



HAL
open science

Les bénévoles, chefs d'orchestre et musiciens du Grand Raid

Brendan Georges-Skelly

► **To cite this version:**

Brendan Georges-Skelly. Les bénévoles, chefs d'orchestre et musiciens du Grand Raid. Revue juridique de l'Océan Indien, 2015, 20, pp.35-41. hal-02547853

HAL Id: hal-02547853

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02547853>

Submitted on 20 Apr 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Colloque

DROIT SOCIAL

Les bénévoles, chefs d'orchestre et musiciens du Grand Raid

Brendan GEORGES-SKELLY

Doctorant en droit privé, Université de La Réunion

Résumé :

Les membres du comité directeur qui mènent à la baguette l'organisation de l'évènement, le personnel médical, ceux qui assurent le fonctionnement des postes de ravitaillement pour le Grand Raid, tout le monde est bénévole. Mais finalement qu'est-ce que le bénévolat ? En frôlant le salariat, cette activité risque dangereusement la requalification. Mais s'il ne bénéficie pas de tous les avantages accordés aux salariés, le bénévole tire tout de même son épingle du jeu, en bénéficiant d'avantages permettant notamment de valoriser son expérience, tout en jouissant d'une certaine couverture juridique.

Summary:

Everyone ranging from the management committee who rule with an iron fist, to medical staff and food suppliers are volunteers. But what is volunteering? Because it is verging on it, this activity sometimes risks being reclassified as the regular wage system. Even though they don't share all the benefits salaried employees have, volunteers have their own benefits enabling them to capitalize on their experience, all the while enjoying some legal coverage.

Les partenaires qui financent l'évènement¹, la sécurité², et les ressources³ sont les piliers du Grand Raid. Mais ces piliers ne pourraient tenir sans leur fondation, les bénévoles. Qu'il s'agisse des membres du comité, responsables de l'organisation de l'évènement, du personnel médical, ou encore de ceux qui assurent le fonctionnement des postes de ravitaillement, tous sont bénévoles. Plus de 1 600 bénévoles sont mobilisés lors de l'évènement, dont plus de 300 issus du

¹ Y. JAGLALE, « Les incidences fiscales des différents modes de financement du Grand Raid », *RJOI*, n° 20, 2015, p. 37.

² E. GASTRIN, « Un Grand Raid sous haute sécurité ? », *RJOI*, n° 20, 2015, p. 3.

³ La quantité de denrées alimentaires et de produits médicaux répartis sur les différents postes de ravitaillement est très importante. À titre d'exemple, plus de trente mille litres d'eau et de boissons sucrées sont mis à disposition des raideurs.

milieu médical⁴. Ces derniers sont encadrés par un comité directeur composé de 10 élus pour 3 ans⁵. Le recrutement des bénévoles est assuré par un chef de poste, nommé par le directeur de course, avec l'accord du comité directeur. Afin de favoriser l'homogénéité de l'équipe en place qui contribue à assurer la réussite de la course, d'année en année, ce sont globalement les mêmes bénévoles qui participent. Dans une société où l'individualisme semble *a priori* de plus en plus se développer, la forte implication bénévole lors du Grand Raid nous démontre le contraire. Cet évènement, initialement sportif, rayonne aujourd'hui bien au-delà des raideurs.

L'association Le Grand Raid contribue au développement de l'emploi associatif, ce qui n'est pas négligeable dans un contexte économique comme celui de La Réunion. L'emploi associatif représente en effet plus de 17 000 emplois de la région, soit près de 13 pour cent de l'emploi du secteur privé⁶. Parmi les 12 000 à 14 000 associations actives, seules 1360 d'entre elles embauchent, et tout comme l'Association Le Grand Raid, près de la moitié d'entre elles vont employer un à deux salariés⁷. En ce qui concerne les dirigeants, malgré cette faculté, ils ne sont pas rémunérés⁸.

Après avoir fait la lumière sur la notion de bénévolat, nous constaterons que cette activité contient des avantages et qu'elle peut faire l'objet d'une valorisation professionnelle (I), tout en bénéficiant d'une certaine couverture juridique (II).

I.- Le bénévolat, notion autonome au reflet d'une relation professionnelle

Dès lors qu'il est caractérisé (A), le bénévolat ouvre droit à certains avantages semblables à ceux accordés aux salariés, il pourra même conduire à l'obtention d'une validation des acquis de l'expérience lorsque l'activité est régulière (B).

⁴ Chiffres de 2013 communiqués par l'Association Le Grand Raid : 1613 bénévoles dont notamment 20 médecins, 8 pharmaciens, 80 infirmiers, 120 kinésithérapeutes, 35 podologues, 10 ostéopathes, 40 étudiants infirmiers.

⁵ L'article 10. A) prévoit que le comité se compose de 9 à 12 membres élus pour 3 ans lors de l'Assemblée générale ordinaire.

⁶ Donnée 2011, ACCOSS-URSSAF et MSA, Traité par Recherches & Solidarité : 17 368 emplois associatifs, soit 12,8 % de l'emploi du secteur privé, (contre 9,6 % sur l'ensemble du territoire national).

⁷ Donnée 2012, C. BAZIN, M. DUROS, I. VIALA, N. TADJINE, J. MALET, et T. BORDEAUX, « Panorama du secteur associatif à La Réunion – Janvier 2013 ».

⁸ À l'exception des associations d'utilité publique ou des fédérations sportives, les dirigeants peuvent être rémunérés du simple fait de leur statut. Le montant de cette rémunération est toutefois plafonné à trois fois le montant du plafond de la sécurité sociale (article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale), soit 9387 euros en 2014 (article 1 de l'arrêté du 7 novembre 2013 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2014). Pour plus d'information sur la rémunération du dirigeant d'association, v. article 261 7. 1° -d du Code général des impôts.

A.- La caractérisation du bénévolat

Il n'y a pas de définition légale du bénévolat. Il pourrait toutefois se rapprocher du contrat de bienfaisance qui est défini à l'article 1105 du Code civil⁹. Yann AUBRÉE propose quant à lui une définition négative en le distinguant du salariat, en insistant sur le caractère intentionnellement désintéressé du bénévole¹⁰. Nous partageons cette approche, et il nous semble que le mieux pour définir le bénévole est de le présenter comme l'opposé du salarié, du moins en ce qui concerne les deux critères phares du salariat. Le salarié est avant tout rémunéré (en espèce ou parfois en nature), à l'inverse le principe même du bénévolat est la gratuité de la prestation fournie par le bénévole¹¹. D'autre part, le salarié est subordonné, il doit respecter les directives de son supérieur hiérarchique, qui pourra contrôler son travail, et sanctionner sa mauvaise exécution. Le bénévole quant à lui est libre¹² et n'est en aucun cas subordonné à la direction de l'association. Ainsi, le bénévole ne pourra se voir imposer des horaires de travail, ou être soumis à un pouvoir disciplinaire. Parfois, des règles de vie communautaire vont assurer l'ordre dans le fonctionnement de l'association, mais la jurisprudence retient que celles-ci ne font pas naître un lien de subordination¹³. Le Conseil Économique et Social reprend ces éléments, et retient qu'« *(e)st bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une activité non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial* »¹⁴.

Discret, le bénévolat représente une part non négligeable de l'activité du continent. Il y a entre 92 et 94 millions de bénévoles au sein de l'Union européenne, soit 22 à 23 pour cent des Européens de plus de 15 ans. Les champions d'Europe en la matière sont les Suédois, avec un taux de 40 % de bénévoles parmi les plus de 15 ans, contre 26 pour cent en France¹⁵. D'ailleurs, parmi les 1,3 million d'associations en France, seules 165 000 ont un ou plusieurs salariés, toutes les autres étant exclusivement animées par des bénévoles. On estime à La Réunion entre 97 000 et 112 000 le nombre de bénévoles¹⁶.

⁹ Article 1105 du C.civ : « *Le contrat de bienfaisance est celui dans lequel l'une des parties procure à l'autre un avantage purement gratuit* ».

¹⁰ Y. AUBRÉE, *Contrat de travail (Existence – Formation)*, chapitre 1, section 1, article 2, § 6, janvier 2014, Répertoire de droit du Travail.

¹¹ C'est également ce qui distingue le bénévolat du volontariat créé par la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006. Le volontaire étant rémunéré, son engagement est exclusif de toute activité salariée (sauf en ce qui concerne la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques, ainsi que de l'enseignement). Il peut s'agir d'un contrat de service civique, ou d'un contrat de volontaire de solidarité internationale. (cf. T. AUBERT-MONPEYSEN et M. EMERAS, *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale : Travail illégal*, §3 – Le volontariat associatif, 69, octobre 2012.

¹² Cette liberté étant toutefois à relativiser, lorsque le bénévole est soumis à un lien de préposition v. *Infra*.

¹³ Soc., 9 mai 2001, pourvoi n° 98-46.156 ; *Dr. Soc.* 2001. 798, note J. SAVATIER « Vie communautaire et contrat de travail » (à propos des compagnons d'Emmaüs).

¹⁴ Avis du Conseil Économique et Social du 24 février 1993

¹⁵ *Volunteering in the European Union*, enquête réalisé par GHK consulting en février 2010

¹⁶ C. BAZIN, M. DUROS, I. VIALA, N. TADJINE, J. MALET et T. BORDEAUX, « Panorama du secteur associatif à La Réunion – Janvier 2013 ».

Mais il existe plusieurs formes de bénévolat, on en distingue trois. Le bénévolat associatif est caractérisé par la régularité : souvent membre de l'association dans laquelle il intervient, ce bénévole donne plusieurs heures de son temps chaque semaine et contribue généralement à des projets à long terme¹⁷. Le bénévolat direct est quant à lui beaucoup plus ponctuel et informel, cette forme de bénévolat connaît une très forte expansion¹⁸. Enfin la dernière catégorie regroupe les bénévoles de certaines organisations spécifiques (religieuse, politique, syndicale)¹⁹. *A priori*, en ce qui concerne le Grand Raid, on parlera davantage de bénévolat direct pour la majorité des bénévoles (à l'exception des membres du comité directeur), qui mettent leur force de travail à contribution uniquement lors de l'évènement qui se déroule sur trois jours et non toute l'année.

L'association n'a aucun mal à trouver des bénévoles, et la crise n'est pas un frein à l'engagement bénévole, bien au contraire il se développe²⁰.

B.- Les avantages et la valorisation du bénévolat

Une fois caractérisé, le bénévolat n'équivaut pas à la renonciation à tout avantage, bien que toutes rémunérations (en espèce ou en nature) soient proscrites, les bénévoles peuvent jouir d'autres commodités, voir même convertir leur expérience en diplôme.

Ces commodités dont ils bénéficient seront dans certains cas plus enviables que dans d'autres. En effet, là où les bénévoles du Grand Raid sont nourris aux frais de l'association qui leur met tout à disposition pour concocter un bon cari créole sur les postes de ravitaillement, la majorité des autres bénévoles devront se contenter d'un chèque repas. La jurisprudence admet également le remboursement des frais engagés dans le cadre de leurs missions²¹. Il conviendra toutefois de s'assurer que les frais en question soient réels, justifiés (par une facture ou un reçu) et qu'ils soient proportionnels à l'activité. Le risque, étant que si les sommes

¹⁷ En ce fondant sur une étude IFOP, L'association France Bénévolat dénombre 12,7 millions de bénévoles associatifs en 2013 (soit plus de 12 % de plus qu'en 2010).

¹⁸ En ce fondant sur une étude IFOP, L'association France Bénévolat dénombre 9,7 millions de bénévoles directs en 2013 (soit 31 % de plus qu'en 2010).

¹⁹ En ce fondant sur une étude IFOP, L'association France Bénévolat dénombre 4,2 millions de bénévoles dans des organisations spécifiques en 2013 (soit 6 % de moins qu'en 2010).

²⁰ Si la crise pourrait *a priori* justifier un déclin de l'engagement bénévole, au moins deux raisons justifient son développement. La première est que la crise suppose l'émergence de difficultés sociales qui créent un besoin et qui incitent davantage à agir. La seconde est que la croissance du bénévolat direct contribue à renforcer le bénévolat. Cette forme de bénévolat d'action, avec des projets concrets à court terme, s'émancipe du projet associatif à long terme, et permet au bénévole de percevoir le changement auquel il contribue, rendant palpable le fruit de son labeur.

²¹ Soc., 29 janvier 2002, pourvoi n° 99-42.697, Bull. Civ. V, n° 38 : « dans le cadre d'une association, les membres adhérents de celle-ci peuvent accomplir, sous l'autorité du président de l'association ou de son délégataire, un travail destiné à la réalisation de l'objet social, en ne percevant, le cas échéant, que le strict remboursement des frais exposés par eux, et ceci sans relever des dispositions du Code du travail » ; RJS 4/2002, n° 387 ; Dr. soc. 2002. 494, note SAVATIER.

versées sont trop importantes elles pourraient être considérées comme un revenu, ce qui conduirait l'administration fiscale à l'imposer²², et l'administration sociale à requalifier le bénévolat en contrat de travail²³. Les remboursements licites ne sont quant à eux non imposables.

Mais c'est un autre avantage, plus discret, qui va attirer notre attention. Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, l'expérience acquise en tant que bénévole peut être valorisé *via* une Validation des acquis de l'expérience²⁴ (VAE), en justifiant de trois ans d'expérience. Une association d'utilité publique propose un support accessible permettant de faciliter cette justification. Le passeport bénévole est un support proposé par France Bénévolat²⁵. Il permet de consigner les missions réalisées et validées par les associations. Plus qu'un simple acte altruiste, le bénévolat permet d'acquérir une véritable expérience professionnelle. Ce passeport à vocation à être une passerelle, entre le milieu associatif et le milieu professionnel. D'ailleurs, Pôle emploi et le ministère de l'Éducation nationale reconnaissent le passeport bénévole comme pièce justificative en vue d'obtenir une validation des acquis. Le document est rattaché à un bénévole, et non à une association, il pourra donc garder une trace écrite des missions qu'il aura effectuées dans les diverses associations dans lesquelles il sera intervenu. Après avoir fait un point sur sa situation initiale, le bénévole complète son passeport en précisant la nature de sa mission, ainsi que les compétences mises en œuvre. Pour les missions très ponctuelles, il suffira de remplir le tableau récapitulatif, en calculant le nombre d'heures effectuées, en vue d'évaluer l'expérience acquise. C'est la signature d'un responsable direct et d'un membre du bureau qui validera l'inscription dans le passeport²⁶.

II.- La couverture juridique des bénévoles

L'un des points sensibles du bénévolat est la couverture en cas d'incident. Il convient donc de s'interroger brièvement dans cette seconde partie sur la responsabilité civile (A) ainsi que sur la protection sociale du bénévole (B).

²² Rép. Min. n° 8718, JOANQ du 10 avril 1989, p. 1705.

²³ La sanction étant double, car en plus de faire du bénévole un salarié en contrat à durée indéterminée, l'association sera sanctionnée pour travail dissimulé, car non déclaré à l'URSSAF (article L. 8221-1 et s. du Code du travail, et article 131-39 du Code pénal).

²⁴ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, article 134 ; v. article L. 6411-1, L. 6421-1 à L. 6421-4 du Code du travail et L. 335-5 du Code de l'éducation.

²⁵ Association France Bénévolat : <http://www.francebenevolat.org>

²⁶ L'obtention du passeport bénévole est simple, il suffit de s'adresser au siège de l'association France bénévolat. La demande peut tant émaner d'un bénévole (4 euros frais d'envois inclus), que d'une association (50 € pour 25 passeports bénévoles, frais d'envois inclus). Pour plus de détail : <http://www.passeport-benevole.org>.

A.- La responsabilité civile de l'association du fait de son bénévole

Sauf dans l'hypothèse où il est l'auteur d'une faute personnelle, en cas de faute ou de dommage dont le bénévole est à l'origine, c'est la responsabilité civile de l'association qui pourra être engagée²⁷. Ce mécanisme découle de l'article 1384 al. 5 du Code civil, qui prévoit la responsabilité du commettant du fait de ses préposés.

Le recours à cet article peut *a priori* surprendre. En effet, lors de la comparaison du bénévole est du salarié, l'absence de lien de subordination en matière de bénévolat est l'un des critères qui le distingue du salariat. Toutefois, l'absence de lien de subordination n'exclut pas pour autant l'existence d'un lien de préposition. Car si le subordonné est effectivement toujours préposé, la réciproque n'est pas nécessairement vraie. Bien que ces deux notions soient proches, elles se distinguent de par l'intensité du rapport d'autorité qui les anime. Il apparaît que c'est essentiellement au stade de la sanction que le lien de préposition se distingue du lien de subordination. Si ces deux formes d'emprise supposent des directives, et un contrôle, la subordination peut conduire à des sanctions disciplinaires ce qui ne semble pas être le cas de la préposition²⁸. La différence restante toutefois ténue, c'est en opportunité, et surtout pour éviter, ou à l'inverse provoquer, la requalification en contrat de travail, que le juge optera pour l'un ou l'autre des liens. Quoi qu'il en soit, avant de pouvoir engager la responsabilité de l'association du fait des bénévoles, il conviendra de vérifier qu'ils soient effectivement préposés en s'assurant qu'ils aient des directives, et fassent l'objet d'une surveillance ainsi que d'un contrôle²⁹.

L'association a donc tout intérêt à inclure les bénévoles dans leur assurance, ce qu'a d'ailleurs fait celle du Grand Raid, qui a contracté une assurance responsabilité civile qui couvre tous ses bénévoles.

Certaines assurances couvrent plusieurs types de risques, c'est le cas notamment de la fondation du bénévolat qui propose à ses adhérents d'assurer leurs bénévoles lorsque leur responsabilité civile vient à être engagée, mais également en cas d'accident lors de l'exécution de la mission du bénévole, pour ne pas dire « accident du travail »³⁰.

²⁷ Civ., 18 juillet 1967, Bull civ. II n° 266 ; Crim., 14 juin 1990, pourvoi n° 88-87.396 ; Crim., 17 février 1983, pourvoi n° 82-91793 ; Guide Bénévole, Ministère de la Jeunesse et des Sports, édité en 2001 : « Un lien de préposition existe entre l'association et le bénévole dans la mesure où celui-ci agit sous l'autorité directe de la première »

²⁸ Soc., 13 novembre 1996, pourvoi n° 94-13.187 : « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ».

²⁹ Civ 2^e., 22 mai 1995, pourvoi n° 92-21.871 : « le préposé est celui qui agit pour le compte d'une autre personne, le commettant, lequel exerce à son égard un pouvoir de direction, de surveillance et de contrôle ». N.B : On constate qu'aucune référence n'est faite à un quelconque pouvoir de sanction.

³⁰ Attention la fondation ne protège que les bénévoles élus de droit et les animateurs bénévoles (accompagnateurs, organisateurs, formateurs,...). V. <http://www.fondation-benevolat.net>.

B.- La protection sociale du bénévole

La raison pour laquelle le terme « accident du travail » est proscrit est qu'un bénévole ne peut pas en principe se prévaloir du régime lié à l'accident du travail. Si la privation de ce régime n'est pas préjudiciable pour le bénévole en ce qui concerne l'indemnité journalière ou encore l'obligation de reclassement ; ne pas pouvoir bénéficier d'une prise en charge intégrale des soins sans avance, ainsi que d'une indemnisation en cas de séquelles pourra en revanche s'avérer être contraignant.

Il en ressort de l'article L. 311-2 du Code de la sécurité sociale que l'affiliation au régime de la sécurité sociale nécessite l'existence d'une relation professionnelle, qui suppose notamment le versement d'une rémunération³¹. Il apparaît surprenant, *a priori*, de ne pas accorder au bénévole une protection sociale lui offrant les meilleures garanties en cas d'accident. Toutefois, si sur un plan moral cette carence est critiquable, elle se justifie au regard du fonctionnement de la sécurité sociale. Quand bien même elle a du mal à se remplir, il est évident qu'avant que l'argent ne sorte de la caisse, il faut qu'il y entre. Ce sont les cotisations sociales qui permettent au système de fonctionner, mais en matière de bénévolat, qui va les payer ? Ce n'est certainement pas au bénévole, qui donne déjà gratuitement de son temps, que l'on va demander de payer une cotisation. Il n'est pas non plus opportun d'imposer cette charge aux associations. Une telle contrainte risque de brider la demande de bénévole, d'autant que le principe même du bénévolat est une contribution à moindre coût, car souvent, les associations n'ont pas les moyens d'embaucher. Enfin, il semblerait que l'État français soit suffisamment endetté pour en plus avoir à couvrir ce qui représente aujourd'hui en heure de travail plus de 900 000 emplois à temps plein. De ce fait, parce qu'ils ne sont pas assujettis aux prélèvements sociaux, les bénévoles ne bénéficient pas de protection sociale propre, et ne peuvent donc pas se prévaloir de la législation sur les accidents du travail. En revanche, les associations d'intérêt général visées à l'article 200 du Code général des impôts sont en mesure de souscrire pour le bénévole une assurance contre le risque d'accident³². En ce qui concerne tout autre risque, les bénévoles auront recours à leur protection sociale liée à leur activité professionnelle ou du fait de leur situation personnelle (étudiant, ayant droit, chômeur, retraité, bénéficiaire de CMU...)³³.

³¹ L. HÉRITIER, « *La protection sociale des bénévoles et des volontaires* », *Revue française des affaires sociales*, 4/2002, p. 83-95.

³² V. article L. 743-2 du Code de la Sécurité sociale ; circulaire de l'Acoss n° 2013-0000016 du 31 janvier 2013.

³³ La Couverture maladie universelle (CMU) permet de bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie et maternité du régime général de la sécurité sociale pour les personnes résidentes en France. Le bénéfice de la CMU est gratuit lorsque les revenus du foyer n'excèdent pas 9 354 euros (9 601 euros à compter du premier octobre 2014). Pour ceux dont les revenus sont supérieurs, ils seront redevables d'une cotisation au taux de 8 % sur la fraction excédant le seuil. (v. loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant création d'une couverture maladie universelle ; l'article 2 II du décret n° 2014-517 du 22 mai 2014, au 23 mai 2014 ; article L. 380-2 du Code de la sécurité sociale).