertion sociale des compagnons » (Cass.Soc. 9 mai 2001 Communauté Emmaüs de la Pointe Rouge). La Cour n'a cependant pas qualifié cette relation dont la nature demeure donc incertaine. On peut ainsi penser que cet arrêt ne devrait pas avoir une grande postérité.
- Plus classiquement, la Cour a décidé que des personnes travaillant pour la Croix-Rouge Française (mais non membres de l'association), accompagnant des personnes isolées dans leurs voyages, percevant des indemnités supérieures aux frais engagés et, enfin, agissant sous l'autorité du président de l'association, étaient liées à elle par un contrat de travail (Cass.Soc. 29 janvier 2002 Croix-Rouge Française).

4- Conséquences de la requalification :

- La requalification doit entraîner l'application à l'intéressé de la législation du travail (en matière notamment de rémunération) et de la législation de la sécurité sociale (affiliation, cotisations).
- Il faut aussi noter que l'Inspecteur du travail a la faculté de considérer que la relation cache un contrat de travail. Il peut alors dresser un procès-verbal pour travail dissimulé. Ce PV est directement transmis au Parquet qui peut éventuellement poursuivre l'employeur devant le Tribunal correctionnel (articles L.324-9, L.324-10, L362-3 à L.362-6 du code du travail).

Origine : France Bénévolat (D.Balmarty) Février 2005