

Édito

En Belgique, le volontariat concerne environ 1.500.000 personnes engagées dans le secteur associatif et public. Cela représente 17% de la population. Ces personnes et leur investissement jouent un rôle économique et social majeur.

Nous trouvons très souvent derrière le volontariat et la dynamique associative, des innovations sociales, des réponses durables à des demandes particulières, des outils et des vecteurs majeurs d'insertion sociale.

On remarque aussi que la plupart des implications se fait dans les secteurs de la culture, du sport et des loisirs.

L'évolution du volontariat se fait sentir de manière très concrète, la durée même de l'engagement diminue, les individus souhaitent agir concrètement dans des actions diverses, ils demandent à être mieux informés et sont plus exigeants dans leur encadrement.

Les motifs et les motivations de l'engagement évoluent. On parle de plus en plus du « bénévolat plaisir ».

Dans le chef des volontaires, il existe aussi le désir de se former, de se réaliser et de se développer personnellement à travers le volontariat. Certains n'hésitent donc pas à s'engager dans plusieurs associations.

Le volontariat ne diminue pas, il évolue !

D'autre part le fonctionnement même des associations se développe. La gestion des structures associatives se professionnalise. Le fonctionnement demande à être adapté aux spécificités locales et doit tenir compte de la diversité des volontaires, de leurs profils et leurs sources de motivation.

Le volontariat revêt de nombreuses facettes et peut être plus complexe qu'il n'y paraît, c'est ainsi qu'en juillet 2005, une loi régissant le secteur est entrée en vigueur et pourtant il nous faut constater qu'elle reste méconnue.

C'est pourquoi, il nous a semblé utile de proposer aux différents acteurs de la province de Luxembourg cette brochure, qui répond tant aux questions des volontaires que des associations qui les emploient.

Une façon pour nous de leur apporter notre aide et un éclairage qui devrait leur permettre de travailler en s'assurant un fonctionnement en conformité avec la réglementation en vigueur.

Cet outil se veut résolument pratique et contient des explications détaillées de chaque article de la loi, ainsi que des notions de jurisprudence.

Nous formulons le souhait qu'elle vous apporte les réponses à vos questions.

Avant de vous laisser découvrir cet ouvrage, permettez-nous de remercier la Province de Liège qui, il y a quelques années, a réalisé un outil similaire et nous a permis de nous en inspirer largement.

Bonne lecture à toutes et tous !

Nathalie HEYARD,

Députée provinciale en charge du Pôle Social et Santé.

■ La loi relative aux droits des VOLONTAIRES²

1. La définition

1. Les termes « bénévoles » et « bénévolat » qui étaient contenus dans la proposition initiale ont été remplacés dans le texte final par les termes « volontaires » et « volontariat ». Ce changement de terminologie a pour mérite, d'un point de vue juridique, d'établir une meilleure distinction entre les bénévoles. En effet, si un travailleur volontaire doit être considéré comme un travailleur bénévole, tous les travailleurs bénévoles ne peuvent, au sens de la loi relative aux droits des volontaires, être considérés comme des volontaires.
2. Le volontariat, tel que défini dans la loi, revêt cinq caractéristiques :
 - l'activité est exercée sans rétribution (n° 5) ;
 - elle résulte d'une démarche volontaire (n° 7) ;
 - elle est organisée par une structure sans but lucratif (n° 8) ;
 - elle est réalisée au profit d'autrui (n° 13) ;
 - elle se distingue de l'activité bénévole réalisée en marge d'une activité professionnelle (n° 16).
3. Les activités qui satisfont à ces cinq caractéristiques vont être légalement considérées comme des activités « volontaires » au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires. Cela a pour conséquence que les personnes qui les accomplissent vont pouvoir prétendre au bénéfice des diverses dispositions de la loi (p.ex. en matière de responsabilité).
4. La qualification de « volontaire » n'est donc pas conférée automatiquement aux membres bénévoles d'une organisation. Elle résulte du fait que ces personnes réalisent une activité au profit de cette organisation. Il n'est pas exigé que cette personne soit membre effectif ou adhérent de cette organisation. En effet, la qualité de « volontaire » est attribuée quand la personne physique exerce une activité qui relève de la définition du volontariat.

² Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, M.B., 29 août 2005.

1.1. L'absence de rémunération

5. La caractéristique première du volontaire, comme d'ailleurs celle de tout travailleur bénévole, est que ce volontaire ne perçoit aucune rémunération, sous quelque forme que ce soit, pour les prestations fournies. Si le travailleur bénévole reçoit une contrepartie financière, quelle que soit la dénomination que les parties ont entendu accorder à celle-ci, il ne peut être considéré comme exerçant son activité bénévolement.
6. Le volontaire peut évidemment être dédommagé pour les frais qu'il a supportés pour réaliser l'activité (n° 48). Le remboursement de ces frais ne peut être considéré comme une rémunération puisque la somme accordée est destinée à couvrir des frais payés par le volontaire, mais qui incombent normalement à l'organisation. En effet, le montant ainsi alloué au volontaire ne vise pas à lui procurer un avantage ou un enrichissement personnel.

1.2. Une activité exercée « sans obligation »

7. Le volontariat relève d'une démarche qui est exercée de plein gré. Cette précision a pour conséquence que le stagiaire qui réalise un stage obligatoire prévu dans le cadre de sa formation ne peut être considéré comme un « volontaire » même si ce stage est exercé sans aucune rémunération ou compensation financière. Il en est de même pour la personne qui exécute une peine alternative ou pour un mineur d'âge qui réalise une prestation éducative ou philanthropique décidée par le juge de la jeunesse.

1.3. Une activité organisée par une structure sans but lucratif

8. Le volontariat s'inscrit dans le cadre des activités mises en place « par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité ». Par organisation, il faut entendre une association de fait ou une personne morale de droit public (p. ex., CPAS, commune) ou privé (p. ex., ASBL, fondation, AISBL) sans but lucratif.
9. Le volontaire exerce nécessairement son activité de bénévole au sein d'une structure. Cette caractéristique permet d'exclure de la notion de volontariat les activités organisées au sein du cadre familial (p. ex., l'aide apportée par un fils à ses parents) ou d'un cercle d'amis. Le bénéficiaire de l'aide peut cependant être un parent ou un ami d'un travailleur volontaire à la condition que l'aide apportée soit réalisée dans le cadre des activités d'une organisation.

10. La notion d'organisation implique que l'association a, pour poursuivre une finalité non lucrative, adopté un mode de fonctionnement et des normes qu'il convient de respecter et qu'elle a mis en place des dispositifs visant à coordonner et à donner sens aux diverses actions entreprises. Cela implique donc l'exercice d'une certaine autorité et donc d'une responsabilité de l'organisation quant à l'activité déployée par ses volontaires.
11. Cette notion de structure se retrouve dans la définition donnée par le nouveau texte légal de l'association de fait. Quatre éléments doivent caractériser ce groupement pour que celui-ci soit considéré comme une organisation au sens de la loi du 3 juillet 2005 :
- l'association est un groupement qui doit être composé de plusieurs personnes ;
 - ces différentes personnes doivent s'être associées en vue de poursuivre une même finalité sociale ;
 - l'association doit poursuivre un but désintéressé, c'est-à-dire que ses activités concourent à poursuivre un intérêt distinct de l'intérêt purement individuel des différentes personnes qui s'associent, et ce but ne peut consister en un enrichissement des membres (notion subjective du but de lucre) ;
 - les personnes qui s'associent s'engagent à faire fonctionner l'association et à exercer un contrôle direct sur son fonctionnement.
12. Le terme « structure » n'implique pas une certaine permanence de celle-ci puisque les organisations peuvent être « occasionnelles » ou « temporaires, voire uniques ». Aussi faut-il, par exemple, considérer comme une organisation, l'association créée par des parents qui se réunissent une fois par an afin d'organiser un souper destiné à recueillir des fonds pour l'organisation de « classes vertes ».

1.4. Une activité au profit d'autrui

13. Des discussions parlementaires, il ressort que les « simples participants » à l'activité de l'association ne peuvent être considérés comme des volontaires. Il faut entendre par « simples participants » ceux qui participent « aux activités organisées par des associations à titre de hobby, sans s'investir dans le fonctionnement de l'organisation ». L'exemple cité est celui du sportif qui n'est pas considéré comme un volontaire quand il joue au football mais bien pour la période durant laquelle il tient la buvette du club.
14. Une activité qui consiste en un hobby exercé pour son besoin ou son envie personnelle et non en vue de contribuer à la poursuite du but social de l'organisation n'est donc pas considérée comme une activité volontaire

au sens de la loi du 3 juillet 2005. Ainsi, même si cette participation est considérée comme profitable (voire essentielle) pour la réalisation de l'activité, la « simple » participation à une activité ne confère pas la qualité de volontaire à ces participants. Ce sera, par exemple, le cas de joueurs qui disputent un match de basket-ball, de jeunes qui participent à une activité organisée par une maison de jeunes ou de fidèles qui participent à une cérémonie religieuse.

15. Bien que le texte légal ne soit pas explicite sur ce point, l'administrateur d'une association sans but lucratif qui exerce gratuitement son mandat doit être considéré comme un volontaire. Cependant, il ne sera pas concerné par les dispositions protectrices instaurées par la loi du 3 juillet 2005 (n° 35).

1.5. Une activité exercée en dehors d'un cadre professionnel

16. En édictant cette disposition, le législateur entend affirmer que le travail bénévole réalisé, par exemple, par un travailleur salarié au profit de son employeur, n'entre pas dans le champ d'application de la présente loi. Autrement dit, le travail bénévole se distingue de l'activité professionnelle qu'un travailleur réalise au sein de l'organisation qui l'emploie. En intervenant de la sorte, le législateur a voulu éviter que l'on puisse abuser du volontariat comme alternative au travail rémunéré, mais aussi que la rémunération pour certaines heures de travail en qualité de salarié prennent l'apparence d'un remboursement forfaitaire de frais.
17. Cette « exclusion » ne vise toutefois que les activités qui sont en lien avec le contrat de travail ou le contrat d'entreprise. Autrement dit, cette disposition ne concerne pas toutes les activités qu'une personne peut réaliser pour son employeur. A ce sujet, le ministre Rudy Demotte a déclaré : « Sur la possibilité de cumul d'un travail et d'une prestation bénévole auprès d'une même organisation, si l'activité bénévole est totalement étrangère aux prestations en tant que travailleur, elle pourra être considérée comme une activité de volontariat entrant dans le champ d'application de la loi »³.
Par ex. : Un professeur de mathématique qui repeint sa salle de classe durant une période de vacances.

1.6. Les bénévoles qui ne sont pas considérés comme volontaires

18. Une personne physique qui exerce bénévolement une activité n'est pas automatiquement considérée comme volontaire car elle ne répond pas nécessairement aux caractéristiques du travail volontaire citées ci-dessus (n° 2). Ne sera pas considérée comme un volontaire la personne :

³ Réponse de Rudy Demotte, ministre des Affaires sociales, à la Commission des Affaires sociales du 19 octobre 2005, Doc.parl., Ch.repr., Commission des Affaires sociales, Compte rendu analytique, CRABV 51 COM 712, p. 13.

- qui exerce une activité bénévole afin de remplir une obligation qui lui est imposée (p. ex., l'activité bénévole d'un étudiant devant effectuer un stage dans une institution ou un service) ;
- qui s'inscrit dans le cadre d'une entraide familiale ou d'une aide effectuée à titre d'ami (p. ex., les travaux de jardinage ou de bricolage réalisés pour un parent ou un ami) ;
- qui participe à une activité de simple loisir (p. ex., participation, en tant que spectateur, à une activité culturelle ou participation à une ballade en vélo) ;
- qui réalise une activité sportive, voire artistique;
- qui réalise une activité bénévole de même nature que celle exercée professionnellement au service de son employeur;
- qui perçoit une indemnité en contrepartie d'un travail réalisé (p. ex., l'entraîneur d'une équipe de football qui perçoit une rémunération).

19. Les sportifs (p. ex., un footballeur) ne sont pas, à la lecture des travaux parlementaires, des volontaires. Par similitude de situation, on devrait aboutir à la même conclusion pour certaines activités bénévoles réalisées au sein de groupements culturels (p. ex., un acteur, un chanteur ou un danseur). Cette considération, si elle est confirmée par la jurisprudence, a pour effet d'exclure ces personnes du bénéfice de la quasi-immunité de responsabilité instaurée au profit des volontaires par la loi du 3 juillet 2005 (n° 30). Au niveau des cotisations de sécurité sociale, les artistes bénéficient de dispositions spécifiques. Le fisc a, quant à lui, édicté des dispositions particulières pour les sportifs et les artistes.

1.7. L'existence d'un contrat ?

20. La loi relative aux droits des volontaires n'a pas voulu aborder explicitement ce point. Mais dans la très grande majorité des cas, un contrat, verbal ou écrit, va être à l'origine même de la relation.⁴

Ainsi, sauf si l'engagement est purement moral (c'est-à-dire est considéré comme un gentleman's agreement), nous considérons que le volontariat s'inscrit dans une relation contractuelle avec l'association dans laquelle le volontaire œuvre et que les dispositions du Code civil trouvent donc à s'appliquer. Cette analyse est toutefois critiquée par certains. Quoiqu'il en soit, l'impact de l'application des règles du Code civil se trouve fortement atténué puisque le volontaire bénéficie d'une quasi-immunité instaurée par l'article 5 de la loi pour certains dommages qu'il cause à son employeur (n° 30).

⁴ Davagle, M., « Le travail bénévole et le droit des contrats », in La gestion des bénévoles dans les associations, Non Marchand, Bruxelles, De Boeck, 2004/2, n° 14, pp. 39 et s.

1.8. La permanence de l'activité

21. La loi ne contient aucune exigence quant à la permanence ou la durée de l'activité volontaire. Le travailleur bénévole peut ainsi être considéré comme volontaire même s'il réalise une activité ponctuelle, voire une activité à laquelle il consacre peu de temps.

2. Le champ d'application de la loi

2.1. La territorialité du champ d'application

22. La loi régit le volontariat qui est exercé sur le territoire belge, mais également celui qui est réalisé en dehors de la Belgique par un volontaire qui a sa résidence en Belgique (p. ex., un animateur d'un groupe de jeunes qui, au cours des vacances d'été, accompagne ces jeunes dans un voyage à l'étranger). Dans cette hypothèse, un lien entre l'organisation et la Belgique doit être établi : soit l'organisation a son siège social en Belgique, soit elle est reconnue par une autorité locale, régionale ou fédérale.
23. En incluant l'activité volontaire réalisée à l'étranger, le législateur veut ainsi accorder au volontaire qui effectue ses activités en dehors de la Belgique la même protection que s'il effectuait ce volontariat en Belgique et ce, sans pour autant vouloir s'ingérer dans les situations régies par une loi étrangère.

2.2. L'âge

24. La loi n'établit pas une distinction en fonction de l'âge. Elle s'applique donc aux majeurs et aux mineurs d'âge. Toutefois, il conviendra de s'interroger si, en vertu du Code civil, le volontaire mineur d'âge peut s'engager, c'est-à-dire conclure un contrat. Par ailleurs, les interdictions édictées par le droit social concernant le travail des enfants devront être respectées.

3. Devoir d'information

3.1. Le contenu minimum de l'information

25. L'information communiquée au volontaire précise au moins :
- la finalité sociale de l'organisation, c'est-à-dire le but désintéressé qu'elle poursuit ;
 - le statut juridique de l'organisation. S'il s'agit d'une association de fait, elle mentionnera l'identité du ou des responsables de l'association ;
 - le fait que l'organisation a contracté une assurance couvrant la responsabilité civile des volontaires. Si elle n'est pas obligée de souscrire une assurance et si elle n'en a pas souscrit une, la note précisera que le volontaire reste responsable des dommages qu'il cause aux tiers. Elle stipulera utilement que, dans cette hypothèse, le dommage pourra être indemnisé, dans les limites prévues par le contrat d'assurance, par la RC familiale ;
 - si d'autres risques liés au volontariat sont couverts par un contrat d'assurance souscrit par l'organisation et, dans l'affirmative, lesquels ;
 - si l'organisation verse des indemnités aux volontaires et, dans l'affirmative, la nature de cette indemnité et des cas dans lesquels elle est versée ;
 - que, éventuellement, l'activité exercée par le volontaire implique le respect du secret professionnel⁵.
26. Cette information présente donc l'organisation dans laquelle le volontaire souhaite travailler et clarifie quelque peu la situation du volontaire en rapport avec l'organisation. Elle ne précise cependant pas les activités que le volontaire va réaliser, ses droits et ses obligations⁶. La seule obligation qui lui est vraiment précisée est l'obligation au secret professionnel, mais celle-ci constitue une obligation légale pénalement sanctionnée et donc qui ne résulte pas d'une convention entre les parties.

⁵ Toute personne qui, par état ou par profession, est dépositaire de secrets et a de ce fait connaissance d'une infraction prévue aux articles 372 à 377, 392 à 394, 396 à 405ter, 409, 423, 425 et 426, qui a été commise sur un mineur ou sur une personne qui est vulnérable en raison de son âge, d'un état de grossesse, de la violence entre partenaires, d'une maladie, d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale peut, sans préjudice des obligations que lui impose l'article 422bis, en informer le procureur du Roi, soit lorsqu'il existe un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou mentale du mineur ou de la personne vulnérable visée, et qu'elle n'est pas en mesure, seule ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité, soit lorsqu'il y a des indices d'un danger sérieux et réel que d'autres mineurs ou personnes vulnérables visées soient victimes des infractions prévues aux articles précités et qu'elle n'est pas en mesure, seule ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité.

⁶ Intervention du député Charles Michel en Commission des Affaires sociales, proposition de loi relative aux droits des bénévoles, Doc. parl., Ch. Repr., sess. 2003-2004, n° 51 0455/008, p. 22.

3.2. La nature de cette information

27. Cette information est donnée au volontaire avant que celui-ci ne commence à réaliser ses activités au sein de l'organisation. Bien que la loi précise que la preuve que cette information a bien été communiquée incombe à l'employeur, le législateur n'a prévu aucune sanction.
28. La communication de cette information ne peut être considérée comme engendrant un « contrat ». Toutefois, un contrat, verbal ou écrit, va⁷ se greffer⁸ à cette information dès le moment où le volontaire va exercer des activités dans l'organisation (n° 20). Si l'information n'entraîne donc aucune obligation dans le chef du volontaire, elle engage néanmoins l'organisation dans l'éventualité où la personne accepte de réaliser le volontariat. En effet, l'organisation ne pourrait pas, par exemple, lui accorder une indemnité forfaitaire de frais inférieure à celle qui était prévue dans la note d'organisation. Les conditions stipulées dans la note d'organisation s'intégreront ultérieurement dans le contrat du volontaire puisque l'accord du volontaire a été donné notamment sur la base des éléments qui lui ont été communiqués dans cette information.

3.3. Le mode d'information

29. L'organisation peut donner cette information en utilisant le canal qui lui semble le plus adapté comme, par exemple, par le biais d'une communication sur son site internet, d'un dépliant remis au volontaire, d'une affiche apposée dans le local de réunion, etc. L'information peut, mais ne doit pas, être remise personnellement à chaque volontaire.

⁷ Sauf s'il s'agit d'un gentlemen's agreement.

⁸ Il est conseillé que l'organisation clarifie les termes du contrat dans un autre écrit signé par le volontaire. En effet, selon les termes de la loi, la note est un document informatif.

4. La responsabilité du volontaire

Avertissement : La situation du volontaire sera différente s'il preste ses activités bénévoles au sein d'une «petite» association de fait (n°37). Cette distinction est importante en matière de responsabilité pour le volontaire et en matière d'obligation de souscrire une assurance pour la «petite » association de fait !

4.1. Le principe

30. Quand, durant l'exercice de l'activité bénévole, un dommage est causé par un volontaire à un tiers ou à l'association, l'organisation supporte financièrement les conséquences dommageables de la faute légère occasionnelle (contractuelle ou extracontractuelle) commise par le volontaire. Dans cette hypothèse, elle ne pourra réclamer au volontaire le montant du dédommagement que si elle démontre que le volontaire a commis la faute incriminée en dehors de l'exercice de ses activités bénévoles ou que cette faute n'a aucun rapport avec les missions qui sont confiées à ce volontaire.
31. À l'instar des travailleurs salariés, l'immunité n'est instaurée que pour les dommages causés suite à une faute occasionnelle du volontaire. Cela signifie que l'association pourra réclamer le remboursement des frais occasionnés si les dommages résultent d'une faute intentionnelle (dol), d'une faute grave ou de fautes légères répétées.

4.2. Les organisations concernées

32. Le régime décrit ci-dessus (n°30) ne s'applique qu'à certaines catégories d'associations :
- aux organisations qui possèdent une personnalité juridique (p. ex., une ASBL ou un CPAS) ;
 - aux associations de fait qui occupent au moins un travailleur engagé sous contrat de travail d'ouvrier ou d'employé ;
 - aux associations de fait qui, en raison d'un lien spécifique, sont considérées comme une section d'une organisation possédant une personnalité juridique ou d'une association de fait qui occupe au moins un travailleur salarié engagé sous contrat de travail d'ouvrier ou d'employé.

4.3. Les associations «coupoles» (au sein desquelles se regroupent plusieurs associations)

33. Quand le volontaire exerce son activité bénévole dans le cadre d'une association de fait qui est considérée comme une section d'une organisation-couple (p. ex., les mouvements de jeunesse), il n'est pas considéré comme civilement responsable des fautes dommageables causées par sa faute légère occasionnelle. Cette responsabilité sera supportée par l'organisation-couple avec laquelle l'association de fait est liée.
34. Cette notion de « lien spécifique » n'est pas autrement précisée dans les travaux parlementaires et nourrira très probablement de nombreux débats puisqu'il faudra déterminer les cas où une organisation est membre d'une structure faïtière (association « couple »). Toutefois, cette notion pourrait être éventuellement dégagée du fait que l'association de fait est représentée par une personne physique au sein de la couple.

4.4. L'administrateur

35. Bien que le texte légal ne le précise pas explicitement, la doctrine majoritaire affirme que le principe de quasi-immunité instauré par l'article 5 de la loi ne s'applique pas aux volontaires qui, en leur qualité d'administrateur d'ASBL, ont commis une faute envers des tiers ou envers l'organisation.
36. Cependant, cet administrateur bénéficie de la protection offerte par l'article 5 de la loi du 3 juillet 2005 quand il exerce une activité bénévole autre que celle qui résulte de son mandat. Des controverses risquent de surgir à ce propos car il n'est pas aisé d'établir, en pratique, une telle distinction.

4.5. Les «petites» associations de fait

37. Les organisations qui n'entrent pas dans une des trois catégories reprises ci-dessus (n°32) sont soumises au droit commun, c'est-à-dire que le dédommagement du fait fautif pourra être réclamé au volontaire sur son patrimoine personnel, à moins que ce dommage puisse être couvert totalement ou partiellement par l'assurance RC familiale du volontaire.

5. L'assurance volontariat

5.1. L'obligation de souscrire une assurance

38. Depuis le 1^{er} janvier 2007, les organisations qui, en qualité de présumées responsables (n° 32), supportent les conséquences dommageables des fautes légères de leurs volontaires, doivent souscrire une assurance qui couvre la responsabilité extracontractuelle de l'organisation. Les petites associations de fait (n° 37) n'ont donc pas l'obligation de souscrire une telle assurance.

39. L'organisation, qu'elle soit une ASBL ou une association de fait, n'est pas tenue de couvrir les dommages corporels consécutifs à un accident survenu durant l'exercice des activités ou au cours des déplacements effectués dans le cadre de celles-ci. Elle n'est pas non plus obligée de souscrire une assurance protection juridique. En effet, l'obligation légale n'impose à certaines organisations (n° 39) que de couvrir leur responsabilité et celle des volontaires qu'en cas de dommages aux tiers.

5.2. Les administrateurs

40. Puisque, comme le soutient la doctrine majoritaire, l'organisation ne doit pas supporter le dédommagement des fautes légères commises par les administrateurs, elle ne doit donc pas obligatoirement souscrire une assurance couvrant l'indemnisation des dommages causés par ces administrateurs. Elle sera peut-être avisée de souscrire une assurance RC-administrateurs.

5.3. La RC familiale

41. Le législateur a estimé qu'il fallait garantir la protection du volontaire en envisageant que le dommage causé durant une activité exercée en qualité de volontaire soit couvert par l'assurance RC familiale. Aussi, en application de la loi du 3 juillet 2005, le volontariat est-il censé s'exercer dans le cadre de la vie privée. Cette disposition intéresse particulièrement⁹ les volontaires œuvrant dans les petites associations de fait (n°37).

⁹ Cette disposition peut, dans les limites des conditions fixées, s'avérer intéressante si l'organisation réclame le montant du dédommagement quand le volontaire a commis une faute lourde ou une faute légère répétée.

5.4. Une assurance collective

42. Les organisations peuvent, en effectuant un minimum de formalités, souscrire à une assurance collective. La liste des entreprises d'assurance qui ont souscrit à l'accord-cadre sont reprises sur le site du SPF Economie : http://economie.fgov.be/fr/consommateurs/Assurances/Assurance_volontaires/index.jsp.

5.5. Une assurance gratuite

43. Les associations se voient aussi offrir la possibilité, via les Provinces, de souscrire gratuitement une assurance pour leurs volontaires. Le nombre de jours de volontariat couverts par cette assurance (soit le nombre de volontaires par jour calendrier d'activités) est de maximum 200. Cette possibilité vise principalement à couvrir les activités occasionnelles des associations.

Cette assurance a pour caractéristique de prévoir une prime gratuite pendant maximum 200 journées de volontariat. Un volontaire exécutant durant une journée une activité volontaire correspondant à une journée de volontariat.

La couverture de cette assurance est large en ce qu'elle comprend :

- La responsabilité civile : l'assurance couvre les dommages matériels ou corporels causés à une tierce personne.
- Les accidents corporels : l'assurance couvre les lésions corporelles (à l'exclusion des maladies) survenant au volontaire en dehors de toute question de responsabilité.

Des renseignements peuvent être obtenus sur le site internet de l'Association des Provinces Wallonnes.

<http://www.apw.be/index.php?page=volontariat>

44. Les associations ayant leur siège dans la province de Luxembourg peuvent contacter le Service provincial Social et Santé - Interventions Sociales :
Square Albert 1er, 1 – 6700 ARLON
Téléphone : 063/212.754 - fax : 063/212.245
Courriel : sp.social@province.luxembourg.be
Site Internet : www.province.luxembourg.be

6. Le droit du travail

45. Quand le volontaire effectue ses prestations dans un lien de subordination, les dispositions de diverses lois sur le travail trouvent à s'appliquer¹⁰. Cela signifie que notamment, les dispositions en matière de durée des prestations et celles qui résultent de la loi sur le bien-être au travail sont applicables aux volontaires. Cette analyse est contestée par certains. Il n'en reste pas moins que, concernant l'application de la loi sur le bien-être, le ministre a affirmé que les volontaires qui exercent des activités sous l'autorité d'une organisation (p. ex., une ASBL) étaient bien soumis à cette réglementation.¹¹
46. La subordination suppose que l'organisation exerce son autorité sur le volontaire. Il doit donc exister un rapport de dépendance caractérisé par la subordination du volontaire et un rapport corrélatif de supériorité caractérisé par l'autorité de l'organisation. La prestation d'un volontaire peut donc être exercée dans un rapport de subordination, la gratuité de la prestation n'éluant pas l'existence d'un lien de subordination.

¹⁰ Ces législations ne s'appliquent notamment pas aux administrateurs puisqu'ils n'exercent pas leur mandat dans un lien de subordination.

¹¹ Question n° 492 de Mme Tress Pieters du 8 mars 2006, Ch.repr., QRVA 51 137 du 2 octobre 2006, p. 26963.

7. L'indemnisation des frais

47. L'exercice d'un volontariat n'empêche pas que le volontaire soit dédommagé pour les frais auxquels il est exposé.

7.1. Les indemnités forfaitaires

48. La loi du 3 juillet 2005 prévoit l'existence de deux montants forfaitaires maximums (un montant journalier et un montant annuel) qui ne doivent pas être dépassés pour que ces sommes ne soient pas considérées comme une rémunération, tant pour le calcul de l'impôt des personnes physiques que pour la perception par l'ONSS de cotisations de sécurité sociale. En 2014, les montants sont de 32,71 EUR par jour et de 1308,38 EUR par an. Ces montants forfaitaires sont considérés, de manière irréfragable, comme couvrant les frais auxquels le volontaire est exposé et pour lesquels aucun justificatif ne doit être produit.
49. Si le montant journalier ou le montant annuel (n° 48) est dépassé, les indemnités perçues seront considérées comme une rémunération, à moins que l'on puisse justifier la réalité des montants des frais versés sur la base de justificatifs qui constituent une preuve suffisamment probante (p. ex., facture, ticket de caisse, etc.).
50. Pour vérifier si un des montants forfaitaires maximums n'est pas dépassé, il faut prendre en considération le montant total des indemnités forfaitaires accordées par toutes les organisations. Cela signifie que le volontaire ne peut cumuler les indemnités forfaitaires maximales en aidant différentes associations. Le but est évidemment d'éviter que, « sous le couvert d'un travail bénévole », se cache un travail rémunéré.

7.2. Le remboursement des frais réels

51. L'organisation peut aussi opter pour un remboursement de frais sur la base des frais réellement consentis par le volontaire. Dans cette hypothèse, les montants d'indemnisation forfaitaire (n°47) peuvent être dépassés, mais le montant des dépenses devra être intégralement justifié.
52. Il est toutefois admis qu'une partie de ces frais réels puissent être justifiés forfaitairement comme, par exemple, les frais de déplacement en voiture (0,3468EUR par kilomètre pour la période du 1er juillet 2014 au 30 juin 2015). Il faut s'en référer, dans ce cas, aux dispositions édictées par l'arrêté royal du 26 mars 1965 portant réglementation générale des indemnités et allocations de toute nature accordées au personnel des services publics fédéraux.

7.3. Cumul des deux systèmes

53. Depuis le 29 mai 2009, il est possible de combiner l'indemnité forfaitaire et le remboursement des frais réels de déplacement pour maximum 2000 kilomètres par an par volontaire. En ce qui concerne l'utilisation d'une voiture personnelle, ces frais réels de déplacement sont fixés à maximum 0,3468EUR par kilomètre pour la période du 1er juillet 2014 au 30 juin 2015. Les frais réels de déplacement liés à l'utilisation d'une bicyclette personnelle sont fixés à 0,20 EUR par kilomètre. Le montant maximum qui peut être alloué annuellement par volontaire pour l'utilisation de transport en commun, la voiture ou bicyclette personnelle, ne peut dépasser 2000 fois l'indemnité kilométrique fixée pour les frais de déplacement voiture. Quand la totalité des remboursements perçus auprès d'une ou plusieurs organisations dépasse les montants forfaitaires maximums, ces sommes sont assujetties aux cotisations ONSS (patronales et personnelles) et constituent, pour le fisc, une rémunération imposable. Pour que ces sommes ne soient pas considérées comme une rémunération, une double preuve doit être apportée. Il faut démontrer que les indemnités sont destinées à couvrir des frais propres à l'organisation et qu'elles sont effectivement consacrées à de tels frais.

8. Les volontaires bénéficiaires d'allocations

8.1. Les chômeurs (temps plein ou temps partiel)

54. Le système d'autorisation préalable est remplacé par celui de la déclaration préalable. Le volontaire informe, obligatoirement, par écrit le directeur du bureau de l'ONEM qu'il exerce une activité en qualité de volontaire. Ainsi, dès que cette déclaration sera faite, le volontaire peut commencer immédiatement son activité.
55. La loi envisage que le directeur du bureau du chômage puisse interdire l'exercice de l'activité ou imposer certaines restrictions s'il peut prouver :
- que l'activité ne présente pas les caractéristiques du volontariat ;
 - que l'activité, par sa nature, sa durée et sa fréquence, ou en raison du cadre dans lequel elle s'inscrit, ne présente pas ou plus les caractéristiques d'une activité habituellement exercée par des volontaires dans la vie associative ;
 - que la disponibilité du chômeur pour le marché du travail s'en trouverait réduite.
56. Si l'ONEM ne prend pas une décision dans un délai de deux semaines à compter de la réception d'une déclaration complète, il faut considérer qu'il autorise le volontaire à exercer l'activité bénévole déclarée, tout en continuant à percevoir les allocations allouées par l'ONEM. Une décision éventuelle visant à interdire ou à limiter l'activité volontaire et qui est prise après ce délai de deux semaines ne peut avoir de conséquences que pour l'avenir, sauf si ladite activité n'était pas exercée à titre gratuit.

8.2. Les prépensionnés (temps plein ou temps partiel)

57. Les mêmes dispositions que celles prévues pour les chômeurs (n° 53) s'appliqueront aux prépensionnés, qu'ils soient en prépension à temps plein ou à mi-temps, sauf dans les cas où la réglementation en décide autrement.

8.3. Les travailleurs atteints d'une incapacité de travail

58. La loi affirme le principe selon lequel une activité volontaire peut être réalisée par un travailleur qui se trouve en incapacité de travail. L'activité volontaire ne peut donc plus être considérée comme une « activité » pour l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités. Toutefois, la réglementation exige que le médecin-conseil constate que cette activité est compatible avec l'état général de santé de l'intéressé. Autrement dit, le médecin-conseil doit continuer à s'assurer que l'activité

volontaire n'est pas susceptible d'aggraver la santé du travailleur. S'il peut certes moduler les formalités selon la nature du travail, il doit néanmoins constater la compatibilité de l'activité avec l'état de santé de l'intéressé. Le texte légal ne précise pas que l'autorisation du médecin-conseil doit être obtenue préalablement mais, par prudence, on ne peut qu'inviter le volontaire à obtenir cet accord préalablement.

En tous cas, quand le médecin-conseil constate que l'activité volontaire est préjudiciable, celle-ci doit être immédiatement arrêtée.

59. Si le médecin-conseil constate que l'activité volontaire, alors qu'elle est déjà entamée, est incompatible avec l'état général de santé de l'intéressé, celui-ci peut, en application de l'article 101 de la loi du 3 juillet 2005, être tenu de rembourser les indemnités qu'il a perçues pour les jours ou la période durant lesquels ou laquelle il a accompli ce travail bénévole non autorisé. Cette procédure s'applique également lorsque l'intéressé dépasse le montant maximum des indemnités autorisés.

8.4. Le volontaire bénéficiaire d'un revenu d'intégration

60. Pour le calcul des ressources, il n'est pas tenu compte notamment des indemnités allouées aux volontaires à condition qu'elles couvrent des frais réels ou que, si elles sont allouées forfaitairement, le montant ne dépasse pas, en 2014, 32,71 EUR par jour et 1308,38 EUR par an, (n° 48). Le demandeur qui souhaite exercer un volontariat conformément à la loi relative aux droits des volontaires, doit en informer préalablement le CPAS.

8.5. Les bénéficiaires d'allocations familiales

61. Le montant payé par l'organisation au volontaire pour le dédommager des frais occasionnés n'est pas non plus considéré comme une rémunération. Ainsi, un étudiant qui preste une activité volontaire ne verra pas son droit aux allocations familiales menacé du fait qu'il perçoit une indemnité forfaitaire de frais. Sauf si le jeune a plus de 18 ans et qu'il interrompt ses études pour faire du volontariat à l'étranger.

9. Informations pratiques

■ BIBLIOGRAPHIE

- ▶ « *Mémento à l'usage des associations* », édité par la Province de Liège, 19 pages.
- ▶ « *Le travail bénévole* », DAVAGLE M., Waterloo, Diegem, 2006, 202 pages.
- ▶ « *La nouvelle législation relative aux volontaires* », Ouvrage collectif, coordonné par Michel Davagle, Dossiers d'ASBL Actualités, Liège, Edipro, dossier n° 3, 2007, 280 pages.
- ▶ « *Les travailleurs bénévoles* », BOERAVE, C. et VERDONCK, P., Liège, éditions des CCI de Wallonie, 2005, 248 pages.
- ▶ « *Du bénévolat au volontariat* », L'Observatoire, Revue d'action sociale médico-sociale, n° 49/2006, 112 pages.
- ▶ « *La gestion des bénévoles dans les associations* », ouvrage collectif coordonné par Michel Davagle, Non Marchand, Bruxelles, De Boeck, 2004/12, n° 14, 166 pages.

■ ADRESSES

Province de Luxembourg

Service provincial Social et Santé - Volontariat

Square Albert 1er, 1 – 6700 ARLON

Tel : 063 /21.28.83

E-mail : das@province.luxembourg.be

Site : www.province.luxembourg.be

Plate-forme Francophone du Volontariat ASBL

Place l'Ilon, 13 – 5000 Namur

Tél. : 081/31.35.50

Bureau à Bruxelles :

Avenue Henri Jaspar, 127 – 1060 Bruxelles

Tél. : 02/512.01.12

E-mail : info@levolontariat.be

Volont'R ASBL

rue de la Charité, 43 - 1210 Bruxelles

Tél: 02/219 15 62

Fax: 02/223 33 56

E-mail: info@volontr.be

■ SITES GÉNÉRAUX

www.province.luxembourg.be

www.lureso.be

www.levolontariat.be

www.kbs-frb.be

www.volontariat.be

www.volontr.be

www.onem.be

www.moniteur.be

http://economie.fgov.be/fr/consommateurs/Assurances/Assurance_volontaires/#.U-HcbuN_uuk

www.guidesocial.be

http://www.acodev.be/ong_agrees

www.lebij.be

www.btcctb.org/

www.bel-j.be

www.bougerjeunes.be

www.apw.be/index.php?page=volontariat

■ TABLES DES MATIÈRES

Édito	1
LA LOI RELATIVE AUX DROITS DES VOLONTAIRES	2
1. La définition	2
1.1 L'absence de rémunération	3
1.2 Une activité exercée « sans obligation »	3
1.3 Une activité organisée par une structure sans but lucratif	3
1.4 Une activité au profit d'autrui	4
1.5. Une activité exercée en dehors d'un cadre professionnel	5
1.6. Les bénévoles qui ne sont pas considérés comme volontaires	5
1.7. L'existence d'un contrat ?	6
1.8. La permanence de l'activité	7
2. Le champ d'application de la loi	8
2.1. La territorialité du champ d'application	8
2.2. L'âge	8
3. L'obligation d'information	9
3.1. Le contenu minimum de l'information	9
3.2. La nature de cette information	10
3.3. Le mode d'information	10
4. La responsabilité du volontaire	11
4.1. Le principe	11
4.2. Les organisations concernées	11
4.3. Les associations «coupoles» (au sein desquelles se regroupent plusieurs associations)	12
4.4. L'administrateur	12
4.5. Les «petites» associations de fait	12
5. L'assurance volontariat	13
5.1. L'obligation de souscrire une assurance	13
5.2. Les administrateurs	13
5.3. La RC familiale	13
5.4. Une assurance collective	14
5.5. Une assurance gratuite	14
6. Le droit du travail	15

7. L'indemnisation des frais	16
7.1. Les indemnités forfaitaires	16
7.2. Le remboursement des frais réels	16
7.3. Cumul des deux systèmes	17
8. Les volontaires bénéficiaires d'allocations	18
8.1. Les chômeurs	18
8.2. Les prépensionnés	18
8.3. Les travailleurs atteints d'une incapacité de travail	18
8.4. Le volontaire bénéficiaire d'un revenu d'intégration	19
8.5. Les bénéficiaires d'allocations familiales	19
9. Informations pratiques	20
Bibliographie	20
Adresses	20
Sites	21
Table des matières	22

Pour de plus amples informations

Province de Luxembourg

Service provincial Social et Santé - Volontariat

Square Albert 1er, 1 – 6700 ARLON

Tel : 063 /21.28.83

E-mail : sp.social@province.luxembourg.be

Site : www.province.luxembourg.be

Notre brochure *Mémento, à l'usage des associations*, ainsi que notre *Guide pratique, à l'usage des volontaires*, sont à votre disposition, gratuitement via le site internet de la Province de Luxembourg : www.province.luxembourg.be. Vous pouvez également les commander par téléphone.

Cet ouvrage a été imprimé par l'imprimerie provinciale, avec l'aimable autorisation de la Province de Liège.