

Éléments juridiques et de réflexion

Les droits et obligations des bénévoles ou volontaires vis à vis de l'organisme auprès duquel ils accomplissent leur mission, comme les droits et devoirs de l'organisme vis à vis des intéressés, sont parfois déterminés par une « convention » ou un « contrat », accord passé entre les deux protagonistes.

1- Dans le cas du volontariat, le contenu de cet accord est très largement prédéterminé par le statut législatif et/ou réglementaire qui régit la relation.

1.1 Ainsi, dans le cas **du volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité** de la loi du 14 mars 2000, les textes officiels fixent, au moins dans leurs principes, les clauses essentielles de ce statut (montant de l'indemnité minimum, temps plein, durée totale mini et maxi, obligation de discrétion, prise en charge des dépenses, congés, taux des cotisations sociales, couverture sociale ...). La convention que passe l'association avec le ministre concerné (art.7 de loi de 2000) détermine à son tour de nombreux paramètres de la situation du volontaire (nature des activités à lui confiées, modalités d'affectation, montant de l'indemnité mensuelle, prestations éventuelles, règles d'encadrement, formation ...).

A l'image du statut de la fonction publique, il n'est exigé aucun accord formel du volontaire. Son acte de candidature suffit, au plan juridique (et sans préjudice des discussions préalables entre l'association et lui) pour considérer qu'il accepte, du fait même, les règles qui gouverneront son activité et sa situation si sa candidature est retenue par l'association et acceptée par le ministre.

Ainsi, sur le strict plan juridique, les relations entre le volontaire et l'association ne réclament aucune autre formalité. Ceci n'interdit pas, naturellement, la signature de documents par lesquels sont exposés les principes et les valeurs auxquels se réfère l'association, ses règles d'organisation et de fonctionnement, auxquels le volontaire déclare adhérer.

La valeur contractuelle de ces documents (et les conséquences à en tirer en cas de manquement et de litige) ne peut être appréciée que dans chaque cas particulier. Mais on peut penser que, là encore, l'acte de candidature à une mission proposée par l'association emporte implicitement, mais nécessairement (sauf défaut manifeste d'information), adhésion à ces règles et principes.

1.2 Il n'en est pas ainsi pour le VSI du décret du 30 janvier 1995 qui exige que l'intéressé ses

soit engagé par «contrat de volontariat avec une association de volontariat pour la solidarité internationale ».

Le texte énumère un certain nombre de garanties qui doivent être assurées au volontaire par l'association: formation préalable à son affectation, indemnités de subsistance, prise en charge des frais de voyage et de rapatriement, assurance en responsabilité civile, couverture sociale, soutien technique à la réinsertion en fin de mission, durée de un à six ans.

Le décret n'est pas davantage détaillé. Il appartient donc au « contrat de volontariat » de préciser ces différentes clauses et, éventuellement, d'ajouter celles qui pourraient s'avérer nécessaires à l'organisation de la relation.

1.3 De même la loi sur le volontariat associatif du 23 mai 2005, comme la loi du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale (VSI), introduisent bien des contrats de droit privé et exigent la conclusion d'un contrat entre le volontaire et l'association d'accueil. Ces textes « cadrent » le contenu du contrat : durée, indemnité, couverture sociale, formation...

2- Le bénévolat ne relevant d'aucun statut rien n'est prévu:

Rien n'interdit cependant de mettre au point et de conclure une « convention de bénévolat » qui fixera les droits et obligations des bénévoles comme ceux de l'association. France Bénévolat recommande d'ailleurs l'utilisation du terme « convention », plutôt que celui de « contrat » dont le sens est plus fort et pourrait donner lieu à confusion.

Il convient pourtant d'être prudent dans la rédaction de ces conventions.

Elles peuvent, en effet, exposer les associations à des requalifications juridiques si elles devaient s'apparenter à des contrats de travail (cf. fiche sur les risques de requalification), notamment au regard de la subordination juridique et de la rémunération.

Ainsi, la Cour de Cassation a requalifié en contrat de travail un « contrat de bénévolat » conclu entre la Croix-Rouge Française et des personnes effectuant une mission d'accompagnement de personnes isolées dans leurs voyages. La Cour, ayant constaté que les intéressés accomplissaient leurs missions sous les ordres et directives de l'association et percevaient une somme forfaitaire dépassant le montant des frais réellement exposés, a estimé que le « contrat de bénévolat » masquait un véritable contrat de travail (Cass.Soc. Croix-Rouge Française 29 janvier 2002).

France Bénévolat a mis au point deux documents type (cf. ci-dessus) qui peuvent servir de base à la clarification des règles du jeu entre bénévoles et associations et permettre ainsi le développement de bonnes pratiques. **Ces documents doivent évidemment adaptés à chaque situation :**

- Charte du bénévolat (règles du jeu collectives),
- Convention d'engagements réciproques (règles du jeu individuelles)

Origine : France Bénévolat (D.Balmory) Décembre 2006