

Les modes d'intervention exclusifs du contrat de travail

L'association peut avoir recours à des salariés, à des volontaires ainsi qu'à des bénévoles pour l'exercice de fonctions identiques en son sein.

1. Bénévolat

Le bénévolat constitue une source importante de main-d'œuvre de la vie associative. En effet, bien qu'il soit difficile de recenser le nombre de personnes bénévoles, le ministère de la jeunesse, des sports estime celui-ci à environ 16 millions de bénévoles en 2010.

Toutefois, le recours à des bénévoles par les associations n'est pas sans soulever des difficultés en raison de l'absence de définition du bénévolat et du risque de requalification en salariat.

1.1. Critères du bénévolat

Éléments de définition

En l'absence de définition légale, la doctrine s'accorde à définir le bénévolat comme une prestation libre et gratuite de travail réalisée pour le compte d'une organisation à but non lucratif.

L'activité bénévole peut être effectuée par des adhérents, des salariés de l'association cumulant cette fonction avec une activité salariée, ou des tiers.

Soulignons que la jurisprudence semble réserver la qualité de bénévole aux seuls membres adhérents de l'association. En effet, dans une affaire impliquant la Croix rouge française, les juges précisent que « dans le cadre d'une association, les membres adhérents de celle-ci peuvent accomplir (...) un travail destiné à la réalisation de l'objet social (...) et ceci sans relever des dispositions du Code du travail ».

Absence de lien de subordination

Sauf exception (cumul d'un contrat de travail avec une activité bénévole), le bénévolat est exclusif de toute activité salariée.

Cependant, en pratique, les bénévoles exercent leurs activités dans le cadre des directives données notamment par le président de l'association. Dans ce cas, existe-t-il un risque de requalification du bénévolat en contrat de travail ?

Dans une affaire impliquant une association sportive et un entraîneur adjoint, les juges ont reconnu l'existence d'un contrat de travail dans la mesure où plusieurs témoins avaient attesté que l'entraîneur adjoint exerçait ses fonctions sous la subordination de l'entraîneur en titre dont il exécutait les instructions.

A contrario, sont des bénévoles les membres permanents d'une association qui n'ont aucun horaire de travail, gèrent eux-mêmes leur activité, choisissent les activités et orientations à mettre en œuvre, ne reçoivent aucune instruction pour le travail et participent aux activités selon leur bon vouloir et selon les modalités qu'ils déterminent eux-mêmes. Les conditions de cette participation excluent ainsi l'existence d'un lien de subordination.

Absence de rémunération

Le bénévolat exige par nature l'absence de versement de tout élément de rémunération.

Par rémunération, il faut entendre les rémunérations en espèces (salaires ou gains, honoraires, etc.) et les avantages en nature (logement, véhicule, repas, ordinateur, téléphone, etc.).

Si le bénévole ne peut pas percevoir d'élément de rémunération, il peut en revanche bénéficier du remboursement de ses frais professionnels.

L'Urssaf n'admet pas le remboursement de frais sous forme forfaitaire à l'exception des montants forfaitaires prévus expressément par l'administration (prévus par exemple pour les repas, en cas de déplacement, etc.).

Titres-restaurant

Par exception au principe selon lequel les titres-restaurant ne peuvent être octroyés qu'aux personnes ayant la qualité de salariés, l'association peut remettre aux bénévoles un « chèque-repas du bénévole » financé intégralement par elle dans la limite des allocations forfaitaires liées à la restauration sur le lieu de travail, soit, pour l'année 2017, à hauteur de 6,40 € par repas.

Par ailleurs, la décision d'accorder les chèques-repas aux bénévoles doit être prise par l'assemblée générale de l'association. Doit être tenues à jour la liste des bénéficiaires.

La contribution de l'association pour l'acquisition des titres-restaurant est exonérée de toutes charges fiscales, cotisations et contributions sociales.

Incidence de la requalification du bénévolat en salariat

La requalification de la relation de bénévolat en contrat de travail permet à l'intéressé d'opposer à l'association l'application de toutes les dispositions légales et conventionnelles relatives au droit du travail.

Si tel est le cas, le salarié peut bénéficier d'un rappel de salaire, compte tenu de ses heures, d'une indemnité de congés payés, etc.

Par ailleurs, la requalification en contrat de travail peut être constitutive du délit de travail dissimulé. Dans ce cas, l'association encourt différentes sanctions qui sont notamment les suivantes :

- Sanctions pénales : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende pour une personne physique (225 000 € d'amende pour une personne morale) ;
- Annulation des exonérations ou réductions de cotisation sociales dont elle a pu bénéficier (par exemple au titre des contrats aidés) ;
- Majoration de 25 % du montant des cotisations redressées par l'Urssaf (40 % en cas de circonstances aggravante de travail dissimulé : mineurs, etc.).

Par ailleurs, le salarié dissimulé peut obtenir le rétablissement de ses droits par une décision du conseil de prud'hommes : remise du bulletin de paie, rémunération au SMIC ou au minimum conventionnel, versement des cotisations éludées, paiement des heures supplémentaires.

1.2. Protection sociale des bénévoles

Le bénévolat étant une prestation libre et gratuite, il n'ouvre droit à aucune protection sociale.

En pratique, les bénévoles peuvent être à la retraite ou cumuler leur activité bénévole avec une activité professionnelle, cette dernière leur permettant d'avoir une protection sociale. Toutefois, on peut s'interroger sur la prise en charge des bénévoles en cas d'accident survenu lors d'une activité bénévole.

En effet, les bénévoles ne bénéficient pas d'une protection en cas d'accident du travail en l'absence de lien de subordination avec l'association. Autrement dit, en cas d'accident survenu lors d'une activité associative, les bénévoles n'ont pas droit en principe aux prestations d'accident du travail.

Par exception, les bénévoles qui participent au fonctionnement d'organismes à objet social bénéficient à titre obligatoire d'une couverture des accidents survenus à l'occasion des leurs activités associatives. Les organismes et membres concernés sont notamment les suivants : les membres bénévoles administrant les associations intermédiaires agréées par le préfet du département concerné, les membres des conseils d'administration et les bénévoles mandatés d'associations agréées contribuant à la réinsertion sociale et professionnelle des personnes se trouvant placées sous-main de justice, les membres des conseils d'administration et les animateurs réguliers des associations d'actions éducatives.

Les organismes d'intérêt générale peuvent souscrire, au profit de leur bénévoles, une assurance volontaire couvrant les risques accidents du travail et maladies professionnelles.

2. Volontariat associatif

Le service civique permet la réalisation de mission d'intérêt générale auprès d'une personne morale agréée.

2.1. Objet du contrat

Le service civique a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt générale à caractère philanthropique, éducatif, environnemental, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourt à des missions de défense et de sécurité civile ou de prévention, de

promotion de la francophonie et de la langue française ou à la prise de conscience de la citoyenneté française et européenne.

2.2. Personnes concernées

Le service civique est un mode de collaboration désintéressée. Il est exclusif de tout lien de subordination même si un contrat doit être conclu entre la personne volontaire et l'organisme agréé.

Selon l'âge du volontaire, le service civique prend deux formes :

- Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans : il s'agit d'un engagement de service civique auprès d'organismes sans but lucratif de droit français, des collectivités territoriales ou d'établissements publics ;
- Pour les personnes âgées de plus de 25 ans : il s'agit d'un volontariat qui s'effectue auprès d'une association ou d'une fondation d'utilité publique.

Le volontaire doit avoir la nationalité française ou celle d'un Etat membre de l'UE (Union Européenne) ou de l'EEE (Espace économique européen : Liechtenstein, Suisse, Norvège) ou encore justifier d'une résidence régulière et continue de plus d'un an en France.

Par ailleurs, préalablement à son engagement, le volontaire doit subir une visite médicale.

Les missions confiées à la personnes volontaire ne peuvent pas être exercées par un salarié dont le contrat de travail a été rompu avec l'association moins d'un an avant la date de signature du contrat.

2.3. Organisme agréé

Il ne peut être conclu qu'avec une association de droit française ou une fondation reconnue d'utilité publique agréée par l'Etat à cet effet.

2.4. Nature du contrat

Sauf dispositif expresse contraire, ce contrat ne relève pas du droit du travail. Il n'emporte donc pas de lien de subordination entre l'association et le volontaire.

Le contrat de volontariat associatif doit faire l'objet d'un écrit précisant les modalités de son exécution (nature des missions confiées, durée de la collaboration, etc.).

La durée maximale du contrat est de 24 mois.

Il peut être rompu de manière anticipée avant l'arrivée de son terme sans préavis dans le cas suivants :

- Faute grave de l'une des parties ;
- Force majeure ;
- Pour permettre au volontaire de conclure un CDD d'au moins 6 mois ou un CDI

Dans le cas de ruptures anticipées intervenant pour des motifs autres que ceux précités. Un préavis d'un mois doit être respecté.

En cas de rupture anticipée du contrat par l'association, elle doit indiquer au volontaire par écrit les motifs de la rupture.

2.5. Indemnisation du volontaire

Si le volontaire ne peut pas percevoir de rémunération, il doit disposer toutefois d'une indemnité versée par l'association dont le montant maximum est fixé par décret.

Le maximum correspond à 50,04 % de la rémunération afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique, soit la somme mensuelle de 782,49 € depuis le 1^{er} février 2017. Cette indemnité peut être versée pour moitié en avantage en nature.

Le volontaire peut également bénéficier de titre-repas attribués par l'association.

Lorsque le service civique est accompli en France, l'indemnité versée au volontaire est soumise aux cotisations d'assurance maladie-maternité, vieillesse, invalidité décès, allocations familiales sur le montant réel de l'indemnité avec application des taux de droit commun, sauf pour la cotisation AT-MP dont le taux est forfaitaire et s'établit à 2,32 % en 2017.

En revanche, les cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage ne sont pas dues.

2.6. Protection sociale du volontaire

Le volontaire doit être affilié au régime général de sécurité sociale.

S'agissant de la situation du volontaire au regard de l'assurance chômage : lorsque le contrat de volontariat est conclu pour une durée minimale d'un an, la démission éventuelle du salarié pour l'accomplir est considérée comme une démission légitime au regard du régime d'assurance chômage. Ses droits à chômage seront alors versés au terme du contrat de volontariat.