**LES RISQUES DE REQUALIFICATION DU BENEVOLAT**

**CR RDV URSSAF du 16 Juin / Observations Urssaf du 27 Juin 2022**

**Propositions de modifications du Manuel des membres**

**Note pour le Comité de Gouvernance du 5 Juillet 2022**

1. **Compte rendu du RDV Urssaf Centre – Troglo du 16 juin 2022**

La Coopérative Le Troglo représentée par son Président, Philippe Glumineau, Améline Moreau, avocate et coopératrice et Michel Cojean, était reçue pour l’Urssaf Centre par Mme Siham Alvès - Dos Santos, Directeur Juridique et Contrôle et Florent Chabert, responsable du Pôle expertise juridique.

La durée de l’entretien (> 1H30) et l’argumentation étayée des observations reçues le 27 juin (PJ) révèlent un examen approfondi de notre problématique par l’Urssaf.

Outre le point essentiel des observations préventives formulées par l’Urssaf et les propositions de modifications du Manuel des membres qui devraient en résulter (Par 2), la rencontre a aussi permis de dégager d’autres enseignements informels importants.

* **Applicabilité de la procédure de « Rescrit Social » au Troglo**

La procédure prévue à l’article L 243-6-3 du code la Sécurité Sociale permet à toute entreprise d’interroger l’Urssaf sur un point d’application de la législation Sociale la concernant. La décision de l’Urssaf en réponse aux questions posées devient alors applicable à l’entreprise. A l’inverse si l’Urssaf ne répond pas dans un délai requis, elle ne peut plus procéder à un redressement sur le domaine de la question posée.

Notre 1ère question était de savoir si la procédure de rescrit est applicable aux Supermarchés Coopératifs étant entendu que La Louve avait indiqué dans une note juridique antérieure après une rencontre avec l’Urssaf IDF que « *La qualification d'une activité au regard du régime général de la sécurité sociale ne relève pas de la procédure de rescrit prévue par l’article L 243-6-3 du code de la sécurité sociale qui fixe limitativement les questions pouvant en faire l'objet et par conséquent l’administration n’émettra aucun avis par écrit* ».

L’expert juridique de l’Urssaf Centre a indiqué clairement que la **procédure de rescrit social était bien applicable au Troglo**, notamment sur la question du risque de requalification du bénévolat, le législateur ayant depuis ouvert le champ des questions posées à tous les domaines de la législation sociale.

La 2ème question était de savoir si nous avions intérêt à interroger à nouveau l’Urssaf via cette procédure ? En effet, l’intérêt serait alors d’avoir une réponse précise de l’Urssaf qui nous engagerait à mettre en œuvre ses recommandations formelles et nous éviterait un risque de requalification de l’activité bénévole.

Plusieurs considérations plaident cependant pour **ne pas activer la procédure de rescrit social** :

* Même si elles n’engagent ni l’Urssaf, ni le Troglo, les observations formulées jointes dans le cadre d’une consultation informelle, nous donnent déjà une idée précise des orientations essentielles à respecter.
* La procédure de rescrit ne permet pas de réduire à zéro le risque de requalification du bénévolat. Celui-ci peut intervenir à tout moment dans le cadre d’une procédure de contrôle sur place d’un inspecteur Urssaf qui s’attachera à examiner dans le détail les conditions réelles d’activité.

***NDR****: Il semble qu’aucun supermarché n’est fait à ce jour l’objet d’un contrôle sur place d’un inspecteur. Seuls des contrôles sur pièces portant essentiellement sur l’assiette des cotisations sociales ont été effectués, lesquels ne peuvent porter sur le risque de requalification.*

* Bien que les réponses apportées par les Urssaf dans le cadre de la procédure de rescrit n’ont règlementairement vocation à s’appliquer qu’à la seule entreprise demandeuse, les fortes similitudes de statut juridique et de mode de fonctionnement des supermarchés coopératifs et participatifs pourraient de fait générer une sorte d’application implicite des réponses au Troglo vers ces autres supermarchés.
* **L’absence de risque de requalification du fait d’une ouverture du supermarché à des non coopérateurs**

L’Urssaf n’a pas formellement répondu dans ses observations à la question (posée au Par 4.2.2) d’une éventuelle requalification de l’activité bénévole qui résulterait d’une mise en cause du Troglo pour « concurrence déloyale » du fait d’un accès, même réduit, du supermarché à des non coopérateurs.

La réponse orale a été cependant très claire : « ***il n’y a aucun risque*** » sur ce point car il existe un usage toléré d’ouvrir des accès commerciaux réduits de ce type dans les coopératives et les associations.

Contrairement à certaines analyses relayées sur le Forum des Supermarchés Coopératifs, l’ouverture de l’accès du supermarché à des non coopérateurs ne constitue donc pas un risque majeur de requalification de l’activité bénévole.

* **La prépondérance du lien de subordination comme facteur essentiel de requalification**

On s’en doutait un peu et les observations formelles de l’Urssaf nous le confirme, c’est **le** critère essentiel pris en compte pour prononcer une éventuelle requalification. Le Manuel des membres et au-delà les notes internes devront donc prendre particulièrement en compte cet indicateur en utilisant des formulations souples et libre de toute contrainte dans l’encadrement des activités bénévoles.

L’observation la plus problématique de l’Urssaf concerne la perte d’accès au supermarché en cas ce non réalisation des 3 heures de contribution mensuelle qu’elle tend à analyser comme une « sanction », laquelle constitue un des critères de la subordination. La régulation sera difficile à trouver sur ce point dans la mesure où on pourra difficilement omettre de mentionner a minima cette règle de base du fonctionnement des supermarchés coopératifs sans mettre en péril son économie.

L’absence de rémunération entendu au sens large incluant les « avantages en nature » dont peuvent bénéficier les coopérateurs est aussi un facteur important. C’est pourquoi, il nous est fortement recommandé de ne pas présenter le bénéfice de l’accès à des prix réduits comme une contrepartie de l’activité bénévole, mais uniquement une contrepartie de l’adhésion.

* **L’opportunité de privilégier la notion « d’engagement » des coopérateurs**

En marge des observations formelles, nos interlocuteurs nous ont « conseillé » de privilégier la notion d’engagement du coopérateur au sens où il résulte d’un acte conscient et libre de toute contrainte.

L’idée de mettre en place une « chartre des coopérateurs » reprenant cette orientation a ainsi été émise.

* **Beaucoup de révisions d’ordre formel à introduire dans le Manuel des membres**

Pour l’Urssaf le formalisme des notes internes aura beaucoup d’importance qu’il s’agisse du Manuel des membres existant ou des instructions techniques ultérieures.

Ils constituent des éléments matériels sur lesquels un inspecteur pourra appuyer lors de ses investigations sur la situation de fait.

Un réexamen exhaustif de la rédaction du Manuel des membres est à faire en modifiant des formulations maladroites ou inappropriées comme « travail bénévole ».

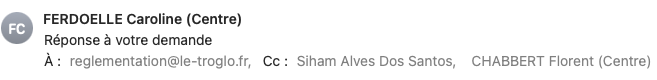
\*\*\*\*\*

\*\*\*

\*

☞ **Les modifications proposées au Comité de Gouvernance en réponse aux observations de l’Urssaf dans la partie « Application à la situation exposée » sont mentionnées en marge des pages 7 et 8**

**Réponse mail Urssaf 27 juin 10h13**



Bonjour,

Vous sollicitez l'avis de l'Urssaf Centre val de Loire afin de sécuriser votre projet de supermarché coopératif « Le Troglo » quant à la situation du travail bénévole des associés coopérateurs au regard de la législation de la sécurité sociale.

Vous indiquez que votre supermarché collaboratif est un lieu auto-géré où le client est copropriétaire du magasin. Le coopérateur bénévole est également membre de l’association « les amis du Troglo ».

Le capital social est divisé en 3 catégories de parts (A, B, C). Les coopérateurs de catégories A et B disposent d’une voix, contrairement à ceux appartenant à la catégorie C qui ne détiennent pas de droit de vote. Chaque coopérateur est consulté dans le choix des produits, la gestion du magasin, la vente.

Vous précisez que son fonctionnement est assuré par une équipe de salariés complétée par le "travail bénévole" mensuel (3 heures) de chaque associé coopérateur.

En effet, pour devenir copropriétaire, les clients doivent souscrire au capital de la coopérative (100€ soit 10 parts sociales) et s'engager à "donner" 3 heures de leur temps toutes les 4 semaines afin d'aider au bon fonctionnement du magasin.

En contrepartie de ces 3 heures "données ", chaque associé-coopérateur-consommateur bénéficie des services de la coopérative notamment des prix attractifs synonymes de gains de pouvoir d'achat.

Au regard de la réglementation actuellement applicable, voici les éléments de réponse que je suis en mesure de vous apporter :

* **Rappel de la réglementation applicable** :

**> Concernant les sociétés coopératives de consommation :**

L'article 1 de la Loi du 7 mai 1917 ayant pour objet l'organisation du crédit aux sociétés coopératives de consommation dispose : "*Les sociétés coopératives de consommation sont des sociétés à capital et personnel variables, constituées conformément au chapitre Ier du titre III du livre II de la partie législative du code de commerce par des consommateurs, dans le but :*

*1° De vendre à leurs adhérents les objets de consommation qu'elles achètent ou fabriquent, soit elles-mêmes, soit en s'unissant entre elles ;*

*2° De distribuer leurs bénéfices entre leurs associés au prorata de la consommation de chacun ou d'en affecter tout ou partie à des œuvres de solidarité sociale dans les conditions déterminées par leurs statuts*".

Pratiquement, les sociétés coopératives de consommation sont constituées par des consommateurs qui se regroupent pour s'approvisionner en produits meilleurs, aux meilleurs coûts.

Elles peuvent ne pas vendre exclusivement à leurs membres, mais elles sont tenues alors de recevoir comme associés tous ceux qu'elles ont déjà admis comme clients habituels, pourvu qu'ils s'engagent à remplir les obligations statutaires (article 2 de la Loi du 7 mai 1917).

L’article 19 quinquies de la Loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération dispose : « *Les sociétés coopératives d'intérêt collectif sont des sociétés anonymes, des sociétés par actions simplifiées ou des sociétés à responsabilité limitée à capital variable régies, sous réserve des dispositions de la présente loi, par le code de commerce.*

*Elles ont pour objet la production ou la fourniture de biens et de services d'intérêt collectif, qui présentent un caractère d'utilité sociale. Ces biens et services peuvent notamment être fournis dans le cadre de projets de solidarité internationale et d'aide au développement* ».

L’article 19 septies de cette même loi précise : « *Peut être associé d'une société coopérative d'intérêt collectif toute personne physique ou morale qui contribue par tout moyen à l'activité de la coopérative, notamment toute personne productrice de biens ou de services, tout salarié de la coopérative, toute personne qui bénéficie habituellement, à titre gratuit ou onéreux, des activités de la coopérative, toute personne physique souhaitant participer bénévolement à son activité ou toute personne publique* ».

**> Concernant le bénévolat :**

Autrefois défini par le Code civil, dans le cadre de la « bienfaisance », comme un contrat « *dans lequel l'une des parties fournit à l'autre un avantage purement gratuit* » (ancien article 1105 du Code civil), le bénévolat se distingue de la situation de salariat (quant à elle visée à l'article L 311-2 du Code de la sécurité sociale).

Selon le Conseil économique, social et environnemental, dans un avis du 24 février 1993, « *est bénévole toute personne qui s’engage librement pour mener une action non salariée en direction d’autrui, en dehors de son temps professionnel et familial* ».

Une Réponse du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville publiée dans le JO Sénat du 01/04/2010 (page 835) apporte les précisions suivantes : « *Le conseil économique, social et environnemental a rappelé que le bénévole se définit comme « celui qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui en dehors de son temps professionnel et familial ». Il en découle qu'à la différence d'un travail salarié, le bénévolat se caractérise par l'absence de tout lien de subordination juridique et de toute rémunération sous quelque forme que ce soit (ni en espèces, ni sous forme d'avantages en nature). Néanmoins, lorsque le bénévole engage des frais pour le compte d'une association, celle-ci peut les lui rembourser sur justificatifs. Ces remboursements de frais ne sont pas soumis à charge. En revanche, si ces sommes vont au-delà des frais engagés, il s'agit bien d'une forme de rémunération, et la Cour de cassation s'est déjà prononcée à plusieurs reprises à ce sujet : ces sommes doivent alors donner lieu à cotisations par l'association qui organise ce service* ».

Le bénévolat se distingue donc du salariat qui se caractérise par l’engagement de travailler pour le compte et sous la direction d’une autre personne en échange d’une rémunération.

Pour envisager de requalifier un engagement bénévole en contrat de travail, il convient donc de caractériser l’existence de trois éléments : une convention, une rémunération et un lien de subordination.

S’agissant de la rémunération et du lien de subordination, les précisions suivantes peuvent être apportées.

Le bénévole ne perçoit pas de rémunération. Il peut être dédommagé des frais induits par son activité (déplacement, hébergement, achat de matériel…) à condition que les dépenses engagées soient réelles et justifiées.

Le bénévole n’est soumis à aucun lien de subordination juridique. Sa participation est volontaire. Il est toujours libre d’y mettre un terme sans procédure ni dédommagement.

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 14 mars 1973 (Cass. Soc. 14 mars 1973, n°72-10757), a considéré que des travailleurs recrutés par une personne en vue d'une tâche profitable à son entreprise et rémunérés par des pourboires ne sont pas des bénévoles et qu'ils doivent être affiliés au régime général de la sécurité sociale.

**> Concernant l’assujettissement au Régime général de la sécurité sociale**:

L’assujettissement d’une personne au régime général de la sécurité sociale en tant que salarié repose sur les conditions légales posées par l’article L. 311-2 CSS qui dispose : "*Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat*". Cet article pose le principe du salariat.

Cette règle étant d’ordre public, nul ne peut s’y soustraire, même par accord des parties à la relation de travail (Cass. Soc., 4 déc. 1997, n° 96-14.545). 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 donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l’activité des travailleurs (Cass. Soc., 17 avr. 1991, n° 88-40.121 ; Cass. Soc., 12 juill. 2005, n° 03-45.394 ; Cass. Soc., 28 avr. 2011, n° 10-15.573).

Selon la jurisprudence, est un contrat de travail celui par lequel une personne réalise un travail au profit d’autrui contre rémunération et en se plaçant sous sa subordination juridique.

Trois critères sont donc nécessaires pour qu’existe un contrat de travail :

- un travail pour autrui,

- une rémunération

- et une subordination dans l’exécution du travail.

Le lien de subordination est le critère prépondérant pour qualifier la relation de travail.

Pour assujettir une personne comme travailleur salarié sur le fondement de l’article L. 311-2 du Code de la sécurité sociale, le lien de subordination doit pouvoir être caractérisé au regard des conditions de fait, c’est-à-dire au regard des conditions réelles dans lesquelles l’activité est exercée.

Selon la Cour de cassation, le lien de subordination juridique est caractérisé 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 (Cass. Soc., 3 juin 2009, n° 08-40.981 ; Cass. Soc., 25 juin 2013, n° 12-17.660).

La subordination résulte d’un ensemble d’éléments constituant un faisceau d’indices laissé à l’appréciation souveraine des juges du fond, au cas par cas, en tenant compte des conditions réelles d’exercice de l’activité.

Un contrat de travail suppose également le versement d’une rémunération pour le travail réalisé. Cette rémunération peut consister en une somme d’argent, fixe ou variable. Elle peut également être partiellement, voire totalement, constituée par des avantages en nature (Cass. Soc., 7 avr. 1994, n° 89-45.796).

La seule perception d’un avantage en contrepartie de services librement donnés et exécutés sans contrôle ne caractérise pas un contrat de travail (CA Bourges, 30 mai 2003, ch. Soc., n° 02-1452).

Sont exclues de l'assujettissement au régime général, les personnes qui effectuent un travail à titre gratuit. En effet, l'assujettissement est subordonné à une activité rémunérée ; un échange de services ou d'actes d'entraide ne constitue pas une activité salariée.

Ainsi, le concours bénévole prêté par un maçon professionnel salarié pour la construction d'un mur en raison des liens d'amitié qui l'unissaient au propriétaire et en reconnaissance d'un important service que celui-ci lui avait rendu ne donne pas lieu à assujettissement au régime général dans la mesure où l'intéressé n'a perçu aucune rémunération en contrepartie de sa prestation (Cass. soc., 20 mars 1980, n° 78-16.251 : Bull. civ. V, n° 283).

Si une personne se trouve dans un état de subordination juridique au regard de ses conditions réelles d’activité, sa situation, ainsi que le statut inapproprié sous lequel il exerce, pourront être requalifiés en vue de rétablir l’affiliation du travailleur au régime correspondant à sa situation.

Une réponse sénatoriale confirme en ce sens que « *Le fait d'effectuer une prestation de travail pour une association de façon gratuite ne saurait, en cas de litige ou de difficulté, empêcher le juge de qualifier la nature exacte des relations juridiques unissant l'association et la personne qui effectue cette prestation, et d'opérer une requalification du bénévolat en travail salarié, dès lors que cette personne se trouve dans une situation de subordination juridique (respect des horaires, des directives, soumission à des contrôles), qui est le critère décisif du contrat de travail.*

*Un engagement écrit de bénévolat de la part de cette personne, attestant qu'elle ne perçoit aucune rémunération, ne suffit donc pas à écarter tout risque de requalification*. » (Rép. Boyer : Sén. 3 avril 1997 p. 1066 n° 18075).

Le lien de subordination est exclu lorsque les bénévoles d'une association de quartier n'ont aucun horaire de travail, gèrent eux-mêmes leur activité, choisissent les activités et orientations à mettre en œuvre, ne reçoivent aucune instruction pour le travail et participent aux activités selon leur bon vouloir et selon les modalités qu'ils déterminent eux-mêmes. (Cass. soc., 31 mai 2001, n° 99-21.111).

* **Application à la situation exposée :**

Vous indiquez que le Troglo est un supermarché coopératif dont le fonctionnement est assuré par une équipe de salariés complétée par le "travail bénévole" mensuel (3 heures) de chaque associé-coopérateur-consommateur.

En cas de cas contrôle de l'URSSAF portant sur les situations de travail dissimulé, **seules les conditions réelles d'activité constatées au cours des investigations permettront de caractériser, ou non, l’existence d’un lien de subordination** entre les associés-coopérateurs travaillant au sein de la société coopérative et ladite société.

Aucune décision ne peut être prise par avance pour prémunir un employeur contre l'éventuelle requalification de l'activité bénévole dont il bénéficie en salariat.

En ce sens, et au regard du cadre juridique rappelé ci-dessus, votre situation soulève plusieurs points d'alerte quant au risque de requalification de la situation de bénévolat en salariat :

**> Sur la possible rémunération des vacations réalisées par les coopérateurs en contrepartie de l'activité bénévole :**

Nous relevons tout d'abord que votre rapport sur les risques juridiques liés à votre activité indique que : *« La version initiale du Manuel des membres du Troglo validée par l’Assemblée Générale du 25 octobre 2021, ne prévoit pas expressément à ce stade l’interdiction de monnayer les vacations des coopérateurs, mais cette orientation pourra être intégrée lors d’une prochaine version »*.

**Or, il convient de rappeler que, par principe, tout versement effectué à un bénévole (en dehors du remboursement de ses frais) entraîne un risque de requalification du statut du bénévole en salarié par l'Urssaf.**

**S'ils interviennent bénévolement, les coopérateurs ne peuvent en aucun cas percevoir de rémunération en contrepartie des vacations effectuées.**

**> Sur les avantages octroyés en contrepartie du "travail bénévole" :**

D'autre part, nous soulignons que, bien que le bénévolat ne soit pas incompatible avec l’activité d’une société coopérative (cf. article 19 septies de la Loi du 10 septembre 1947), l'activité bénévole doit être effectuée sans rémunération sous quelque forme que ce soit (ni en espèces, ni sous forme d'avantages en nature, c'est à dire par la fourniture ou la mise à disposition d’un bien, d’un service ou d’une prestation qui permet au salarié de faire l’économie de dépenses qu’il aurait dû normalement supporter).

Or, en l'espèce, nous constatons qu'en contrepartie de la souscription au capital de la coopérative (100 €) et du "travail bénévole" effectué mensuellement (3 heures), chaque associé-coopérateur-consommateur bénéficie des services de la coopérative, notamment des prix attractifs synonymes de gain de pouvoir d’achat.

**De fait, si ces avantages représentent la contrepartie des prestations de travail effectuées et qu’ils correspondent à des avantages en nature, nous serons en présence d'un travail rémunéré (et non bénévole),**car les avantages en nature sont des éléments de rémunération (cf. article L136-1-1 du Code de la sécurité sociale).

Dès lors, si les associés-coopérateurs peuvent bénéficier des services et des avantages de la société coopérative en leur qualité de co-propriétaires du supermarché, nous vous invitons à rester vigilant sur le fait que **les avantages octroyés par la société ne doivent pas être la contrepartie des prestations de "travail" réalisées.**

**> Sur le caractère obligatoire du "travail bénévole" :**

Nous attirons également votre attention sur le fait que, pour écarter le risque de requalification de la relation de "travail bénévole" en salariat, **les 3 heures de "travail" effectuées mensuellement par les associés coopérateurs ne doivent pas leur être imposées.**

Ces prestations de travail doivent être réalisées sans contrainte ni obligation et au gré des disponibilités de ces associés qui doivent être libres d’y mettre un terme à tout moment.

**Autrement dit, les prestations de "travail" ne doivent pas être exécutées sous l’autorité de la société coopérative qui aurait le pouvoir de donner des ordres et des directives, d’en contrôler l’exécution et de sanctionner les manquements des travailleurs.**

Aussi, pour qu'aucun lien de subordination ne puisse être établi entre la société coopérative et les associés coopérateurs travaillant pour le compte de ladite société,les associés coopérateurs doivent participer aux activités selon leur bon vouloir et selon les modalités qu'ils déterminent eux-mêmes.

La perte des avantages liés à leur statut de coopérateur à défaut de réalisation d'un nombre d'heures de "travail" minimum effectué mensuellement, **pourrait en ce sens s'analyser comme une forme de pouvoir de sanction**, constituant un indice dans la vérification de l'existence d'un lien de subordination.

**> Sur le rôle du coordinateur d’équipe :**

Nous attirons de même votre attention sur le rôle du coordinateur d’équipe, décrit à l’article 3.2 du manuel des membres.

Il est en effet mentionné les éléments suivants : *« Un coordonnateur accepte des responsabilités supplémentaires. Il est un trait d’union entre les salariés et l’équipe. Il s’assure que tout se passe correctement et aide l’équipe à s’organiser en prenant en compte les préférences, compétences et capacités de chacun.*

*Il assure également un rôle de médiation en cas de différends, voire de litiges entre les bénévoles lors de la réalisation de leurs services ou de litiges sur l’accessibilité au supermarché au regard de leur statut lié à la régularité de leurs services de trois heures (voir paragraphe 2.5).*

*En cas d’échec de la médiation, le coordonnateur d’équipe peut saisir le Bureau des coopérateurs.*

*Le coordonnateur anime le briefing de 10 à 15 mn à l’arrivée de l’équipe avant le service dans le magasin. Il communique les éventuels changements de procédures, gère le flux des tâches à réaliser et organise de brèves réunions pour discuter des éventuels problèmes, partager des nouvelles de la coopérative...*

*La coopérative Le Troglo accompagne les coordonnateurs d’équipe afin qu’ils aient une vision globale de toutes les tâches de leur équipe et du fonctionnement du magasin pendant leur créneau. »*

Là encore, pour écarter le risque de requalification de la relation de travail en salariat, nous soulignons que**le rôle des coordinateurs d'équipe ne doit en aucun cas s’apparenter à celui d’un responsable d’équipe exerçant une forme d'autorité ou de contrôle envers les associés-coopérateurs travaillant pour le compte du supermarché.**

**Les bénévoles ne doivent en aucun cas être soumis à une forme de subordination vis-à-vis de la société coopérative, se manifestant par le pouvoir de leur donner des ordres et des directives.**

La liste des tâches à réaliser par le coordinateur d’équipe, telle qu’elle est décrite précédemment, constitue donc un autre point d’alerte juridique quant à un risque de requalification.

**> Sur la participation des coopérateurs bénévoles au service organisé auquel sont soumis les salariés de la coopérative:**

Enfin, il peut être relevé que la coopérative "le Troglo" emploie des salariés et fait parallèlement appel à des coopérateurs bénévoles. A ce titre, le manuel des membres indique :

*« Par principe, les équipes sont polyvalentes et, avec les salariés, sont en charge du fonctionnement du supermarché. Le fonctionnement du magasin nécessite la participation des bénévoles à la réalisation de la globalité des tâches. »*

Il en résulte que la coopérative Le Troglo a recours au bénévolat pour faire fonctionner le supermarché.

En conséquence, **l'activité des bénévoles s'inscrit nécessairement dans un service organisé, indispensable au bon fonctionnement de celui-ci.**

**S’il ne peut être déduit de ce seul critère l'existence d'un lien de subordination juridique, cet élément pourrait cependant représenter un indice venant étayer la démonstration de l'existence d’un lien de subordination juridique entre la coopérative et ses bénévoles.**

Rappelons également que si juridiquement, rien ne fait obstacle à ce que des salariés et des bénévoles participent au fonctionnement de la société coopérative,**les tâches dévolues aux bénévoles ainsi que leurs conditions réelles d’activité ne doivent en principe pas être identiques à celles des salariés. A défaut, l'activité bénévole pourrait s'analyser comme une main d’œuvre se substituant à des contrats de travail nécessaires au bon fonctionnement de la coopérative.**

Cordialement,

