

De : CESSoC

À : Participants aux colloque "Le volontariat en pratique" du 24/01/07

Date : 24/07/07

Objet : Compilation des questions posées par les participants

Foire Aux Questions

« REMUNERE-T-ON LE VOLONTARIAT ? »

- L'indemnité forfaitaire doit-elle être justifiable ? Autrement dit : qu'en est-il s'il n'y a pas de frais effectivement consentis par le volontaire car il habite à 1 km du siège de l'association où il exerce son bénévolat et qu'à fortiori il n'y a pas ou peu de frais de déplacement ni d'autres frais : faut-il payer le forfait maximum ?

Dans le cadre de l'indemnisation forfaitaire, le volontaire bénéficie d'une indemnité sans qu'il y ait besoin de justifier celle-ci à condition que les plafonds annuel et journalier ne soient pas dépassés. Donc, si le volontaire ne perçoit pas plus de 28,48 euros par jour et 1139,02 euros par an (montants pour l'année 2007), il n'y aura pas lieu de justifier les sommes attribuées. Mais dès lors qu'un des deux plafonds est dépassé, il faudra être en mesure de justifier l'ensemble des montants attribués à titre d'indemnisation forfaitaire.

Les deux plafonds (journalier et annuel) constitue des maxima au-delà desquels l'indemnisation doit être justifiée. S'ils constituent un maximum, les plafonds ne doivent pas être considérés comme un minimum. Par conséquent, une association n'est pas obligée d'indemniser forfaitairement un volontaire sur base du maximum journalier. Ainsi, l'association peut envisager de défrayer le volontaire à hauteur de 5, 10, 15 euros ou un autre montant. Elle pourrait également établir une nomenclature d'indemnisation sur base de critères qui seraient définis en interne, cela, par exemple, afin de « légitimer » l'octroi du forfait maximum journalier à un volontaire qui parcourt de nombreux kilomètres pour se rendre au siège social de l'association et l'octroi d'un très faible montant à celui qui ne fait que 1 kilomètre.

- Quel organisme peut pratiquer le défraiement forfaitaire ou le défraiement des frais réels ? Peut-on appliquer des régimes différents pour les différents volontaires d'une même association ?

La loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires n'impose pas aux associations ou aux organismes un type de défraiement spécifique.

Si l'association est libre d'opérer le choix qui lui semble le plus judicieux, elle n'est pas obligée de le faire. En effet, au sein d'une même association, on peut parfaitement envisager que certains volontaires soient indemnisés forfaitairement alors que pour d'autres le système du remboursement des frais réels soit d'application.

Quoi qu'il en soit, si vous choisissez d'indemniser des volontaires au sein de votre association, que vous ayez choisi ou non un système de défraiement spécifique, vous devrez en faire état dans le cadre de l'obligation d'information prescrite par la loi.

- Y a-t-il une limite dans la déclaration des frais réels ? Exemple : 2500 euros par an, est-ce justifié ?

À partir du moment où il s'agit du remboursement de frais, incombant à l'association, réellement consentis par le volontaire dans le cadre de l'exercice de son volontariat, pourquoi y aurait-il une limite ?

A ce jour une telle limite n'existe pas. Cependant, il faut bien avoir à l'esprit que le système des frais réels implique que tous les remboursements faits au volontaire puissent être justifiés au moyen de pièces probantes. Donc s'il manque des pièces justificatives, il ne peut y avoir de remboursement pour les frais en question.

- Dans le cadre de l'indemnisation forfaitaire, existe-t-il un document « type » à remplir et signer par les deux parties lors du paiement ? Et faut-il tenir une liste plus ou moins précise des activités qui ont justifié l'indemnisation ?

La législation n'impose pas de document « type » ou la tenue d'une liste. Si ce n'est pas obligatoire, les associations restent libres de mettre en place des dispositifs avec ce genre de documents.

Pour ce qui relève d'un document « type » pour le paiement, cela peut paraître opportun lorsque l'on souhaite uniformiser le système ou être certain que certaines mentions y figureront. Cela évitera par ailleurs d'avoir autant de « type » de document qu'il y a de volontaires dans l'association.

Pour ce qui concerne la tenue d'une liste, elle aurait le mérite de globaliser l'ensemble des remboursements tout en facilitant l'accessibilité aux informations.

- Peut-on considérer qu'un animateur puisse être un volontaire qui serait rémunéré ?

« Le volontariat est une activité qui est exercée sans rétribution » nous dit la définition. Par conséquent, un volontaire ne peut être payé pour les services qu'il rend à l'association. Toutefois, il arrive parfois que le volontaire paie de sa poche différents frais qui reviennent normalement à l'association, c'est pourquoi il existe une possibilité, qui n'est pas une obligation, de rembourser le volontaire de ses frais. Le système peut être mis en œuvre de différentes manières en gardant à l'esprit qu'il faut pouvoir prouver (notamment au fisc) par des documents probants (notamment des factures) qu'il s'agit de remboursement de frais.

On ne peut donc pas parler de « volontaire qui serait rémunéré » puisque par nature le volontariat est une activité exercée sans rétribution.

« ALLOCATAIRES SOCIAUX »

- Pour les prépensionnés : autorisation générale, déclaration préalable, dispense de la déclaration : qui, à qui et quand ?

Le prépensionné doit faire une déclaration préalable d'exercice de l'activité volontaire au moyen du formulaire C45B disponible sur le site de l'Onem ou auprès du bureau de chômage. Ce formulaire doit être complété et signé par le prépensionné et l'association. Il doit être envoyé par le prépensionné à l'organisme de paiement (CAPAC ou syndicat). La déclaration mentionne l'identité des parties, la nature, la durée, la fréquence et le lieu des prestations. Dès l'envoi de sa déclaration, le prépensionné pourra commencer à exercer l'activité volontaire. En cas de refus d'exercice d'une activité volontaire, la décision de l'Onem est envoyée tant au prépensionné qu'à l'association ainsi qu'à l'organisme de paiement.

À défaut de réaction de l'Onem dans les deux semaines de la réception de la déclaration, l'activité (avec maintien des allocations) est censée être acceptée. Une éventuelle décision comprenant une interdiction ou une limitation, prise en dehors de ce délai, n'aura de conséquences que pour le futur, sauf si l'activité était rémunérée¹.

L'Onem peut refuser ou ne l'accepter que moyennant certaines limites, l'exercice d'une activité volontaire sur la base de deux autres critères :

- si l'activité en question ne présente pas les caractéristiques du volontariat au sens de la loi
- ou si cette 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.

L'association peut également introduire une demande d'autorisation générale auprès de l'Onem. A défaut d'arrêté royal adopté à ce jour, on ne peut pas déterminer si l'Onem continuera à accorder les autorisations générales avec dispense d'office de déclaration préalable contrairement à ce qui se passe pour les chômeurs. On peut penser que tel sera le cas. Et en tout cas les formulaires C45F actuellement disponibles le prévoient toujours.

- Peut-on engager comme volontaire quelqu'un qui a été engagé comme étudiant (juillet, août, septembre ou 23 jours/an) pour apporter une aide à des tâches autres que celles convenues dans le contrat d'étudiant ?

On n' « engage » pas un volontaire. Mais une personne peut accepter l'exercice d'une activité volontaire totalement distincte de l'exécution du contrat de travail au profit de l'association qui est par ailleurs son employeur.

- Qu'advient-il quand on est administrateur d'ASBL en tant que volontaire depuis plusieurs années et que l'on devient chômeur ou prépensionné? Faut-il demander l'autorisation au préalable ?

Dès le moment où on devient chômeur ou prépensionné, on doit faire une déclaration préalable d'exercice de l'activité volontaire au moyen du formulaire C45B disponible sur le site de l'Onem ou auprès du bureau de chômage. Ce formulaire doit être complété et signé par le chômeur/prépensionné et l'association. Il doit être envoyé par le chômeur/prépensionné à l'organisme de paiement (CAPAC ou syndicat). La déclaration mentionne l'identité des parties, la nature, la durée, la fréquence et le lieu des prestations. Dès l'envoi de sa déclaration, le chômeur/prépensionné pourra commencer/continuer à exercer l'activité volontaire. En cas de refus d'exercice d'une activité volontaire, la décision de l'Onem est envoyée tant au chômeur/prépensionné qu'à l'association ainsi qu'à l'organisme de paiement.

A défaut de réaction de l'Onem dans les deux semaines de la réception de la déclaration, l'activité (avec maintien des allocations) est censée être acceptée.

L'association peut, quant à elle, demander une autorisation générale pour tous ses volontaires bénéficiant d'allocations de chômage au moyen du formulaire C45F. La demande doit être introduite auprès du directeur du bureau du chômage compétent pour le ressort où est situé l'association ou auprès de l'administration centrale de l'Onem si l'association est active dans différentes régions ou si les volontaires habitent dans des régions dépendant de bureaux de chômage différents. L'Onem peut autoriser de manière générale l'exercice des activités volontaires

¹ Art. 2 de l'AR du 8 juil. 2006 modifiant les articles 45, 46 et 48 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et introduisant un article 45bis dans le même arrêté, M.B. 24 août 2006.

dans une association si les critères sont remplis et peut octroyer une dispense de déclaration des activités concernées pour les chômeurs qui voudraient être volontaires dans cette association². En ce qui concerne les prépensionnés, l'autorisation générale emporte également dispense d'office de déclaration préalable.

- Est-il possible qu'un chômeur effectuant des prestations pour une ASBL dans le cadre de l'ALE puisse occasionnellement être volontaire lors d'une manifestation organisée par cette même ASBL et percevoir une indemnité forfaitaire qui respecte les plafonds ?

L'exercice de l'activité volontaire est celle qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire. On ne peut donc faire du volontariat pour son employeur sauf si l'exercice de l'activité volontaire est totalement distincte de l'exécution du contrat de travail.

En outre, pour exercer une activité volontaire en tant que chômeur, celui-ci doit faire une déclaration préalable d'exercice de l'activité volontaire au moyen du formulaire C45B disponible sur le site de l'Onem ou auprès du bureau de chômage. Ce formulaire doit être complété et signé par le chômeur et l'association. Il doit être envoyé par le chômeur à l'organisme de paiement (CAPAC ou syndicat). La déclaration mentionne l'identité des parties, la nature, la durée, la fréquence et le lieu des prestations. Dès l'envoi de sa déclaration, le chômeur pourra commencer à exercer l'activité volontaire. En cas de refus d'exercice d'une activité volontaire, la décision de l'Onem est envoyée tant au chômeur qu'à l'association ainsi qu'à l'organisme de paiement.

A défaut de réaction de l'Onem dans les deux semaines de la réception de la déclaration, l'activité (avec maintien des allocations) est censée être acceptée.

² Arrêté royal du 28 juillet 2006 modifiant les articles 45, 46 et 48 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et introduisant un article 45 bis dans le même arrêté et Arrêté ministériel du 31 juillet 2006 modifiant l'article 18 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage.

« FONCTIONNEMENT DU VOLONTARIAT – DROIT DU TRAVAIL »

- *Convient-il de conclure entre le volontaire et l'association un « contrat » de volontariat ?*

Un contrat de volontariat n'est pas du tout obligatoire entre une association et un volontaire. Cependant, si le volontaire a une activité récurrente au sein de l'association, qu'il a certaines responsabilités, qu'il organise des ateliers, des activités... il peut être intéressant tant pour lui que pour son association de conclure un « contrat » dans lequel seraient consignées quelques règles concernant leurs relations réciproques et établissant leurs droits et devoirs respectifs. Idéalement, ce contrat comprendra également les données à communiquer au volontaire dans le cadre de l'obligation d'information du volontaire par l'association.

Ce contrat de volontariat fixera les règles pour l'association et le volontaire, ce qui est un avantage tant pour l'association que pour le volontaire. En effet, en cas de non-respect du contrat, la partie défaillante peut voir sa responsabilité contractuelle engagée.

Attention : ce contrat de volontariat ne peut en aucun cas être un contrat de travail. Il n'y aurait en effet plus d'activité volontaire.

- *Comment peut-on remplir l'obligation d'information prescrite par la loi (écrite / verbale: un courrier ou une mention dans un P.V. de réunion) ?*

Avant que le volontaire ne commence à consacrer de son temps au sein de l'association, la loi a prévu que celui-ci doit recevoir un certain nombre d'informations qui concernent tant l'association (buts, statuts,...) que l'application de la nouvelle loi (y a-t-il un remboursement des frais ? quelle est la couverture d'assurance ? ...).

Cette information pourra être faite oralement ou par voie d'affichage, voire même être reprise dans un document comme une charte de volontariat.

Ainsi, si certaines associations ont affiché dans un local ad hoc les divers documents, d'autres ont prévu une page spécifique sur le site internet.

Cette information n'est pas nécessairement individualisée et uniformisée. En fonction du degré des responsabilités endossées par un volontaire, il peut être opportun de s'attarder plus longuement et spécifiquement sur cette obligation d'information.

- *Comment mettre fin au volontariat qui lie une personne et une association ? Faut-il ou existe-t-il une procédure « légale » pour « se débarrasser » d'un volontaire ?*

Tout d'abord il y a lieu de s'interroger s'il existe un contrat de volontariat entre l'association et le volontaire et s'il y a un contrat, il y a lieu de voir si celui-ci contient des dispositions concernant la rupture de la relation entre le volontaire et l'association. Si c'est le cas, alors il faudra respecter les dispositions prévues dans ce contrat de volontariat.

S'il n'y a pas de contrat de volontariat ou si le contrat ne contient aucune disposition concernant la fin de l'activité volontaire, c'est alors la liberté qui prévaut car il n'y a pas de procédure légale. Aucun « préavis » n'existe ni aucune règle spécifique.

Cependant, dans un cas comme dans l'autre, il y a lieu de veiller à ce que la fin de la relation se passe dans le respect de la dignité des personnes. En effet, si la fin de la relation se passe de manière injurieuse pour l'une ou l'autre partie, cette dernière pourrait en avoir un préjudice qui pourrait être reconnu devant un tribunal et la responsabilité de l'autre partie pourrait être engagée.

« NOTION D'ASSOCIATION DE FAIT »

- *Qu'est-ce qu'une association de fait au sens de la loi sur le volontariat ?*
- *Sur base de quels critères un groupe peut-il être considéré comme une association de fait ?*

Par « association de fait », il y a lieu d'entendre selon la loi sur le volontariat « toute association dépourvue de la personnalité juridique et composée de deux ou plusieurs personnes qui organisent, de commun accord, une activité en vue de réaliser un objectif désintéressé, excluant toute répartition de bénéfices entre ses membres et administrateurs, et qui exercent un contrôle direct sur le fonctionnement de l'association ».

Il faut donc :

- que plusieurs personnes (au moins deux) soient d'accord sur la finalité sociale de l'organisation,
- que cette finalité soit la réalisation d'un but désintéressé
- et que ces personnes s'engagent à faire fonctionner l'association et à exercer un contrôle de ce fonctionnement, c'est à dire qu'elles doivent prendre connaissance de certaines obligations légales liées au travail avec des volontaires (par exemple : le devoir d'information, l'éventuelle obligation d'assurance...).

Cependant, en ce qui concerne les règles de responsabilité prévues par la loi sur le volontariat, il y a lieu de faire une distinction entre plusieurs types d'association. En effet la loi ne veut pas pénaliser les associations de fait qui résultent d'initiatives de taille réduite, temporaires et parfois uniques mais en même temps elle estime que les volontaires d'associations plus structurées doivent bénéficier de la même protection que les travailleurs salariés. Le critère de distinction est donc le fait d'employer ou non des travailleurs salariés.

L'article 5 de la loi sur le volontariat prévoit donc un système de responsabilité analogue à l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail mais ne s'applique qu'aux personnes morales telles que définies à l'article 3 de la loi sur le volontariat ainsi qu'aux :

- associations de fait répondant à la définition ci-dessus et qui occupent une ou plusieurs travailleurs sous les liens d'un contrat de travail d'employé ou d'ouvrier ;
- associations de fait qui sont liées à une personne morale ou à une association de fait occupant au moins un travailleur et qui peuvent être considérées comme étant une section de celle-ci.

Une association de fait est une section d'une autre association de fait ou d'une personne morale si elle peut être considérée comme un département de l'association « mère », s'il existe un lien spécifique entre ces deux associations. L'organisation faitière, mieux structurée est alors responsable de la faute qui aurait été commise par le volontaire.