

Associations

On ne peut pas tout exiger d'un bénévole...

Pour pouvoir saisir le conseil de prud'hommes, il faut qu'existe réellement un contrat de travail. Dès lors, quelles conditions un « bénévole » doit-il réunir pour être assimilé à un salarié... ou, selon le point de vue adopté, comment contester qu'une convention avec un « bénévole » soit un réel contrat de travail ?

Les mésaventures de l'association Entente Atom'-sports aéroclub du Tricastin peuvent aujourd'hui faire réfléchir les dirigeants associatifs. En l'occurrence, l'association a signé en décembre 2013 une convention avec l'un de ses membres, assurant une prestation d'accueil à l'aéroclub, avec pour seule contrepartie l'occupation exclusive et gratuite d'un logement.

Le « bénévole » acceptait ainsi d'assurer l'accueil à l'aéroclub. Par contre, la convention précisait, entre autres, les horaires et jours de permanence de l'accueil, ainsi que la durée des congés. En outre, la convention détaillait les tâches à accomplir.

La suite est simple : l'association a résilié la convention en février 2015. Le « bénévole » a saisi la juridiction prud'homale. L'association a répondu en contestant la compétence de cette juridiction comme il n'y avait pas de contrat de travail. En mai

2016, la cour d'appel de Grenoble a conclu effectivement à l'incompétence de la juridiction prud'homale et elle a désigné le tribunal de grande instance de Valence pour régler le litige. L'affaire est arrivée devant la Cour de cassation et celle-ci, en décembre 2017, a cassé et annulé l'arrêt de la cour d'appel et elle a renvoyé l'affaire devant la cour d'appel de Chambéry.

La Cour de cassation a retenu le cadrage de l'activité dans la convention, ainsi que la rémunération en nature. Voilà une affaire qui peut inciter des dirigeants associatifs à la prudence. La requalification comme salarié est bien entendu susceptible, en plus, d'attirer l'attention des organismes sociaux...

