

La CGT doit intervenir pour que les bénévoles des JO soient salarié.es

Note du SNTTEFP-CGT

45 000 bénévoles, aussi appelés volontaires, ont été recrutés pour les Jeux olympiques et paralympiques (JOP), qui se tiendront à Paris, à l'été 2024. Le SNTTEFP-CGT, premier syndicat des services déconcentrés du ministère du travail, comme d'autres organisations du mouvement social, a alerté publiquement quant au risque que ces bénévoles relèvent en réalité d'une relation de travail salariée. La présente note vise à développer les positions que nous avons exprimées (<https://cgt-tefp.fr/jo-2024-zone-de-non-droit-du-travail/>) et exposer le raisonnement juridique et les éléments de faits qui nous amènent à cette conclusion.

Le code du travail n'assimile pas tout travail à du travail salarié. Le champ d'application de sa partie IV, relative à la santé et à la sécurité au travail, se réfère d'ailleurs volontairement aux « travailleurs » pour inclure les « travailleurs temporaires, les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ». L'enjeu n'est donc pas de savoir si les volontaires des JO vont « travailler » – le guide « Recourir au bénévolat » publié par la Direction Générale du Travail, sur lequel nous reviendrons, avertit d'emblée que le terme « travail » sera employé pour désigner l'activité et la mission des bénévoles – mais de déterminer si ce travail relève du travail salarié. L'enjeu est important sur le plan du droit : rémunération des personnes qui interviendront dans ce cadre, application des règles relatives à la rupture du contrat de travail et son indemnisation, recouvrement de cotisations sociales par l'URSSAF, possible commission par les structures organisatrices et leurs dirigeants du délit de travail dissimulé etc.

La distinction entre travail salarié, travail indépendant, bénévolat ne figure pas dans la loi. C'est une construction jurisprudentielle.

On trouve ainsi une définition du bénévolat dans l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 29 janvier 2002, Assoc. Croix- Rouge française c/ Huon, arrêt n° 99-42.697. Il s'agit pour les juges de « l'exercice d'un travail, d'une activité ou la fourniture d'un service, à titre permanent ou occasionnel, à temps plein ou à temps partiel, par une personne envers autrui, spontanément et donc de plein gré, sans aucun lien de subordination juridique et sans aucune contrepartie financière ». On a ici deux critères essentiels : l'absence de contrepartie financière, et l'absence de subordination juridique. Ils sont cumulatifs : même en l'absence de contrepartie financière, l'existence d'un lien de subordination juridique emporte la requalification du bénévolat en travail salarié, et cela même si la structure ayant eu recours aux (faux) bénévoles ne poursuit pas un but lucratif.

L'existence d'un lien de subordination est caractérisée quant à elle "par 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" [Cour de cassation, chambre sociale, Société Générale c/URSSAF de Haute-Garonne, 13 novembre 1996]. Le même arrêt précise que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail.

La Cour de Cassation s'est par ailleurs appuyée sur deux autres critères complémentaires : l'effet utile pour le bénéficiaire de la prestation et l'emploi nécessaire. Le critère de l'emploi nécessaire « consiste à constater que le poste de travail tenu par la personne en activité, y compris dans un lien de parenté étroit, est nécessaire, voire indispensable, pour son bénéficiaire, ce qui implicitement suggère non seulement l'existence d'un service organisé, mais également une activité encadrée et supervisée, qui exclut la liberté et l'autonomie dont dispose tout bénévole. Ce critère est lui aussi universel, car il est

aussi bien retenu dans le cadre d'activités au bénéfice d'entreprises, d'associations, pour des relations d'entraide, que pour le compte de particuliers »¹

Lorsque le ou les critères de la requalification de la relation de travail sont réunis, peu importe la volonté des parties : « *L'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* » [Cour de cassation, chambre sociale, n°08-42207 du 20 janvier 2010, Communauté la Croix Glorieuse]. C'est ce que nous appelons l'ordre public social : un ensemble de règles (salaires minima, durées maximales de travail, droit aux repos) auxquelles on ne peut déroger, dans l'intérêt des salarié.es concerné.es mais aussi dans l'intérêt de la collectivité des travailleur.es dans son ensemble, car l'acceptation plus ou moins libre de conditions moins-disantes entraînerait une dynamique régressive globale.

Pour déterminer si les critères de requalification sont réunis, les juges, comme les agent.es de contrôle de l'inspection du travail, procède par la technique du faisceau d'indices à partir des conditions concrètes de l'exercice de l'activité. Le/la prétendu.e bénévole – ou le/la prétendu.e travailleur.e indépendant.e si on pense aux actions et recours en justice contre Uber and co. – reçoit-il ou elle des instructions ? A-t-il ou elle un.e supérieur.e hiérarchique ? Peut-il ou elle être sanctionné ? Peut-il ou elle déterminer ses heures de travail ou reçoit-il un planning ? Quelle est la nature de ses tâches ?

On pourrait donc objecter qu'il faut attendre de voir comment se passera concrètement l'intervention des 45 000 bénévoles l'été prochain. Mais leurs missions et conditions d'intervention sont décrites de manière très précise dans la charte du volontariat olympique et paralympique établie par le Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 : <https://medias.paris2024.org/uploads/2021/09/Paris2024-210507-VOL-Projet-de-Charte-du-VOP-VF-4.pdf>

Et à la lecture de ce document, les critères de la subordination juridique et de l'emploi nécessaires nous semblent remplis, de manière exemplaire ou caricaturale.

S'agissant de la subordination juridique, la charte nous apprend que :

- les bénévoles ou volontaires doivent s'engager, pour intervenir durant la période des Jeux (de J-3 mois à J +1 mois), à être disponibles au moins dix jours (page n°5) et, qu'à défaut de disponibilité suffisante, leur candidature ne sera pas retenue, même partiellement (page n°4) ;
- les bénévoles devront participer à des sessions de formation en amont de leur période de travail pour se préparer à la réalisation de leur mission (page n°1) ;
- les bénévoles s'engagent à respecter un ensemble de consignes qui leur sera délivrée par une personne habilitée par Paris 2024 (page n°1)
- les bénévoles devront obligatoirement porter un uniforme pendant la période des Jeux, le port de cet uniforme est interdit en dehors de la mission qui leur sera affectée (page n°7),
- Paris 2024 pourra prendre des mesures à l'encontre des bénévoles en cas de non-respect de la charte, notamment le retrait de l'accréditation nécessaire à la présence sur les sites olympiques et de l'uniforme (page n°1) ;
- les bénévoles seront « coordonnés » par des chef.fes d'équipes (page n°2) ;
- les bénévoles recevront un planning de mission (page n°2) ;
- les durées maximales de travail des bénévoles et les durées minimales de repos sont... celles prévues par le code du travail pour les salarié.es (page n°7) ;

Emission de directives par Paris 2024, sanctions en cas de non-respect des consignes, travail au sein d'un ensemble organisé, conditions d'exécution du travail déterminées unilatéralement par Paris 2024... toutes les cases sont cochées de notre point de vue !

¹ Hervé GUICHAOUA, « La frontière entre l'activité professionnelle et le bénévolat », *Le Droit Ouvrier*, avril 2013

Quant au caractère indispensable du travail que vont effectuer les bénévoles pour Paris 2024, il résulte d'abord du nombre colossal d'intervenants. Il résulte ensuite de la liste impressionnante des missions pouvant leur être confiée, qui occupe 25 des 39 pages du guide !

Les seules missions exclues sont les professions nécessitant une habilitation particulière (métiers de la sécurité, conduite d'engins) ou la manipulation de fonds. Tout le reste : gestion et délivrance des accréditations, gestion des logements, orientation du public et gestion des flux, organisation des cérémonies, transport, gestion des ressources humaines (!!), protection des marques (!!!), encadrement des contrôles antidopages, premiers secours... pourra être confié aux bénévoles. Il est donc évident que leur intervention est indispensable à la tenue des Jeux.

Cerise sur le gâteau : s'il n'est pas nécessaire que la structure d'accueil poursuive un but lucratif pour requalifier du bénévolat en travail salarié, a contrario une entreprise du secteur concurrentiel et marchand qui recourt à l'activité de personnes doit en principe le faire dans le cadre du travail salarié. Or la charte nous apprend que quatre missions (opérateur tableau d'affichage, statisticien, chronométrage et notation) seront réalisées par des bénévoles sous la supervision des « équipes » (c'est-à-dire des salariés !) d'OMEGA, chronométreur officiel des Jeux. OMEGA est une société suisse d'horlogerie de luxe. La montre « Paris 2024 » qu'elle commercialise est vendue pour la bagatelle de 9 100 euros ! <https://www.omegawatches.com/fr-fr/suggestions/omega-olympic-watches> Cette entreprise, propriété du groupe SWATCH qui a réalisé un bénéfice de 516 millions d'euros au premier semestre 2023, va donc se voir allouer gratuitement des travailleurs pour réaliser une prestation qu'elle facture nécessairement à PARIS 2024 et dont elle tire un bénéfice en matière de publicité pour ses produits !

Les critères juridiques nécessaires pour exiger la requalification des bénévoles, à tout le moins celles et ceux qui interviendront durant la période des Jeux, nous semblent donc réunis.

Les bénévoles elles et eux-mêmes auront la possibilité de saisir les tribunaux pour obtenir la requalification de leur intervention en travail salarié – et la CGT se devrait de les accompagner dans ce cadre – cela n'interviendrait nécessairement qu'*a posteriori*.

Et il y a malheureusement peu à attendre du ministère du travail en la matière, qui, dans son guide pratique à l'usage des organisateurs des grands événements sportifs, intitulé « Recourir au bénévolat » (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide-recourir-au-benevolat-grands-evenements-sportifs-janvier-2023.pdf>), offre ses services et ses bons conseils pour permettre l'utilisation massive et gratuite de bénévoles au cours des JO de 2024 et entreprend de court-circuiter les agents.es de contrôle de l'inspection du travail plutôt que de leur donner les moyens nécessaires de contrôler et sanctionner les abus.

Le document entérine le contenu de la charte du volontariat élaborée par Paris 2024 et tente de montrer l'absence de subordination juridique par des raisonnements boiteux, exemple ci-dessous (pages 5-6) :

« Puis-je donner des instructions à un bénévole sans que cela caractérise un lien de subordination? Oui, l'organisateur peut donner les consignes nécessaires au bon déroulement de l'événement. Mais, il ne dispose pas du pouvoir de sanction sur le bénévole (telles que blâme, rétrogradation, mise à pied). En revanche, si un bénévole ne respecte pas les consignes destinées à assurer la sécurité des biens et des personnes, ainsi que la sienne, son responsable peut lui faire des rappels à l'ordre et prendre les mesures adéquates, notamment le retirer des équipes de bénévoles. » Mais cela n'est pas une sanction... CQFD.

S'il n'a aucune valeur juridique – comme les fiches pratiques et questions-réponses publiés pendant la crise sanitaire qui tentaient d'illégaliser par avance les droits de retrait exercés par les salariés – ce document exercera évidemment une pression sur les agents.es de contrôle de l'inspection du travail qui voudraient enquêter sur le sujet et sur les tribunaux qui seraient saisis, les organisateurs pouvant se prévaloir de leur bonne foi et la validation de leurs pratiques par le gouvernement.

De plus, le gouvernement prévoit d'imposer une accréditation aux agent.es de contrôle qui interviendront sur les JOP de 2024, restreignant de fait les contrôles pour des motivations sécuritaires. Or, nous revendiquons, conformément aux conventions internationales, que seule la carte professionnelle doit être le cas échéant produite lors d'un contrôle pour exercer notre droit d'accès à toute heure du jour et de la nuit, dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection du travail. En effet, l'article 12 de la convention n° 81 de l'OIT prévoit des dispositions précises et impératives :
« *Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés: (a) à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection ; (b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujétis au contrôle de l'inspection ...* »

L'article L. 8113-1 du code du travail indique en la matière :

« *Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L. 8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.* »

Par ailleurs, nous nous inquiétons de la possibilité d'enquêtes administratives contre les collègues qui pourraient conduire à des refus d'accréditations. Tout est fait pour limiter les contrôles des bénévoles qui pourraient conduire à des requalifications et à des procédures pénales relevant le travail dissimulé. Prétendant que cette question relève de l'interministérielle, la DGT a renoncé à faire respecter la convention n° 81 au détriment de nos missions de contrôle.

L'intervention de la CGT en amont est donc indispensable pour empêcher cette violation majeure de l'ordre public social. Au travers d'échanges à différents niveaux de la CGT, nous avons entendu les arguments de camarades qui y sont réticent.es ou s'y opposent. Ces arguments ont principalement trait à la crainte de créer un précédent, une jurisprudence, qui pourrait mettre en difficulté à l'avenir des associations, clubs sportifs, festivals de musique ou structures militantes qui se verraient contraintes de salarier leurs intervenant.es et, de façon secondaire, à l'engouement populaire pour les Jeux, attesté par le nombre massif de candidat.es au bénévolat. Le gouvernement joue d'ailleurs sur cette corde sensible : dans l'introduction du guide « Recourir au bénévolat », Dussopt assimile les grands événements sportifs et la vie quotidienne des clubs amateurs...

Mais si nous laissons faire, un précédent s'établira dans l'autre sens : la possibilité de recourir en masse à une main d'œuvre gratuite alors que les critères du salariat étaient réunis. Ce précédent sera utilisé et exploité par des structures poursuivant des buts beaucoup plus discutables que les JOP. Déjà le parc du Puy du Fou, qui dégage des millions de bénéfices chaque année, peut assumer cyniquement face caméra avoir recours à des milliers de bénévoles (non seulement pour les spectacles en eux-mêmes mais pour la gestion du parking, de la billetterie etc.) tout simplement parce qu'elles et ils ne lui coûtent rien !

Par ailleurs, pour qui voudrait s'attaquer au bénévolat dans d'autres secteurs, la matière juridique existe déjà. La Cour de Cassation a eu l'occasion de requalifier du bénévolat en travail salarié dans de nombreux domaines de la vie sociale : association religieuse, association d'aide humanitaire, tâches domestiques et garde d'enfants, organisation de loisirs etc.

Concernant l'engouement des bénévoles elles et eux-mêmes, outre l'argument ayant trait à la défense de l'ordre public social, il ne fait pas de doute qu'elles et ils seraient d'autant plus volontaires en étant rémunéré.es ! Il ne s'agit pas que la CGT, et quoi que nous puissions penser des JO par ailleurs, fasse la leçon aux volontaires ou critique leurs motivations, mais simplement d'exiger qu'elles et ils soient payées pour leur travail.

En fin de compte, le débat est plus politique que juridique. Oui ou non est-il acceptable qu'un événement dont l'organisation coûte des milliards, qui est soutenu par des multinationales et qui va profiter directement ou indirectement à nombre d'entre elles (marchés publics, retombées publicitaires...), se dispense de payer les personnes qui vont fournir un travail pour sa réalisation ?

Le bénévolat n'est pas en lui-même anti-capitaliste, il peut être au contraire une béquille du capital lorsqu'il permet par exemple d'économiser sur les services publics alors que des masses sans cesse

croissantes d'argent public sont versées aux entreprises. Notre classe est confrontée à de multiples dispositifs visant à la diviser, fragmenter les collectifs de travail et réduire les possibilités d'organisation collective. Le travail gratuit ou sous-rémunéré (service civique, stages) fait partie de ce continuum de sous-statuts qui repose sur l'espoir pour les travailleur.es d'accéder un jour au salariat « classique ». A partir de la revendication de paiement des intervenant.es des JO, nous pouvons plus largement dénoncer ces logiques.

Le 04/12/2023