

UNE GRANDE VICTOIRE **POUR LA PROFESSION DES MNS**

Voici un jugement du conseil des prud'hommes de BEZIERS prononcé après audience de départage par un magistrat professionnel désigné par le Premier Président de la Cour d'Appel de MONTPELLIER.

Ce jugement de départage du 06 Juin 2019 du Conseil des prud'hommes de BEZIERS consacre l'illégalité de l'utilisation d'un auto entrepreneur pour effectuer des prestations de surveillance de MNS seul dans une piscine d'accès payant et condamne sévèrement par ricochet l'employeur pour travail dissimulé.

Et ce, nonobstant le fait qu'en l'espèce il y avait un contrat écrit de prestation entre les parties.

En effet au mérite de ses jurisprudences la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a abondamment établi que : *« l'existence du contrat de travail ne dépend ni de la volonté des parties, ni de la qualification donnée à la prestation effectuée (salaires, honoraires, indemnités...) mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur ».*

Ainsi jugé, Cour de cassation arrêt du 19 décembre 2000 n° 98-40572.

C'est une jurisprudence qui va avoir des conséquences considérables dans la profession des MNS et éducateurs sportifs.

Pour rappel l'avocat connu pour la défense des MNS, guides de Haute montagne, moniteurs de ski et éducateurs sportifs de toutes disciplines Maître Claude Antoine VERMOREL avait conclu et plaidé au soutien des intérêts d'un MNS pour qui il avait saisi le Conseil de Prud'hommes de Béziers le 14 novembre 2016 aux fins de voir ordonner la requalification en contrat de travail le contrat de prestation de service (Auto entreprise) conclu avec une société qui exploitait une piscine d'accès payant. Le contrat était relatif à une mission de surveillance des bassins de la piscine.

Les conseillers prud'hommes n'ayant pu se départager, les parties ont été convoquées à une audience de départage, tenue sous la présidence d'un juge départiteur professionnel le 9 mai 2019.

Le juge a retenu le lien de subordination que Maître VERMOREL soutenait pour demander cette requalification. Dans ses arguments Maître VERMOREL avait évoqué la notion de surveillance constante prévue à l'article L.322-7 du code du sport pour les bassins d'accès payant et il avait directement confronté cet article aux dispositions explicitement prévues au 5.1.1 de la Convention Collective Nationale du Sport : *« Le temps de travail effectif, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur, est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Lorsque les critères définis au 1^{er} alinéa sont réunis, sont considérés notamment comme du temps de travail effectif :-les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière; (...)*

Mais aussi de l'article L3121-1 du code du travail: *« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. ».*

En d'autres termes, convention du sport ou toute autre convention (ELAC par exemple), peu importe, l'article L3121-1 du CT est parfaitement opérant en les circonstances de l'espèce.

Au surplus Maître VERMOREL avait plaidé que le contrat de travail en droit est réputé non écrit, que dès lors que le MNS qui était à la disposition de l'employeur et qu'il se conformait à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles impliquait que le MNS était bien sous un contrat de fait avec lien de subordination.

Le juge a donc considéré *loc.cit.* ses attendus :

*« Attendu que le lien de subordination n'est pas contestable au cas d'espèce dès lors que Monsieur X a été embauché pour la « surveillance des bassins cours d'aquagym », selon des horaires fixés par la SARL, la fonction de surveillance des bassins dévolue à l'intéressé étant exclusive de tout autre, devant s'exercer sous les directives du donneur d'ordre et ne pouvant être légalement déléguée à un prestataire de service extérieur, ainsi que l'oppose à juste titre le demandeur dans ses écritures ;
Attendu qu'il convient donc d'ordonner la requalification du contrat de prestation de service du 1^{er} juillet 2016 en contrat de travail à durée indéterminée ;*

La cerise sur le gâteau et notre grande satisfaction c'est que Maître VERMOREL a été suivi dans sa demande de condamnation pour travail dissimulé: *« Attendu que la SARL ayant détourné le statut du salariat en concluant avec Monsieur X un contrat de prestation de service s'agissant d'une mission de surveillance de bassins, il convient de la condamner au paiement de la somme de 9690,90 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé ; »*

Finalement juge dans son dispositif *« REQUALIFIE le contrat de prestation de service signé le 1^{er} juillet 2016 en contrat de travail à durée indéterminée ; ... CONDAMNE la SARL à payer à Monsieur X la somme de 9690,90 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé ; »*

A l'heure de la publication de ces lignes l'employeur a formé appel devant la cour de Montpellier gageons raisonnablement que le jugement soit confirmé. Néanmoins il est revêtu de la forme exécutoire provisoire.

Notre commentaire est simple, désormais tout MNS en auto entreprise qui fait des prestations de surveillance assujetties à des heures précises, pour une piscine d'accès payant peut obtenir la requalification en contrat de travail. Mais aussi une indemnité équivalente à 6 mois de salaires pour travail dissimulé quelle que soit son ancienneté ou la durée de son travail. Et bien plus en outre il peut demander la requalification en CDI (Le MNS à BEZIERS ne l'avait ni souhaité ni demandé).