



Le « contrat » de bénévolat

(décembre 2022)

Le bénévolat est une activité strictement encadrée par la loi. Afin de clarifier les engagements de toutes les parties concernées, un contrat peut être rédigé, dont la valeur légale et les termes sont très différents de ceux d'un contrat de travail classique.

Pour les associations, le recours au bénévolat est souvent indispensable pour mener leurs activités et donner plus de poids à leur présence sur le terrain. En termes de droit, cet engagement fait l'objet d'une distinction claire avec le travail salarié. En cas de conflit sur le périmètre des activités bénévoles et leur encadrement, les tribunaux peuvent être saisis : les cas de requalification du bénévolat en contrat de travail font l'objet d'une jurisprudence abondante, avec des conséquences financières, sociales et fiscales importantes pour les associations concernées.

Afin d'éviter ces situations, la rédaction d'un contrat de bénévolat peut être un choix judicieux pour garantir que chaque partie impliquée assume un rôle précis et respectueux de la loi.

Le contrat de bénévolat est-il obligatoire ?

L'établissement d'un contrat de bénévolat n'est pas une obligation légale pour les associations qui mobilisent des bénévoles. Il s'agit donc d'une convention facultative, dont les termes sont laissés à l'appréciation des signataires.

Pourtant, cette démarche présente de nombreux intérêts : la rédaction de clauses claires et dûment établies pour une activité bénévole permet d'éviter tout type d'abus, tant pour les bénévoles que pour les structures qui les accueillent.

Il est aussi un moyen de prendre conscience de la nature même du travail bénévole, et de ses différences avec une relation de travail. En rédigeant un contrat qui définit la relation entre association et bénévoles et l'encadrement des activités concernées, chacun peut s'assurer du respect de la loi et éviter toute possibilité de requalification en contrat de travail (si tant est que les termes du contrat sont respectés).

Attention

Un accord entre deux parties ne suffit pas à répondre à la qualification de bénévolat devant la loi. De nombreuses décisions de justice se basent sur les termes la jurisprudence suivante : « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs » ([Soc. 17 avr. 1991, n°88-40.121](#)).

En d'autres termes, même si une personne donne son accord contractuel pour que son travail soit considéré comme du bénévolat, cela ne sera pas valable devant un tribunal, qui examinera l'existence d'une situation de travail en fonction de la réalité effective de la relation entre les deux parties.

Quels sont les critères de distinction entre bénévolat et travail ?

Le bénévolat se distingue d'une situation de travail ou de salariat selon ces critères principaux :

- **La participation du bénévole est volontaire.** Il peut y mettre un terme quand il le souhaite, sans procédure, ni dédommagement, et ne peut pas être contraint à réaliser des activités. Ses obligations se résument à respecter les statuts de l'association, son règlement intérieur le cas échéant, et les normes de sécurité dans les activités qu'il pourra exercer.
- **Le bénévole n'est pas soumis à un lien de subordination** avec le personnel de la structure qui l'accueille. Il ne reçoit pas d'ordres, n'a pas d'obligation de résultat, ne doit pas rendre compte de ses activités, et ne peut pas être contrôlé ou sanctionné à la manière d'un salarié.
- **Les activités du bénévole ne font pas l'objet d'une rémunération.** Ni en espèce, ni en nature. Elles peuvent en revanche faire l'objet d'un dédommagement, qui ne peut pas excéder le remboursement des frais induits par l'activité bénévole en elle-même (frais de déplacement, d'hébergement, achat de matériel...).

Quelles clauses intégrer dans un contrat de bénévolat ?

Le contrat de bénévolat est un moyen de préciser les accords qui lient le bénévole et l'association, à la manière d'une charte d'engagements réciproques. Son utilité principale est de convenir des missions confiées au bénévole, les informations utiles (lieux concernés, outils disponibles...) pour les tâches qu'il aura à accomplir, ses responsabilités dans la marche des activités.

Le contrat peut également récapituler les droits du bénévole et de l'association, et établir des obligations réciproques.

Par exemple, le bénévole peut s'engager dans un tel contrat à s'impliquer dans les tâches qui lui sont confiées, à s'intégrer au fonctionnement des équipes existantes et aux pratiques en vigueur, à respecter l'éthique et les règles de bienséance, à participer aux réunions, à prévenir en cas d'absence etc...

Pour l'association, le contrat peut définir les modalités de remboursement des frais, permet de reconnaître par écrit la teneur des tâches accomplies afin de les faire valoir dans le cadre d'une validation des acquis par l'expérience (VAE), ou encore de préciser les assurances qui protègent le bénévole dans le cadre de ses activités. Le contrat peut également être l'occasion pour l'association de valoriser le rôle du bénévole dans la vie associative en s'engageant à être attentive à ses suggestions, et de favoriser son implication en s'engageant à le tenir informé de l'évolution des projets de la structure.

Attention

Comment intégrer la question des horaires ? Si la planification de temps de présence peut être intégrée au contrat pour des raisons évidentes d'organisation, l'accord doit être explicite sur le fait que ce sont des horaires où la bénévole accepte de se rendre disponible, et qui ne lui sont pas imposés.

En effet, la qualification de bénévolat est retenue en l'absence d'horaires de travail, quand les intéressés gèrent eux-mêmes leur travail, choisissent leurs activités.

[\(Cour de cassation, 31 mai 2001, n°99-21111\)](#)

> Pour aller plus loin :

- [Les bénévoles](#)
- [Guide pratique – Associations et bénévoles](#)

Juris associations pour le Crédit Mutuel