

Recourir au bénévolat : bonnes pratiques et règles à respecter

A l'approche des grands événements sportifs qui auront lieu en France dans les prochains mois (Coupe du monde de rugby, Jeux olympiques, etc.), le ministère du Travail vient de dévoiler un guide à l'attention des organisateurs d'événements sportifs, mais qui s'adresse plus généralement à tous les dirigeants associatifs ayant recours à des bénévoles dans le cadre de leurs activités.

Les bénévoles sont les petites mains qui, au quotidien, permettent à toutes les associations - et notamment sportives - de fonctionner. Ils peuvent être impliqués dans la gestion de l'association, la collecte des cotisations, les formalités administratives lors des rencontres sportives ou les déplacements, et plus largement la vie du club. Ils contribuent à la vitalité de la vie associative et sportive. Leur statut et leur rôle impliquent qu'ils fassent l'objet d'une attention particulière.

Selon le Conseil économique, social et environnemental, « 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 ». Le Haut conseil à la vie associative (HCVA) présente le bénévolat comme « une valeur qui, au-delà de la gratuité, s'inscrit dans la réalité de nos trois socles républicains : liberté, égalité, fraternité et participe à la construction d'une citoyenneté active ». En réalité, il n'existe pas de définition légale du bénévolat. D'après les tribunaux, le bénévolat désigne « 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. » (Cour de Cass., Soc., 29/01/2002, arrêt n° 99-42.697).

Recruter un bénévole

Il n'y a pas de conditions pour être bénévole : toute personne majeure ou mineure peut être bénévole. Les associations peuvent toutefois poser des conditions et demander des garanties pour engager des mineurs bénévoles afin de tenir compte de leur âge et de leur vulnérabilité (autorisation préalable des parents ou durées de travail réduites).

L'association qui recourt à des bénévoles n'a pas à les déclarer à l'URSSAF ni, dans l'hypothèse où elle a par ailleurs des salariés, à les mentionner dans le registre du personnel. Surtout, elle ne peut et ne doit pas signer un contrat de travail avec le bénévole, sinon il deviendrait salarié avec toutes les conséquences que cela entraîne (cotisations sociales, formalités administratives, etc.)

Le bénévole est lié à l'association ou la structure d'accueil par un « contrat moral ». Il est néanmoins possible de prévoir et signer une convention écrite entre le bénévole et le responsable de l'association, afin de préciser les conditions et les modalités d'exercice de la mission du bénévole, la liberté d'action dont il dispose puisque son engagement est consenti et lui rappeler les dispositions utiles se rapportant à sa mission (durée, contenu, etc.).

Ni rémunération ni lien de subordination

Le seul fait de ne pas rémunérer la personne n'est pas suffisant pour considérer que celle-ci est bénévole. Pour autant, dès lors qu'elle exerce ses activités ou accomplit des tâches à titre gratuit, désintéressé et en l'absence d'un lien de subordination juridique, cela signifie qu'elle est bénévole. A l'inverse, si la personne est rémunérée, en espèce ou en nature, son travail relève d'une activité intéressée (et peut ainsi s'assimiler à la contrepartie d'un service ou d'un travail accompli) et donc ne répond plus aux critères du bénévolat.

Une des conditions majeures pour caractériser le bénévolat est l'absence de lien de subordination entre le bénévole et l'association. Pour la Cour de cassation un tel lien de subordination existe quand une personne exécute un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.

Pour autant, il n'est pas interdit à une association de donner des instructions à un bénévole sans que cela ne caractérise un lien de subordination. Il est donc tout à fait possible de donner des consignes nécessaires au bon déroulement d'un événement. Mais l'association ne peut pas disposer d'un 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.

De même, il est tout à fait possible pour le responsable ou le dirigeant de l'association de demander au bénévole de respecter des horaires (par exemple arriver une certaine heure avant l'événement pour des motifs d'organisation). Dans la mesure où il existe des contraintes (d'organisation, de sécurité, etc.), il est recommandé de s'assurer de l'accord du bénévole en amont lors de son recrutement.

Le bénévole doit aussi respecter le règlement intérieur de l'association ou de l'organisme d'accueil, mais seulement en ce qui concerne les dispositions relatives à la réglementation en matière de santé et de sécurité. La nature et l'échelle des sanctions ne lui sont en revanche pas applicables.

Quelle association peut faire appel à des bénévoles ?

En principe, l'activité bénévole a vocation à s'appliquer principalement au sein des associations à but non lucratif (association loi 1901). Pour autant, une association à but lucratif

BÉNÉVOLAT

(par exemple rendant des services à la personne) pourrait également accueillir des bénévoles, mais elle doit bien faire attention dans ce cas, car un juge pourrait considérer que le bénévolat dissimule du travail caché.

Dans cette hypothèse, il convient alors de bien différencier les missions confiées aux bénévoles des tâches effectuées par les salariés, et d'encadrer les bénévoles selon des modalités différentes de celles des salariés pour ne pas les soumettre à une subordination juridique.

Dans quelles conditions accueillir un bénévole ?

Le fait que le bénévole exerce son activité gratuitement ne doit pas conduire à le placer dans des conditions d'activité préjudiciables à sa santé, son intégrité physique ou morale, à sa dignité ou à la préservation de sa sécurité. De tels comportements entraîneraient des sanctions pénales à l'encontre de l'association et/ou de ses dirigeants. En contrepartie de l'engagement personnel et désintéressé du bénévole, celui-ci mérite une attention et une protection d'autant plus forte de la part de l'association.

Les conditions dans lesquelles les bénévoles exercent leur activité sont contrôlées par les inspecteurs du travail qui ont pour missions de s'assurer : du respect des dispositions du code du travail dans tout lieu où s'exerce une activité ; de vérifier le statut et la qualité des personnes occupées ; de vérifier l'identité et l'adresse de celles-ci ; de pénétrer dans les locaux destinés à l'hébergement collectif, sous réserve d'avoir recueilli au préalable l'assentiment des occupants ; de constater les infractions à la législation du travail et au code pénal notamment en matière de discrimination, de travail forcé et de traite des êtres humains.

Dans les cas les plus graves, la soumission d'une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est pénalement sanctionné. Le délit de conditions de travail contraires à la dignité de la personne est constitué dans des situations d'exploitation abusives en usant de la violence, de la menace, d'agissements vexatoires, d'attitudes ou de propos méprisants, harcelants ou humiliants. Par exemple, imposer à une personne des horaires de travail particulièrement longs, pénibles, sans repos, soumettre une personne à un environnement de travail particulièrement pénible ou à des situations permanentes de brimades, vexations, remontrances... de loger une personne dans des locaux démunis de confort, de salubrité, de protection de son intimité... Ce délit est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.

L'association doit également veiller à ne pas mettre en danger le bénévole qu'elle a recruté. Le code pénal sanctionne la « mise en danger d'autrui », c'est-à-dire le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessure de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement. Ce délit est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. Selon la typologie et la gravité des infractions constatées, les inspecteurs du

travail disposent d'une palette graduelle de sanctions :

- des amendes et/ou des peines d'emprisonnement en cas d'infractions au code pénal ou au code du travail (faux bénévolat, conditions d'hébergement et de travail indigne) ;
- des fermetures ou des cessations d'activité en cas d'infractions de travail illégal ;
- des arrêts de travaux en cas de situation dangereuse ou de risque ou de danger imminent pour l'intégrité physique du bénévole ;
- un retrait d'agrément lorsque l'association est tenue d'en avoir un pour exercer ses activités

Par ailleurs, les officiers et agents de police judiciaire de la police et de la gendarmerie, les agents de recouvrement des URSSAF, les agents de l'administration fiscale et ceux de Pôle Emploi sont habilités à constater des infractions de travail dissimulé si de faux bénévoles sont recrutés. Le faux bénévolat est ainsi sanctionné par des peines allant jusqu'à 225 000 euros d'amende pour les associations et 45 000 euros d'amende et 3 ans de prison pour les dirigeants. Par ailleurs, le préfet peut ordonner l'arrêt de l'activité d'une association pendant au plus 3 mois s'il apparaît lors d'un contrôle que les responsables emploient de faux bénévoles.

Rappel : un bénévole qui souhaite demander la requalification de sa situation en salariat peut saisir le Conseil des Prud'hommes afin d'obtenir le statut de salarié et le paiement des salaires et indemnités correspondantes à sa période d'emploi. Il peut également prétendre à une indemnité en tant que victime du travail dissimulé.

En cas d'accident, le bénévole peut bénéficier d'une protection sociale

Le recours à un bénévole n'a pas à être déclaré aux organismes sociaux et le bénévolat ne relève pas du droit du travail. Sous réserve que les conditions d'exercice de ces personnes correspondent bien à du bénévolat, aucun traitement social ne sera appliqué. Ainsi, l'exercice d'une activité bénévole n'ouvre pas droit à des prestations sociales. Cependant, les bénévoles peuvent bénéficier de la protection universelle maladie et d'une couverture au titre des accidents du travail/maladies professionnelles. *Ministère du Travail, Recourir au bénévolat – Guide pratique à l'usage des organisateurs de grands événements sportifs, Décembre 2022.*

La Lettre des Marchés Publics

ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE

*Le commentaire pratique de l'actualité
juridique et jurisprudentielle.*

*Indispensable pour maîtriser ses commandes :
de la définition des besoins à l'exécution
et au contrôle du marché.*

11 n^{os} mensuels - 499 € ttc

Contact service abonnement : 02 32 46 16 90
ou isabelle.maillard@editionssorman.com