

Bénévolat : attention à la requalification en salariat !

Le bénévolat est un don de soi librement consenti et gratuit qui se réalise dans une approche altruiste. Cependant, une mission de bénévolat peut être requalifiée en contrat de travail.

Le bénévolat n'ayant pas de définition légale, on retient souvent celle du Conseil économique social et environnemental : « est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autres, en dehors de son temps professionnel et familial » (avis du 24 février 1993). Juridiquement, le bénévolat se définit en opposition par rapport au salariat lequel se caractérise par la réalisation d'une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération et sous l'autorité d'un employeur.

Absence de rémunération

L'absence de contrepartie est la caractéristique essentielle du bénévolat. Le bénévole ne perçoit aucune rémunération,

en espèces (salaires, gains, honoraires, indemnités, prime...) ou en nature (hébergement, repas, mise à disposition d'un véhicule et, d'une façon générale, la participation financière à toute dépense incombant normalement à un salarié). Toutefois, il est admis que le bénévole puisse être défrayé des dépenses engagées pour (et seulement pour) le compte de l'association. Ces remboursements doivent correspondre à des dépenses réelles et justifiées, et effectués à l'euro près sur présentation de factures justificatives. L'association doit pouvoir prouver que les remboursements de frais correspondent bien à des dépenses réelles engagées par les bénévoles dans le cadre de leur activité associative. Par ailleurs,

les associations peuvent attribuer à leurs bénévoles des « chèques-repas », couvrant les repas pris à l'occasion de leur activité associative (décret n° 2006-1206 du 29 septembre 2006).

Pas de lien de subordination

Outre l'absence de rémunération, la situation de bénévolat ne doit pas révéler un lien de subordination entre le bénévole et l'association, tel qu'il existe entre l'employeur et le salarié. Le lien de subordination suppose : « 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 ; 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 » (Soc. 13 novembre 1996, n° 94-13187). L'appréciation de l'existence ou de l'absence d'un lien de subordination est directement liée aux conditions réelles d'exercice de l'activité. Elle est déterminée par l'examen de la situation de fait, quelle que soit la dénomination donnée au contrat par les parties. Concrètement, le lien de subordination existe lorsqu'une des parties est placée dans une situation de dépendance juridique par rapport à l'autre, qui est caractérisée par trois éléments : le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de l'employeur. La notion de service organisé est plus difficile à démontrer. Elle ne doit pas être confondue avec le minimum de

SITUATION PARTICULIÈRE DE CERTAINS BÉNÉVOLES

La collaboration bénévole peut également être le fait de personnes salariées – ou anciennement salariées de l'association (Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-16.582). Sur le principe, il est en effet possible pour un salarié d'être bénévole au sein de l'association pour laquelle il travaille en tant que salarié (sous réserve des restrictions éventuellement applicables au cumul du statut de salarié avec des responsabilités de direction). Cependant, cette situation augmente les risques de requalification de l'activité bénévole en activité salariée. En conséquence, il est généralement recommandé que les activités bénévoles de ces derniers soient distinctes de celles qu'ils exercent en tant que salariés, tant par leur nature qu'au regard du temps passé sur ces activités. Il en est de même s'il s'agit de tâches effectuées précédemment par un salarié de l'association non remplacé. Ensuite, s'agissant de la distinction du temps passé en tant que salarié de celui de bénévole, un arrêt (unique) a admis que cette répartition pouvait se réaliser par une convention ventilant à l'avance, le temps que la personne consacrerait à titre bénévole, et le temps qu'elle consacrerait à titre salarié (CA Versailles 13 février 1987 n° 86-726). Cependant, cette unique jurisprudence concerne des faits datant de 1984, et il est préférable, voire nécessaire, de ne pas conclure une telle convention qui augmenterait le risque de confusion et donc de requalification de l'activité bénévole en activité salariée. Une répartition au jour le jour, via des fiches de temps est plus sécurisée.

DANS NOTRE CYCLO-CLUB,
ON FAIT DU BÉNÉVOLAT POUR
ARRONDIR NOS FINS DU MOIS!



discipline et d'organisations inhérentes à toute activité collective, puisque l'une des conditions pour être membre d'une association implique l'acceptation des règles de fonctionnement (arrêts « associations SOS Médecins », Cass. soc., 21 janvier 1987, n° 84-14870, et « Café des arts », Cass. soc. 31 mai 2001, n° 99-21.111). Le lien de subordination sera caractérisé si les dirigeants de l'association déterminent unilatéralement les conditions d'exécution de l'activité du bénévole et que ce dernier n'a aucune liberté dans l'exercice de sa mission (horaires imposés, absence de faculté de ne pas venir, de se faire remplacer, de justifier de ses absences et solliciter l'autorisation de l'association pour prendre des congés).

Conséquences de la requalification

La requalification d'une activité bénévole en activité salariée est lourde de conséquences pour l'association. Sur le plan

civil, dès lors que l'activité du bénévole est requalifiée en activité salariée, l'ensemble de la réglementation du travail et de la protection sociale trouve à s'appliquer. L'association doit alors procéder à l'affiliation de l'intéressé au régime général de la sécurité sociale, et payer à l'Urssaf, en vertu d'un redressement forfaitaire, les cotisations dues au titre des rémunérations ou des avantages en nature versés et appliquer les règles prévues en matière d'accidents du travail. Par ailleurs, la personne reconnue salariée sera en droit de saisir les prud'hommes, afin de solliciter le paiement des salaires dus les trois dernières années; et en cas de rupture de la relation de travail, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse; l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé égale à six mois de salaire... Par ailleurs, les infractions pénales constitutives du délit de travail dissimulé (code du travail, art. L.8221-5) sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende pour le représentant légal de la personne morale et de 225 000 euros pour la personne morale. Enfin, si une association met à disposition, au profit d'une société commerciale, des bénévoles requalifiés

CONVENTION D'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

Conclure une convention d'engagement bénévole pour pallier le risque de requalification en contrat de travail, en précisant les obligations respectives de l'association et du bénévole afin de démontrer que celles-ci ne peuvent être assimilées à des éléments constitutifs d'un lien de subordination. Il doit ressortir d'une telle convention : l'absence d'horaires de travail, l'absence d'instructions et le libre choix des activités et orientations à mettre en œuvre par les bénévoles, la participation libre et selon les modalités qu'ils déterminaient eux-mêmes. La convention peut intégrer un minimum de discipline attendu des bénévoles. À ce titre, les responsables de l'association peuvent transmettre régulièrement aux bénévoles un planning mais seulement pour information, afin que ces derniers puissent s'inscrire et échanger les créneaux horaires librement. Enfin, la convention doit préciser les règles selon lesquelles un bénévole peut être défrayé. Bien entendu, une telle convention n'exclut pas de facto une relation salariale, si les conditions du contrat de travail (lien de subordination et rémunération) sont, dans les faits, réunies (Cass. soc., 29 janvier 2002, n° 99-42697).

en salariés, celle-ci est susceptible d'être condamnée du délit de marchandage puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Pierre Delicata, avocat au barreau de Paris