

ASSOCIATIONS

LA LETTRE D'INFORMATION DE LA SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



N°14 - OCTOBRE 2001

La situation des bénévoles : un éclairage juridique pour une reconnaissance formelle (1^{re} partie)

SOMMAIRE

1

*La situation des
bénévoles :
un éclairage juridique
pour une reconnaissance
formelle* (1^{re} partie)

8

*Flash euro
Les moyens de
paiement et le cap du
1er janvier 2002 à la
Société Générale*



CYRIL PARLANT

*Directeur associé
Fidal International*

Dans ce numéro, l'auteur décrit la diversité des modalités d'exercice du bénévolat et les dispositions juridiques qui s'y appliquent, constatant un début de reconnaissance de l'activité bénévole.

Dans notre prochain numéro, il montrera que la position ambiguë du bénévole vis-à-vis des organismes de sécurité sociale et du droit du travail ainsi que ses conséquences éventuelles témoignent d'une reconnaissance encore bien incomplète.

INTRODUCTION

L'activité exercée à titre bénévole au sein d'un organisme sans but lucratif n'est pas réglementée en tant que telle et sans doute n'est-il pas nécessaire qu'elle le soit. Cependant, par voie de conséquence, le bénévole ne relève d'aucun régime juridique spécifique et ne bénéficie d'aucune protection sociale au titre de cette activité. En outre, et sauf lorsqu'il est également membre de l'association, la relation qui le lie avec l'organisme dans lequel il exerce son activité bénévole n'a pas de caractère contractuel.



Certes, ce constat liminaire est général et mériterait d'être affiné pour prétendre couvrir la diversité des situations dans lesquelles l'activité bénévole s'exerce ; ainsi, quel est le point commun entre un étudiant consacrant une partie de ses congés à nettoyer des plages bretonnes souillées par le pétrole après le naufrage d'un supertanker, et l'administrateur d'une association humanitaire qui offre tout son temps disponible à son association ? Tout simplement, dans les deux cas, une activité humaine qui s'exerce au profit d'autrui ou d'une cause sans rechercher une contrepartie pécuniaire, dans un « but autre que de partager des bénéfices ».

Mais l'exemple n'est pas choisi par hasard et vient à l'appui d'une cruelle démonstration. En effet, si notre étudiant avait été exposé à un risque cancérigène en manipulant les boues du pétrolier, quel recours aurait-il ? A quelle couverture sociale pourrait-il prétendre ? A priori, il ne bénéficie d'aucune assurance ou protection sociale alors que, exposés au même risque et frappés du même mal, les salariés réquisitionnés par la compagnie pétrolière seraient, au moins, considérés comme accidentés du travail.

Doit-on ou peut-on légiférer et encadrer juridiquement l'activité bénévole ? Une réponse univoque paraîtrait péremptoire et il ne nous appartient pas de trancher, ici, cette question. C'est pourquoi notre propos se bornera à examiner ce que le droit, et notamment le droit social, offre comme perspective à une reconnaissance formelle du bénévolat.

DE L'ABSENCE DE REGIME JURIDIQUE DU BENEVOLAT

A LA RECONNAISSANCE DE SITUATIONS DE TRAVAIL

OU D'ENGAGEMENT NON MARCHANDS

→ Si aucune définition légale – emportant des conséquences juridiques – n'est donnée du bénévolat, on peut observer que le législateur recon-



Photo : Getty Images / David Young-Wolff

naît et organise certaines activités correspondant à des engagements volontaires à finalité humanitaire, sociale ou professionnelle.

■ Le bénévole : un engagement strictement gratuit

En l'absence de définition légale, on considère, dans la pratique administrative et fiscale, que le bénévole est une personne qui exécute des tâches relatives au fonctionnement ou à l'animation d'une association sans la contrepartie d'une rétribution en espèce ou sous forme d'avantages en nature. L'intéressé ne s'enrichit pas, aucune rémunération directe ou indirecte ne lui est versée, mais il n'est pas pour autant nécessaire qu'il s'appauvrisse : les frais engagés strictement dans le cadre de son activité bénévole peuvent lui être remboursés.

Les formes d'engagements bénévoles sont multiples : simple sociétaire qui peut être, concomitamment, salarié de l'association, dirigeant élu, personne qui prête gracieusement ses compétences professionnelles à une association... Temporaire ou permanente, exercée à plein temps ou à temps perdu, en fonction de la disponibilité ou du niveau d'implication, la démarche bénévole est toujours un acte volontaire puisque, par définition, rien n'y oblige.



Mais, à quoi bon chercher à identifier le bénévole puisque son activité est strictement gratuite et absolument non contrainte ? Sans doute parce que le juriste a horreur du vide et qu'il a besoin d'ordre et de classification mais, plus fondamentalement, parce que l'engagement bénévole contribue fortement à la vie sociale, crée des liens et comble les manques de l'Etat et des acteurs de l'économie libérale.

Dès lors, l'engagement bénévole a besoin, pour être valorisé, de reconnaissance formelle tant d'un point de vue juridique qu'aux plans économique ou social. Reconnaissance collective d'abord - considérons que c'est fait grâce, notamment, à la création d'un secrétariat d'Etat à l'économie solidaire - mais aussi et surtout reconnaissance individuelle, ce qui est moins évident. C'est sur ce dernier point que nous souhaitons apporter un éclairage juridique pour contribuer à une meilleure reconnaissance de l'activité bénévole en nous appuyant sur des situations voisines qui bénéficient, elles, d'une base légale ou réglementaire.

■ Quelques situations d'engagement volontaire à finalité humanitaire, sociale ou professionnelle reconnues comme telles

D'ores et déjà, le législateur et l'administration connaissent des situations de travail qui ne s'inscrivent pas dans une des formes connues du travail rémunéré⁽¹⁾, sans pour autant être considérées comme des activités bénévoles au sens strict.

Du plus proche au plus éloigné d'une activité purement gratuite, trois cas⁽²⁾ méritent d'être examinés :

- les volontaires pour le développement,
- les volontaires civils,
- les étudiants qui travaillent au sein d'une junior entreprise.

Le volontaire pour le développement

Le volontaire pour le développement est une personne envoyée en mission dans un pays étranger par une organisation humanitaire. Son statut est défini par un décret du 15 mars 1986 « relatif aux associations de volontariat et aux volontaires pour le développement », depuis abrogé et remplacé par un décret du 30 janvier 1995.

Le contrat conclu entre le volontaire et l'association de développement doit prévoir une indemnité de subsistance et des avantages en nature susceptibles d'assurer des conditions de vie décentes, ainsi qu'une indemnité d'équipement, la prise en charge des frais de voyage et de rapatriement et une formation préalable à l'affectation. Malgré ces contreparties, le contrat de volontaire pour le développement n'est pas un contrat de travail ; la Cour de Cassation dans un arrêt « Médecins du Monde » du 26 octobre 1999⁽³⁾ l'ayant, à juste titre, récemment réaffirmé.

Le volontaire civil

L'article L. 111-3 du code du service national issu de la loi du 28 octobre 1997 portant réforme du service national dispose que « le volontariat vise à apporter un concours personnel et temporaire à la communauté nationale dans le cadre d'une mission d'intérêt général et à développer la solidarité et le sentiment d'appartenance à la Nation ».

Le statut de volontaire civil exclut totalement la qualité de salarié puisque ces volontaires civils sont placés sous l'autorité du ministre et relèvent donc uniquement des règles de droit public.

Ce statut ne concerne que les jeunes qui veulent accomplir un service civil en tant que volontaire. Ces jeunes sont accueillis par des associations participant à des actions dans le domaine de la prévention, de la sécurité et de la défense civiles, ou qui réalisent des missions de protection des personnes, des biens et de l'environnement ou



oeuvrent dans le domaine de la cohésion sociale et de la solidarité. Ils s'engagent alors pour une durée de six à vingt-quatre mois. Le montant de l'indemnité mensuelle du volontaire est à la charge de l'association ou de l'autorité publique, suivant le cas.

Les intéressés bénéficient d'une protection sociale en cas de maladie et d'accident survenu à l'occasion de leurs activités de volontaire (loi du 14/03/2000 art 14). L'organisme d'accueil, ou l'Etat pour les volontaires civils affectés dans ses services, contribue au paiement des cotisations. Ils bénéficient également, en tant que de besoin, de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'étudiant exerçant des missions dans le cadre d'une Junior-Entreprise

La Junior-Entreprise est une association qui a pour objet de compléter et prolonger l'enseignement théorique de ses membres (étudiants) par une expérience pratique constituée par la mise en application des enseignements grâce à la participation à des travaux ou des missions auprès d'entreprises et en liaison avec la formation dispensée dans leur école ou université⁽⁴⁾.

Les étudiants, membres actifs de l'association Junior-Entreprise, sont chargés de l'exécution de missions à caractère professionnel réalisées dans le cadre de l'association au profit d'entreprises privées ou publiques et sont liés à la Junior-Entreprise par une convention qui fixe les conditions de leur collaboration.

Pour leur protection sociale, ils continuent de bénéficier du régime social étudiant. Cependant, les rémunérations qu'ils perçoivent en contrepartie de leurs interventions sont soumises aux cotisations sociales au titre des salaires sur une base forfaitaire égale à quatre fois le SMIC horaire par journée d'étude rémunérée par l'association et



Photo : Getty Images / Luc Beziat

non sur leur totalité. Ces étudiants ne sont cependant pas considérés comme des salariés au sens de l'assurance chômage et du droit du travail.

En ce qui concerne leur régime fiscal, ils ne sont pas assujettis à la TVA et ne supportent pas la taxe professionnelle puisque le caractère professionnel de leur activité n'est que partiel étant donné sa finalité pédagogique. Les sommes qu'ils perçoivent sont considérées comme des honoraires.

Enfin, les Juniors-Entreprises qui ont choisi une organisation fédérale se sont dotées d'une charte éthique qui garantit une gestion désintéressée.

Ces engagements professionnels ne sont pas à proprement parler des engagements bénévoles au sens strict, puisqu'ils donnent lieu à rétribution. Pour autant, ils ne s'inscrivent pas non plus dans une catégorie professionnelle classique, puisque la contrepartie financière n'est pas le moteur essentiel de leur activité⁽⁵⁾. C'est pourquoi ils nous intéressent puisqu'ils démontrent qu'avec un peu de volonté politique – et sans doute beaucoup de lobbying – il est possible d'inscrire dans notre droit positif des formes de travail qui ne s'inscrivent pas dans une stricte relation subordonnée ou marchande.



LES BRIBES D'UNE RECONNAISSANCE

DE L'ENGAGEMENT BENEVOLE

► Si nous ne pouvons effectivement dire que le bénévole jouit d'une reconnaissance juridique spécifique, puisque l'activité bénévole n'est pas régie en tant que telle et parce qu'un ensemble cohérent de règles ne peut lui être appliqué, il existe cependant des dispositions légales ou réglementaires éparses qui s'appliquent spécifiquement aux bénévoles. Nous allons les examiner.

■ En matière de protection sociale

Le bénévole ne bénéficie pas de protection sociale au titre de son activité bénévole. Il ne peut donc prétendre, dans ce cadre, en cas d'accident, à une prise en charge au titre d'un accident professionnel.

Cependant, certains bénévoles agissant au sein d'organismes à objet social créés en vertu de dispositions législatives ou réglementaires bénéficient, par dérogation, de la législation sur les accidents du travail. La responsabilité des dommages qu'ils pourraient subir, dans le cadre de leur activité bénévole, incombe alors à l'association⁽⁶⁾.

D'autre part, les tâches d'intérêt général définies par le code du travail effectuées bénévolement par un chômeur permettent à ce dernier de bénéficier aussi d'une couverture du risque accident du travail. Les associations agréées pour la reconnaissance de tâches d'intérêt général sont tenues d'assurer, aux chômeurs qui leur apportent leur concours à titre bénévole, une couverture en matière d'accident du travail en versant une cotisation égale à 3,8 % d'une base forfaitaire revalorisée au 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution du SMIC⁽⁷⁾.

■ Le congé de représentation des salariés

Le salarié membre d'une association peut bénéficier en vertu de la loi n° 91-772 du 7 août 1991 d'un congé auprès de son employeur afin de remplir son mandat au sein d'une instance nationale. Toute entreprise, quelle que soit sa taille, est concernée et aucune condition d'ancienneté du salarié n'est requise. Le salarié doit être membre d'une association déclarée ou d'une mutuelle. Il doit être désigné comme représentant cet organisme pour siéger dans une instance nationale. Il continue d'être rémunéré pendant son congé.

Si, à l'occasion de cette représentation, le salarié subit une diminution de rémunération, il reçoit de l'Etat une indemnité compensant en totalité ou partiellement la diminution de rémunération.

En outre, les salariés, dans le cadre de leur mission de représentation, bénéficient d'une prise en charge au titre des accidents du travail.

■ Le congé pour responsabilité exercée au sein d'une association

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail institue dans son article 15 V la possibilité pour les salariés exerçant des responsabilités à titre bénévole de bénéficier d'un congé : « Les conventions ou les accords collectifs étendus ou les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la réduction du temps de travail peuvent prévoir des stipulations spécifiques applicables aux salariés exerçant des responsabilités à titre bénévole au sein d'une association [...] afin que soient prises en compte les contraintes résultant de l'exercice de leurs fonctions. Ces stipulations spécifiques peuvent porter, entre autres, sur le délai de prévenance, les actions de formation, la prise de jours de repos ».



■ La formation des bénévoles et la prise en compte de leurs acquis professionnels

L'article L.951-1 du code du travail consacré aux dépenses déductibles au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle évoque la possibilité pour les cadres bénévoles d'accéder à des actions de formation : « Sont regardées comme des actions de formation au sens du 1^o et du 3^o du présent article et peuvent également faire l'objet d'un financement soit par les fonds d'assurance-formation soit dans le cadre des dispositions de l'article L.951-5 (issu de la loi du 24 février 1984), les formations destinées à permettre aux cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités ».

Cette disposition est sans doute mal connue et peu exploitée ; elle constituerait pourtant une réponse satisfaisante au problème de professionnalisation du secteur associatif et participerait également à une meilleure valorisation des « métiers bénévoles ».

A cet égard, notons qu'a été créé en 1984 un « Fonds national pour le développement de la vie associative » (FNDVA). Il participe à la réponse au besoin de formation des cadres bénévoles en partie grâce au financement qu'il apporte.

Enfin, le projet de loi de modernisation sociale, adopté en deuxième lecture par l'Assemblée Nationale le 13 juin 2001, prévoit en son article 42, consacré à la validation des acquis de l'expérience professionnelle, que peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des expériences professionnelles acquises, pendant une durée d'au moins trois ans, dans l'exercice d'une activité rémunérée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre.

L'exposé des motifs précisant que des personnes peuvent avoir acquis, dans le cadre d'activités sociales ou associatives, des compétences utiles dans la vie professionnelle.

■ L'indemnisation du bénévole

Le propre du bénévole est qu'il ne tire aucune contrepartie pécuniaire de son engagement. Pour autant doit-il s'appauvrir ? Autrement dit, le bénévole peut-il être remboursé des frais qu'il serait amené à engager dans le cadre de son activité bénévole (déplacement, téléphone, fourniture...), voire indemnisé si son activité bénévole se traduit effectivement par une perte de revenus ?

Selon que le remboursement se fera sur la base de frais réellement engagés ou qu'il consistera à verser une indemnité forfaitaire, la réponse des administrations concernées sera différente, créant ainsi une situation anormale et injuste à l'égard de beaucoup d'associations.

• Le remboursement des frais engagés

Il s'agit des remboursements des frais exposés dans le cadre de l'activité bénévole effectués sur justificatifs et sur la base des frais réellement engagés pour le compte de l'association. Ces remboursements – pour autant que les frais engagés soient conformes à l'intérêt associatif et raisonnables – sont licites et ne posent pas de problèmes particuliers.

• Les indemnités forfaitaires

Elles concernent le plus souvent des administrateurs bénévoles et sont versées en contrepartie des sujétions attachées à leurs fonctions ou afin de compenser le temps passé en réunion, en déplacement... Elles posent effectivement problème au regard de leur qualification juridique puisqu'en principe le bénévole ne bénéficie d'aucune contrepartie financière ou en nature. En général, elles seront requalifiées en salaires par les administrations fiscales ou sociales chargées du contrôle.



Cependant, l'Administration fiscale a considérablement assoupli sa position puisqu'elle considère dans son instruction fiscale du 15 septembre 1998 que, dans une certaine limite, la rémunération ou les avantages versés aux administrateurs ne remettent pas en cause le caractère désintéressé de la gestion de l'association.

« Il est admis que le caractère désintéressé de la gestion de l'association ne soit pas remis en cause, si la rémunération brute mensuelle totale versée aux dirigeants de droit ou de fait n'excède pas les trois quarts du SMIC ».

« Par rémunération, il convient d'entendre le versement de sommes d'argent ou l'octroi de tout autre avantage consenti par l'organisme ou une de ses filiales. Sont notamment visés les salaires, honoraires, avantages en nature et autres cadeaux, de même que tout remboursement de frais dont il ne peut être justifié qu'ils ont été utilisés conformément à leur objet.

Dans le seuil, ne doivent pas être pris en compte les remboursements au franc le franc des frais engagés dans le cadre de l'action de l'organisme.

Le seuil s'applique y compris lorsque le versement est la contrepartie d'une activité effective (enseignement par exemple), exercée par la personne concernée au sein de l'organisme à un titre autre que ses fonctions de dirigeant ».

Il faut se féliciter de l'évolution de la doctrine fiscale en ce domaine mais on doit regretter la référence au SMIC particulièrement inopportune et qui prête à confusion. En effet, s'agissant de sommes extrêmement modiques et s'appliquant à des dirigeants, la référence à une notion du droit du travail qui a vocation à régir des relations subordonnées n'a pas lieu d'être. Ni sur le plan du droit du travail, ni sur le plan du droit de la Sécurité Sociale, ces sommes n'ont à être traitées en salaires.

Les URSSAF quant à elles n'appliquent pas la doctrine fiscale et se montrent particulièrement sévères vis-à-vis des indemnités forfaitaires allant, sur la base de cette seule circonstance, jusqu'à requalifier l'activité bénévole en travail salarié, alors même que ces indemnités sont modiques et que les bénévoles engagent réellement des frais pour l'association (déplacements, téléphone, courriers). Une telle intransigeance est de nature à remettre en cause le fonctionnement de certaines associations qui reposent sur un engagement bénévole important.

Formation, protection sociale... une certaine reconnaissance de l'activité bénévole commence donc à prendre forme afin de permettre aux associations de poursuivre leurs actions. Cependant, cette reconnaissance contribue aussi à rendre la frontière entre bénévole et salarié de moins en moins évidente.

- (1) Salariés, commerçants, artisans, professions libérales...
- (2) D'autres situations auraient pu être citées, telles que celles des animateurs des centres de vacances.
- (3) Cass. Civ. 26 oct. 1999 Associations Médecins du Monde c/Mme Mounier in Droit Social n° 2 fév. 2000 avec le commentaire du Professeur Savatier « Entre bénévolat et salariat : le statut des volontaires pour le développement » p. 146 et suivantes.
- (4) Arrêté du 20 juin 1988 – JO du 29 juin 1988.
- (5) En partant de cette distinction, il faudrait également citer ces salariés associatifs qui peuvent sacrifier un certain intérêt économique à la cause associative qu'ils soutiennent. Sans doute, leurs spécificités mériteraient un examen approfondi mais, au plan juridique, il s'agit de salariés de droit commun dont l'étude n'éclairerait pas notre propos.
- (6) Décret du 8 avril 1963 modifié par la loi du 30 juin 1975 et l'article L 412-8-6° du code de la sécurité sociale.
- (7) Arrêté du 29 janv. 1985, JO du 1er février 1985, p. 1387.

La deuxième partie de cet article sera publiée dans notre prochain numéro...



Flash euro

LES MOYENS DE PAIEMENT

ET LE CAP DU 1^{ER} JANVIER 2002

A LA SOCIETE GENERALE

► A compter du **1^{er} janvier 2002**, la monnaie scripturale en francs (chèques, virements, prélèvements) ne sera plus acceptée.

■ Quelques règles à respecter pour réussir le passage à l'EURO SCRIPTURAL à compter du 01/01/2002

- N'émettez, en aucun cas, des chèques libellés en francs. Votre agence vous a très probablement fourni un chéquier en euros ; demandez-en un dans le cas contraire.

Ne rédigez en aucun cas de chèques en euros sur des vignettes ayant été conçues pour des francs.

- Pour plus de sécurité, détruisez tous les chèques et lettres-chèques en francs en votre possession et non encore utilisés à cette date.
- N'acceptez de vos débiteurs aucun chèque libellé en francs émis après le 31/12/2001.

Si les chèques bancaires émis en francs avant le 31/12/2001 restent valides et peuvent être encaissés pendant un an et huit jours, les établissements financiers n'accepteront plus les vignettes en francs émises postérieurement au 31/12/2001, ces dernières ne pouvant plus être considérées comme chèques au regard du droit cambiaire. Les bénéficiaires ne disposeront notamment pas des recours habituels en cas d'impayé.

Etant donnés les délais nécessaires, les utilisateurs de lettres-chèques doivent dès maintenant se

préoccuper des modifications de leurs programmes d'impression et des commandes aux imprimeurs de formules aux nouvelles normes AFNOR.

- Ordonnez vos virements exécutables après le 1^{er} janvier 2002 en euros exclusivement.

Les ordres de virements permanents que vous avez passés en francs auparavant sont automatiquement et gratuitement convertis en euros.

De même, exprimez en euros les prélèvements et Titres Interbancaires de Paiement (T.I.P.) que vous émettez et exécutables après le 1er janvier.

A noter que vous disposez de formules de T.I.P. en euros différentes des formules en francs. Elles vous permettront d'éviter toute confusion dans leur expression monétaire.

Les autorisations de prélèvement en francs que vous avez données avant le 01/01/2002 restent valables sans aucune démarche de votre part. Si besoin est, les prélèvements seront convertis en euros.

- Si votre association propose le paiement par carte de ses prestations, pensez à adapter vos terminaux de paiement pour ne plus accepter que des règlements en euros.
- Veillez à établir les effets de commerce dans la nouvelle monnaie. Les effets de commerce en francs dont l'échéance est postérieure au 31/12/2001 ne sont pas encaissables en francs.

Ces précautions vous éviteront des désagréments inutiles et vous permettront surtout de préserver les meilleures relations avec tous ceux qui contribuent au fonctionnement harmonieux de votre association.

© Copyright SOCIÉTÉ GÉNÉRALE octobre 2001. Il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement, sur quelque support que ce soit, le présent document (articles L122.4 et L122.5 du Code de la propriété intellectuelle), sans l'autorisation préalable de la Société Générale.

Société Générale : SA au capital de 538 350 777,50 EUR - 552 120 222 RCS Paris - Directeur de la Publication : Maryse NAIME ;

Responsable de la Rédaction : Joseph-Émile SERNA ; Impression : MAHE - 305 150 492 RCS Paris ; Conception : INDICE - 342 746 203 RCS Paris.

Dépôt légal : octobre 2001 ; ISSN : en cours.

Pour toute correspondance : SOCIÉTÉ GÉNÉRALE - STMA/PAS/ASS - Tour Société Générale - 17, cours Valmy - 92972 Paris La Défense cedex - Tél. : 01 42 14 82 56.