

CAS PRATIQUE

Un coach sportif est contacté par une salle de sport pour qu'il exerce son activité au service de l'entreprise. Les deux parties se mettent d'accord sur le fait que le coach demeurera entrepreneur et ne deviendra pas salarié et conviennent qu'il n'est pas utile de formuler leur partenariat par écrit. Cependant après des années de bonne collaboration, la salle de sport a décidé de mettre fin au partenariat après une altercation. Suite à cela, le coach en question souhaite obtenir la requalification du contrat de partenariat en un contrat de travail.

- **Quelles sont les éléments nécessaires pour affirmer que l'on a affaire à une relation de travail ? Si ceux-ci sont réunis, est-il possible d'obtenir la requalification de son contrat en un contrat de travail même après s'être mis d'accord sur le fait de ne pas être salarié de l'entreprise ?**

La jurisprudence a, au fil du temps, permis d'isoler 3 grands critères pour estimer si une relation peut être considérée comme relation de travail ou non.

Parmi eux, l'existence d'une prestation de travail, convenue entre l'employeur et le salarié, qui doit être effective et réalisée au profit de l'employeur. Figure aussi parmi les 3 critères, le versement d'une rémunération par l'employeur à l'employé. Toutefois, la caractéristique principale demeure l'existence ou non d'un lien de subordination. L'existence de celui-ci peut être caractérisée par la soumission à des horaires de travail fixés par l'employeur, par l'obligation de respecter des directives, par l'attribution d'objectifs, la fourniture de moyens nécessaires à la réalisation du travail...

De plus, conformément aux articles L121-1 et L511-1 du Code du travail, que la relation de travail 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.

Dans le cas présent, il est irréfutable que Monsieur Durant exerçait bien une activité réelle et effective au profit de l'Association Sportive ABC Sport et qu'il recevait une rémunération par l'employeur pour celle-ci.

En ce qui concerne la présence ou non d'un lien de subordination entre les deux parties, il y a plusieurs éléments qui poussent fortement à penser que ce lien était bien existant.

En effet, comme l'employeur l'a reconnu, Monsieur Durant était tenu de respecter des horaires précis à savoir ceux de l'ouverture et de fermeture de la salle ainsi que ceux des cours collectifs. Monsieur Durant soutient qu'il recevait même des directions dans l'organisation quotidienne de son travail.

De plus, on peut s'interroger sur la nature des motivations de l'entreprise qui a, d'elle-même, poussé Monsieur Durant à créer son entreprise et à adopter le statut d'autoentrepreneur, bien qu'il n'ait jamais eu d'autres « clients » que la salle de sport, surtout quand on sait que c'est bien l'entreprise qui prenait en charges ses charges URSSAF.

Concernant le fait que savoir si Monsieur Durant peut prétendre à voir son contrat requalifier en contrat de travail même après avoir accepté ne pas être salarié de l'entreprise, non seulement il n'existe aucune trace écrite de cet accord, mais même si il en existait une, conformément aux textes susvisés (articles L121-1 et L511-1 du Code du travail), pour décider si l'on a affaire à une relation de travail ou non, on observe les conditions réelles dans lesquelles s'exercent ou s'est exercée l'activité du travailleur en question et on ne se limite pas à la volonté et à la dénomination que les parties ont eu de la situation.

Le cumul des faits que Monsieur Durant ait occupé la même fonction au sein de la société au cours des 4

années, qu'il se soit conformé pendant autant de temps aux horaires identiques d'ouverture fixées par le gérant au fait que ce soit à la demande de la société qu'il a opté pour le statut d'autoentrepreneur alors qu'il n'avait aucun autre client me semble être assez d'éléments pour conseiller à Monsieur Durant de saisir le Conseil des Prud'hommes.

Il pourra tirer les conséquences civiles de la requalification de son contrat en contrat de travail et de sa rupture. Parmi ces conséquences on peut citer le versement d'indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, le versement potentiel d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'indemnités pour travail dissimulé égale à 6 mois de salaire.

DEGEILH Théo