

# Risque de requalification du bénévolat en salariat

La Cour d'appel de NANCY a récemment jugé (1er février 2024, n° 22/02308) qu'un entraîneur de football dit « bénévole » peut en réalité être considéré comme salarié, sous certaines conditions, avec toutes les conséquences qui en découlent notamment en termes d'indemnités.

**E**n effet, de jurisprudence constante « il y a contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, moyennant rémunération » (Cass. soc., 22 juillet 1954, Bull. 1954, V, n° 576).

Le contrat de travail se distingue donc du bénévolat par la présence (i) d'une rémunération allant au-delà de simples remboursements de frais et (ii) d'un lien de subordination, résultant de « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » (Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187).

Le lien de subordination est donc caractérisé dès lors que sont démontrés, dans les faits, des ordres et directives, un pouvoir de contrôle et un pouvoir de sanction de l'employeur. Or l'existence d'un travail salarié ne dépend ni

de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions dans lesquelles doit s'exercer l'activité du travailleur (Cass. soc., 23 janvier 1997, n° 94-40.099).

**Si une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination sont prouvés, les juges requalifieront la relation en contrat de travail**

Par conséquent si, dans les faits, une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination sont prouvés, les juges requalifieront la relation en contrat de travail, peu important que les parties aient qualifié leur relation de bénévolat.

Les conséquences peuvent être lourdes. En effet dans ce type de situation il n'existe généralement pas de contrat écrit. Or en l'absence d'écrit, le contrat de travail est présumé être à durée indéterminée, présomption irrefragable pour l'employeur, qui ne peut donc pas rapporter la

preuve contraire (Cass. soc., 8 février 2023, n° 21-18.754) et à temps complet. Pour contrer cette présomption de temps complet, l'employeur doit prouver cumulativement (i) la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle convenue et (ii) que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition (Cass. soc., 20 juin 2013, n° 10-20.507).

Si l'existence d'un contrat de travail est reconnue, le bénévole pourra prétendre, selon les cas, à une indemnité de requalification au moins égale à un mois de salaire, une indemnité pour licenciement abusif ou irrégulier, cette dernière étant égale au plus à un mois de salaire, une indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés y afférents, l'indemnité légale de licenciement, une indemnité pour travail dissimulé égale à six mois de salaire et à la remise de bulletins de salaire et de documents de fin de contrat.



**Par Alban BENNACER**  
Avocat au Barreau de Paris -  
Mandataire sportif  
Droit du sport - droit du travail |  
Strategos Avocat

Il pourra également se voir octroyer des rappels de salaire conséquents, notamment s'il est admis que le contrat de travail liant les parties est un contrat à temps complet, salaire qui donnera lieu rétroactivement au paiement de cotisations sociales.

*Me Alban Bennacer*  
<https://strategos-avocat.com/>