NOUVEL HAY MAGAZINE
SANS FRONTIÈRES

Pour éviter un litige entre le(la) bénévole et l'association

"le bénévole ne perçoit pas de rémunération (en espèce ou en nature : prêt d'un véhicule automobile par exemple). Il peut cependant être remboursé des frais induits par son activité (déplacement, hébergement, achat de matériel…) ;

• le bénévole n'est soumis à aucune subordination juridique (critère du contrat de travail). Il ne reçoit pas d'ordre et ne peut pas être sanctionné par l'association, comme pourrait l'être un salarié (licenciement…). Sa participation est volontaire : il est toujours libre d'y mettre un terme sans procédure ni dédommagement. Il est en revanche tenu de respecter les statuts de l'association, ainsi que les normes de sécurité dans son domaine d'activité.

Ces éléments de définition doivent servir à éviter une requalification, toujours possible, de l'activité bénévole en activité salariée, avec toutes les conséquences que cela peut avoir (assujettissement au régime général des salariés, paiement de cotisations sociales…).

En cas de conflit concernant la qualification juridique du contrat passé entre l'association et le bénévole, les tribunaux peuvent être saisis : ils apprécient cas par cas les conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité. Les éléments retenus seront principalement la liberté de manœuvre dont dispose le bénévole

(tel sera le cas notamment en l’absence de directive ou d’obligation de rendre compte…) et le remboursement de ses frais.

Ainsi le bénévolat sera retenu en l’absence d’horaire de travail, quand les intéressés gèrent eux-mêmes leur travail, choisissant les activités et orientations, tout en respectant le projet, à mettre en œuvre sans recevoir d’instruction et participant aux activités selon leur bon vouloir et selon les modalités qu’ils déterminaient eux-mêmes (Cour de cassation, chambre sociale, 31 mai 2001, N° de pourvoi : 99-21111).

À l’inverse, il a été jugé que si l’on effectue un travail sous les ordres et selon les directives d’une association, cette dernière ayant le pouvoir d’en contrôler l’exécution et de sanctionner les manquements éventuels (critère de la subordination juridique), et si l’on perçoit une somme forfaitaire dépassant le montant des frais réellement exposés, le contrat est un contrat de travail (Cour de cassation, chambre sociale, 29 janvier 2002, N° de pourvoi : 99-42697)."

source :