

LETTRE D'INFORMATION DES EXPERTS-COMPTABLES AUX ASSOCIATIONS



Actu ► experts

Dans ce numéro

2 — Actualités financière et fiscale

5 — Actualités sociales

8 — La Revue de presse associative

8 — Sites Internet

9 — Dossier technique :
Les risques de requalification
du bénévolat associatif en salariat



En partenariat
avec le Conseil National de la Vie Associative

Actualités financière et fiscale

VEILLE LEGISLATIVE ET FISCALE

➤ Dispense de facturation pour certaines opérations exonérées de TVA : les mesures de simplification résultant de la loi de finances rectificative pour 2007

Rappelons qu'aux termes des dispositions de l'article 289 I. 1a et suivants du Code général des impôts, dans sa réduction antérieure à la loi de finances rectificative pour 2007, tout assujetti est tenu de s'assurer qu'une facture est émise, par lui-même, ou en son nom et pour son compte, comportant un certain nombre de mentions obligatoires, en contrepartie de la réalisation d'opérations telles que, en particulier, les livraisons de biens ou les prestations de services qu'il effectue pour un autre assujetti ou une personne morale non assujettie.

L'article 59 de la loi de finances rectificative pour 2007 modifie, pour les opérations réalisées à compter du 29 novembre 2007, l'alinéa 1a du I de l'article 289 du Code précité, afin de dispenser les assujettis de facturer leurs opérations effectuées sur le territoire français ou réputées telles et exonérées de TVA en application des articles 261 à 261 E du Code général des impôts.

Les exonérations prévues par ces dernières dispositions concernant, notamment, les organismes à but non lucratif, cette dispense est donc susceptible de leur être appliquée.

Dans une instruction en date du 8 février 2008, l'administration fiscale commente le dispositif. Elle précise en premier lieu qu'un certain nombre d'opérations ne sont pas visées par ces nouvelles dispositions : les opérations qui en application des règles de territorialité sont réputées réalisées hors de France, les opérations effectuées sur le territoire français et exonérées de TVA sur un autre fondement, en particulier les articles 262 à 263 du Code général des impôts (opérations du commerce international), ainsi que les opérations qui auraient pu être exonérées de taxe mais pour la taxation desquelles l'assujetti a opté. Par ailleurs, ces nouvelles règles ne dispensent pas les opérateurs de respecter les obligations qui leurs sont imposées, soit par d'autres règles fiscales, soit même par d'autres réglementation (article L 441-3 du Code de commerce, par exemple).

En définitive, l'administration considère que ces dispositions auront surtout pour effet, concrètement, de ne plus rendre passibles des sanctions fiscales prévues à l'article 1737 du Code général des impôts l'absence des mentions jusqu'à présent obligatoires ou le défaut d'émission de facture.

BOI 3 E-1-08 du 8 février 2008

➤ Frais des bénévoles et réduction d'impôt sur le revenu

Rappelons que les frais engagés dans le cadre d'une activité bénévole et en vue strictement de la réalisation de l'objet social d'un organisme d'intérêt général ouvrent droit à la réduction d'impôt visée à l'article 200 du CGI lorsque ces frais, dûment justifiés, ont été constatés dans les comptes de l'organisme et que le contribuable a renoncé expressément à leur remboursement (dispositif applicable aux frais engagés à compter du 9 juillet 2000).

Ces conditions doivent être strictement respectées.

S'agissant des frais de véhicules (voiture automobile, vélomoteur, scooter ou moto), dont le bénévole est personnellement propriétaire et qu'il utilise dans le cadre d'un engagement associatif, l'administration a mis en place une mesure pratique permettant d'en déterminer le montant à partir de deux barèmes spécifiques (l'un pour les véhicules automobiles et le second pour les autres véhicules). Ces barèmes ont été publiés le 7 avril 2008 pour les frais consentis en 2007.

BOI 5 B-13-08 du 7 avril 2008

➤ Rescrits

Cession d'immeuble entre deux redevables de la TVA : la cession est dispensée de TVA et de régularisation dans le cadre de la transmission totale ou partielle de patrimoine. En est-il de même dans le cas de la cession isolée d'un immeuble affecté partiellement à une activité locative soumise à la TVA par le cédant ?

L'article 257 bis du CGI prévoit que les livraisons de biens et les prestations de services qui interviennent entre deux redevables de la TVA à l'occasion d'une transmission d'universalité totale ou partielle de biens sont dispensées de la TVA.

Dans un rescrit en date du 26 décembre 2006 (RES 2006/58 TCA), l'administration précise que ce dispositif vise exclusivement les transferts de biens et de services qui interviennent dans le cadre de la transmission d'une entreprise ou d'une restructuration d'entreprise et qui sont réalisés au profit d'une personne qui entend exploiter l'universalité transmise. Elle en retire la conséquence que la cession d'un immeuble inscrit à l'actif immobilisé d'une entreprise qui l'avait affecté à la réalisation d'une activité de location immobilière, avec reprise, avec ou sans négociation, du ou des baux en cours, doit être regardée comme intervenant dans le cadre de la transmission d'une universalité de biens puisque, dans cette hypothèse, la transmission en cause s'inscrit dans une logique de transmission d'entreprise.

Par contre, dans un rescrit en date du 4 mars 2008, l'administration fiscale considère que la dispense en objet ne peut s'appliquer lorsqu'un assujetti opère la cession isolée d'un immeuble qu'il avait affecté jusque là de manière partielle à une activité locative au titre de laquelle les loyers perçus étaient en tout ou partie soumis effectivement à la TVA, dans la mesure où l'immeuble cédé ne constitue pas dans son ensemble une partie d'entreprise susceptible d'être qualifiée d'universalité partielle.

Rescrit n° 2008/4 (TCA) du 4 mars 2008

Publication des rémunérations des trois principaux dirigeants : personnes concernées

Dans une réponse ministérielle Masson, le ministre de l'intérieur, après avoir rappelé le dispositif mis en place par l'article 20 de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif, en ce qui concerne les associations dont le budget annuel est supérieur à 150.000 € et recevant une ou plusieurs subventions de l'Etat ou une

collectivité territoriale, dont le montant est supérieur à 50.000 €, précise les obligations ainsi mises à la charge de l'association.

A ce titre, il rappelle qu'une association doit publier, en annexe de ses comptes annuels, les rémunérations des trois plus hauts cadres dirigeants bénévoles et salariés ainsi que leurs avantages en nature. Pour l'application du dispositif, le ministre considère que le législateur a visé à la fois les cadres dirigeants, par définition rémunérés, et les dirigeants bénévoles, en principe non rémunérés. Les dirigeants non salariés, non bénévoles mais rémunérés en leur seule qualité de mandataire social sont inclus dans le champ d'application du dispositif, selon la CNCC. La détermination des trois plus hauts cadres dirigeants doit s'effectuer selon l'importance du rôle de chacun dans la gestion et la représentation de l'association. Si l'information doit être publiée de manière distincte en terme de rémunération d'un côté et d'avantage en nature d'un autre côté, les informations ne doivent pas être individualisées par personne physique.

Réponse ministérielle Masson, JO Sénat du 28 février 2008, n° 01630

➤ Réponses ministérielles

Taux de TVA applicable aux travaux de réhabilitation entrepris par les associations d'insertion par le logement.

Rappelons ici que l'article 279-0 bis du CGI soumet au taux réduit de TVA les travaux d'amélioration, de transformation, d'aménagement et d'entretien des locaux à usage d'habitation achevés depuis plus de deux ans, à l'exception des travaux qui concourent à la production ou à la livraison d'immeubles neufs au sens du 7° de l'article 257 du même Code. L'article 88 de la loi de finances rectificative pour 2005 a notamment modifié le 7° de l'article 257 en définissant désormais de façon objective, sur la base de quatre critères alternatifs tenant au gros œuvre et au second œuvre, ce que sont les travaux concourant à la production d'un immeuble neuf, entraînant l'application du taux de 19,6%.

Dans une réponse ministérielle du 20 mars 2008, l'administration fiscale précise que « ces dispositions s'appliquent bien entendu aux travaux entrepris par les associations d'insertion pour le logement dans les locaux à usage d'habitation ».

Réponse ministérielle Teston, Sénat n° 03198, du 20 mars 2008

JURISPRUDENCE

Apport partiel d'actif et transfert de patrimoine : il convient d'en retirer toutes les conséquences, y compris lorsque l'opération est réalisée entre une association et une société commerciale

Dans un récent arrêt, le Conseil d'Etat confirme l'existence possible d'une transmission universelle de patrimoine entre une association et une société. La Haute assemblée considère en effet que lorsqu'une personne morale, en l'occurrence une association, en la personne de l'association CAL, apporte une partie de son actif à une autre, en l'occurrence la SAS Jeunesse et Cité, et que, d'un commun accord entre les parties, cette opération est soumise aux dispositions des articles L 236-16 à L 236-21 du Code de commerce, il s'opère une transmission universelle de tous les droits, biens et obligations de la personne apporteuse, afférents à la branche d'activité faisant l'objet de l'apport, à celle qui bénéficie de celui-ci.

CE, 14 janvier 2008, n° 273.169, SAS Jeunesse et Cité

Réduction d'ISF pour les dons effectués au profit de certains organismes : quels organismes sont concernés ?

Rappelons tout d'abord ici que l'article 885-0 V bis nouveau, issu de la loi TEPA du 21 août 2007, permet aux redevables de l'ISF d'imputer sur la cotisation mise à leur charge, sous certaines conditions, 75% du montant des dons effectués au profit de certains organismes d'intérêt général, dans la limite annuelle de 50.000 €. Sont exclusivement visés par ce dispositif les organismes suivants :

Les établissements de recherche ou d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique publics ou privés, d'intérêt général, à but non lucratif ;

Les fondations reconnues d'utilité publique répondant aux conditions fixées à l'article 200, 1-a du CGI ;

Les entreprises d'insertion et de travail temporaire d'insertion (entreprises se situant dans le secteur concurrentiel marchand et qui ont pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle) ;

Les associations intermédiaires d'insertion (conventionnées par l'Etat ou le service public de l'emploi pour embaucher des personnes sans emploi et les mettre à titre onéreux à disposition d'entreprises, d'associations ou de particuliers) ;

Les ateliers et chantiers d'insertion qui sont mis en œuvre par des employeurs qui ont conclu une convention avec l'Etat ;

Les entreprises adaptées (elles sont créées par des collectivités ou des organismes publics ou privés, agréées par l'Etat et ont pour mission l'insertion professionnelle des personnes handicapées à efficience réduite en leur fournissant un contrat de travail) ;

L'agence nationale de la recherche.

Ce champ d'application limité a soulevé de nombreuses interrogations dans le milieu associatif, exclu a priori du dispositif, notamment en ce qui concerne les associations reconnues d'utilité publique.

Une récente réponse ministérielle Depierre confirme la solution déjà retenue par l'administration fiscale dans la Réponse Mourrut du 18 mars 2008, à savoir qu'elle n'entend pas étendre le bénéfice de ce dispositif à d'autres organismes, et en particulier aux associations reconnues d'utilité publique, y compris celles ayant pour mission le financement de la recherche, une telle extension à toutes les associations reconnues d'utilité publique ne permettant plus en particulier, selon le ministre, de cibler le dispositif sur les secteurs que les pouvoirs publics ont entendu privilégier, ni de mesurer l'impact économique de la mesure et son efficience.

Réponse ministérielle Depierre, AN n° 15015, du 15 avril 2008

Questionnaire fiscal et réponse de l'administration : acte attaquant pour excès de pouvoir ?

Dans un arrêt en date du 26 mars 2008, le Conseil d'Etat confirme l'arrêt rendu par la Cour administrative d'appel de Marseille en date du 20 janvier 2005, relativement aux effets des réponses apportées par le correspondant association dans le cadre des questions relatives au statut fiscal d'une association.

En l'occurrence, l'Association PRO-MUSICA, association ayant pour objet la formation des jeunes artistes, l'insertion professionnelle des musiciens et la création de spectacles dans un but d'insertion, a saisi le correspondant association d'une demande relative à son statut fiscal. Celui-ci lui a indiqué, dans une lettre en date du 29 août 2000, dont les termes ont été confirmés par une lettre en date du 23 novembre 2000, que son activité se situait dans un champ concurrentiel et relevait donc des impôts commerciaux, mais que, toutefois, elle était exonérée de la TVA en application de l'article 261, 4-4° du CGI. Les

lettres en objet précisait par ailleurs que l'analyse en résultant engageait l'administration au sens de l'article 80 du LPF.

L'association ayant formé un recours pour excès de pouvoir à l'encontre de cette analyse, la Cour administrative d'appel de Marseille l'en a déboutée par un arrêt rendu le 20 janvier 2005. Le Conseil d'Etat confirme la solution, considérant notamment que ces lettres n'emportent par elles-mêmes aucun effet de droit sur cette situation régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, une telle décision, qui ne présente pas le caractère d'un acte détachable de la procédure d'imposition, n'est pas susceptible d'être attaquée par la voie du recours pour excès de pouvoir.

Restera cependant l'éventuel recours hiérarchique.

CE, 26 mars 2008, n° 278.858, Association Promusica

Association hébergeant temporairement des personnes défavorisées et exonération de taxe d'habitation

Aux termes de l'article 1414 du CGI, les organismes ne se livrant pas à une exploitation à caractère lucratif sont dégrevés d'office de taxe d'habitation à raison des logements qu'ils louent en vue de leur sous-location ou de leur attribution à titre temporaire à des personnes défavorisées.

Le Conseil d'Etat vient de se prononcer sur le caractère temporaire exigé pour le bénéfice d'une telle dispense, en considérant que ce caractère est suffisamment démontré par le fait que les logements sont mis à disposition pour une durée d'un mois renouvelable avec une durée maximale de deux ans.

CE, 21 mars 2008, n° 291.223, Association Essor

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

➤ Extension du chèque emploi associatif

Le chèque emploi associatif a été instauré par la loi n° 2003-422 du 19 mai 2003 qui en réservait l'utilisation aux seules associations à but non lucratif employant, au plus, 3 équivalents temps plein, soit 4 821 heures par association (1 607h x 3).

Ce chèque emploi est un titre simplifié de paiement qui permet notamment le paiement des salaires, le calcul des charges sociales par le centre national du chèque emploi associatif (le CNCEA), il dispense également de la DUE, DADS, registre unique du personnel, déclaration aux services de santé, de l'établissement du contrat de travail et des bulletins de paie, etc.

La loi du 16 avril 2008 étend le champs d'application de cette mesure, son article unique prévoit désormais que le chèque emploi associatif concerne les associations employant au plus, 9 salariés équivalents temps plein.

Il convient de rappeler que si le chèque emploi associatif constitue une simplification pour l'embauche et la déclaration des salariés, il ne dispense pas du respect des dispositions législatives édictées en droit du travail. Aussi à titre d'exemple, la procédure de licenciement de droit commun devra être appliquée à l'instar de tous les salariés.

Loi du 16 avril 2008, n° 2008-350 (JO du 17/04)

➤ Loi pour le pouvoir d'achat et développement de l'engagement associatif

La loi pour le pouvoir d'achat qui instaure à titre principal des dispositions permettant le rachat par les salariés d'un certain nombre de jours de repos, prévoit également une disposition en vue du développement de l'engagement associatif.

A ce titre, un salarié peut renoncer avec l'accord de l'employeur à tout ou partie de ses jours RTT ou à ces jours de repos dans le cadre d'un forfait annuel en jours afin de financer le maintien de la rémunération d'un ou plusieurs autres salariés de l'entreprise au titre d'un congé pris en vue de la réalisation d'une activité désintéressée pour le compte d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général.

Cette rémunération, versée directement par l'entreprise pour le compte des salariés concernés, est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.

Loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008, n° 2008-111

➤ Indemnité des volontaires associatifs

Le montant de l'indemnité mensuelle due aux volontaires associatifs correspond à 50% de la rémunération afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique. Cette rémunération ayant fait l'objet d'une augmentation au 1^{er} mars dernier, cette allocation s'établit à 644,80€.

Une circulaire ACOSS apporte des précisions relatives à cette allocation. Cette indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu et n'est soumise qu'à des cotisations forfaitaires à la seule charge de l'association. L'association doit envoyer une « déclaration annuelle obligatoire des volontaires associatifs pour validation des droit à retraite de sécurité sociale » à la Direction départementale de la jeunesse et des sports du siège social de l'association selon un formulaire cerfa 13613*01

Décret du 27 février 2008, n° 2008-198 (JO du 29/02)

Circ. ACOSS du 4 avril 2008, n° 2008-044

➤ Taux AT (accident du travail) dans les principaux secteurs associatifs

Chaque année, la tarification collective des taux AT est révisée. La tarification collective vise notamment les employeurs occupant habituellement moins de 10 salariés.

Dans les principaux secteurs associatifs, ces taux sont de :

- Elèves des établissements d'enseignement secondaire, supérieur ou spécialisé : 0,0062%, et de 0,0355% pour l'enseignement technique ;
- personnel enseignant et administratif des établissements d'enseignement privé et des organismes de formation : 1,40% ;
- Associations culturelles et socio-éducative : 1,60% ;
- associations sportives : 1,90% ;
- Actions sociales (garderie, etc.) : 2,30% ;
- Foyer d'étudiants, de jeunes travailleurs : 2,20% ;
- association intermédiaire : 5,90% ;
- ordres, syndicats et organisations professionnels : 1,30% ;
- organisations religieuses ou philosophiques : 1,30%.

Arrêté du 21 décembre 2007 (JO du 28/12)

➤ Fonctionnaires et activités privées

Une circulaire ministérielle du 11 mars 2008 commente les différents dispositifs réglementaires relatifs aux règles de cumul des activités privées des fonctionnaires. Elle rappelle notamment le principe selon lequel les fonctionnaires, quels qu'ils soient, ne peuvent exercer une activité privée qu'après avoir obtenu une autorisation de leur corps d'administration. Les activités privées susceptibles d'être exercées sont listées de manière exhaustive, il s'agit notamment des enseignements, expertises formations, activités d'intérêt général auprès d'une association à but non lucratif.

Si la circulaire rappelle qu'une activité bénévole relève de la vie privée des agents publics et n'est pas soumise à une demande d'autorisation préalable, elle rappelle que l'agent ne peut pas participer aux organes de direction d'association sauf en ce qui concerne les organismes sans but lucratif dont la gestion est désintéressée et qui présentent un caractère social ou philanthropique dès lors que ces fonctions ne sont pas de nature à compromettre leur indépendance.

Circ. Min. du 11 mars 2008, n° 2157

➤ Assurance volontaire en matière de couverture AT (accident du travail) pour les bénévoles d'organismes d'intérêt général

Les montants des cotisations trimestrielles fixées pour l'année 2008 sont fixés à :

- 17€ pour les travaux administratifs (risque n° 91.3 EE) ;
- 29€ pour les travaux autres qu'administratifs (risque n° 91.3 EF) ;
- 4€ pour la participation à des réunions à l'exclusion de toute autre activité (risque n° 91.3 EG).

Circ. ACOSS du 14 janvier 2008, n° 2008-013

➤ Allocation de fin de droit des intermittents du spectacle

Allocation de fin de droit des intermittents du spectacle

Le dispositif d'allocation de fin de droit a été reporté au 1^{er} janvier 2009, en conséquence l'allocation transitoire a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2008. Lorsque la fin de contrat des artistes et techniciens du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant est antérieure au 1^{er} janvier 2009, ils continueront de pouvoir prétendre à l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) ou à l'allocation transitoire (AT).

DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

➤ Centres sociaux et socioculturels

Un avenant relatif à la formation professionnelle du 26 septembre 2007 a été étendu. Cet avenant vise à promouvoir le contrat de professionnalisation.

Il prévoit notamment que le tuteur (qui ne peut suivre que 2 salariés en formation en alternance) doit suivre une formation de tuteur, l'employeur s'engageant ainsi à libérer le temps nécessaire à cette formation sur son temps de travail effectif.

Il limite le nombre de contrats de professionnalisation en fonction de l'effectif de l'entreprise (équivalents temps plein) : 1 pour un effectif de moins de 10 salariés ; 2 pour un effectif compris entre 10 et 50 salariés et 3 pour un effectif de plus de 50 salariés. L'OPCA prend en charge le coût de ces contrats sur la base d'un forfait horaire de 9,15€ pour un CDD et de 12€ pour un CDI.

Avenant du 26 septembre 2007, n° 01-07

Arrêté d'extension du 21 février 2008 (JO du 01/03)

➤ Formation professionnelle des intermittents du spectacle

Les employeurs sont tenus de verser à l'AFDAS (Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs) une contribution fixée à 2,15% de l'ensemble des rémunérations au titre de la formation professionnelle continue.

Accord du 6 juillet 2007, arrêté du 21 février 2008 (JO du 01/03).

➤ Théâtres privés

Depuis le 2 mars dernier, la grille des salaires minima est augmentée de 1,13% pour toutes les catégories professionnelles : techniciens, habilleuses couturières, employés de spectacle, artistes dramatiques, lyriques et de chœurs, chorégraphiques, musiciens de variétés.

Accord du 6 juillet 2007, arrêté du 21 février 2008 (JO du 01/03).

➤ Sport et animation

Selon un principe général, la convention collective opposable à l'employeur est celle dont relève son activité principale. Toutefois, la détermination de celle-ci n'est pas toujours sans soulever de difficultés.

Depuis l'extension de la convention collective du sport (novembre 2006), la détermination de l'activité principale lorsque l'association compte des activités tant au niveau du secteur de l'animation que du

Directive UNEDIC du 15 janvier 2008, n° 2008-06

Depuis le 1^{er} avril 2008, tous les employeurs de spectacle vivant doivent préalablement à l'embauche d'intermittents du spectacle affilier leurs salariés aux ASSEDIC sous le même numéro d'objet par spectacle. Ce numéro figure également sur l'attestation employeur mensuelle (AEM).

Circ. UNEDIC du 12 mars 2008, n° 2008-03

sport a été précisée par les partenaires sociaux. Ainsi, l'activité principale des associations « exerçant à la fois des activités relevant des champs de l'animation et du sport, le convention collective est déterminée par le rapport entre le nombre d'heures effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L. 212-1 du code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités socioculturelles ne relevant pas de l'article précité ».

Avenant pour l'Animation du 13 décembre 2007, n° 110

Avenant pour le Sport du 10 décembre 2007, n° 24

➤ Sport

Depuis le 2 mars dernier, les dispositions relatives au travail intermittent, à la classification et au groupement d'employeurs sont étendues.

A ce titre, le contrat de travail intermittent doit prévoir la répartition des heures travaillées et non travaillées, la durée minimale annuelle. Le salarié doit bénéficier d'un délai de prévenance de 7 jours en cas de modification de cet horaire.

Faute d'accord différent entre les parties, la rémunération doit être lissée et comprendre une majoration de 10% au titre des congés payés. La classification conventionnelle prévoit des emplois repères supplémentaires relatifs aux classes A technicien, B technicien, C agents de maîtrise et D cadre. L'objet du groupement d'employeurs est rappelé : mettre à disposition de leurs membres des salariés et apporter une aide en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Arrêté du 19 février 2008 (JO du 01/03)

➤ Centres Pact-Arim (réseau associatif en faveur du logement)

Un accord du 30 novembre 2006 relatif à la classification a été étendu.

A ce titre :

le coefficient 750 correspond au statut d'agent de maîtrise 1 ;

le coefficient 860 correspond au statut d'agent de maîtrise 2 ;

les coefficients égaux et supérieurs à 870 correspondent au statut cadre.

La valeur du point et de la partie fixe des minima conventionnels sont augmentées de 1%, la valeur du point est donc de 1.62597€ et de la partie fixe est portée à 619.2211€.

Accord du 30 novembre 2006, arrêté du 21 février 2008 (JO du 01/03)

➤ Indemnité de sujétion dans le cadre de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

La convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées prévoit dans son article 12 le versement d'une prime de « sujétion » au profit des cadres en raison notamment des modalités de fonctionnement des établissements (en continu avec ou sans hébergement, du nombre de salariés, etc.). Cette prime est fonction du nombre de sujétion, de la valeur du point et de la classification du cadre.

La Cour d'appel d'Aix en Provence avait dans un premier temps condamné l'employeur au versement des ces primes de sujétions sans mettre à la charge du cadre la preuve de leur effectivité : « qu'exiger que le cadre établisse qu'il supporte effectivement et personnellement une des sujétions (c'était ajouter au texte un critère qui n'y figure pas ». la Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement en considérant que cet article « doit être interprété en ce sens que le salarié doit subir personnellement l'une ou plusieurs des sujétions énoncées pour bénéficier de l'indemnité ».

Cass. soc. 27 mars 2008, n° 06-44.612

➤ Sous quelles conditions une association peut-elle ester en justice ?

Dans une affaire relative à la contestation de la désignation d'une délégué syndical, le représentant légal « en ce qui concernait la gestion du personnel » de l'association mandaté par délibération du conseil d'administration avait ainsi ester une action en justice.

Les juges de la Cour de cassation déclarent cette action irrecevable pour défaut de qualité de son représentant légal.

Elle énonce les principe selon lequel : « en l'absence, dans les statuts d'une association, de stipulations réservant expressément à un autre organe la capacité de décider de former une action en justice, celle-ci est régulièrement engagée par la personne tenant des mêmes statuts le pouvoir de représenter en justice cette association ; que dans le silence desdits statuts sur ce point, l'action ne peut être régulièrement décidée que par l'assemblée générale ».

Il ressort donc de cet arrêt que la personne valablement mandatée pour exercer une action en justice au nom d'une association doit être expressément mentionnée dans les statuts de l'association ou, à défaut, par une décision de l'assemblée générale.

En conséquence, le simple mandat de représentant légal de l'association prévue par le conseil d'administration ne permet pas à celui-ci d'exercer une action en justice.

Cass. soc. 16 janvier 2008, n° 07-60.126

● REVUE DE PRESSE ASSOCIATIVE

- Article portant sur la responsabilité civile et pénale des associations « L'association responsable » Juliette COSTE , Juris associations, n° 373 du 15 février 2008, p. 12
- Article portant sur les obligations des professionnels « Maltraitance, Prévenir et agir » David PIOVESAN, Eric GARCIA , Juris associations, n° 374 du 1^{er} mars 2008, p. 12
- Article portant sur la réglementation relative la transparence financière « Transparence financière » Pierre MARCENAC , Irène SCOLAN Juris associations, n° 375 du 15 mars 2008, p. 12
- Article portant sur la notion d'utilité sociale et d'intérêt général « L'évaluation de l'utilité sociale » François ROUSSEAU Juris associations, n° 376 du 1^{er} avril 2008, p. 12
- Article portant sur le financement des clubs sportifs « Les clubs sportifs professionnels » Patrick BAYEUX, Brigitte CLAVAGNIER Juris associations, n° 377 du 15 avril 2008, p. 13
- Article portant sur les transports routiers de voyageurs « Transporter en toute sécurité » Jean-Luc FIOUX Juris associations, n° 378 du 1^{er} mai 2008, p. 12

Liste des revues utilisées pour réaliser la veille d'actualités fiscales et sociales et la revue de presse

- Bulletin Associations et fondations
- Juris association
- Revue de jurisprudence de droit des affaires
- Dalloz Affaires
- Revue de droit fiscal
- Bulletin des conclusions fiscales
- Bulletin rapide de droit des affaires
- Petites affiches
- Revue de jurisprudence sociale
- Lamy association
- Revue française de comptabilité
- Associations Mode d'emploi

● SITES INTERNET

www.associationmodeemploi.fr

www.lejournaldesassociations.com

<http://cpca.asso.fr>

www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/91.html

www.vie-associative.gouv.fr

www.loi1901.com

www.fiscalonline.com

Comité de rédaction

Jean-Pierre Fernandez, Président du Comité Associations

Infodoc-Experts, Service du Conseil supérieur

Sylvie Guérin, Carine Rigaux, Françoise Boisvert, Christian Allbay, Pierre Blandino, Léo Jégard, Gérard Lejeune, Pierre Marcenac, Alain Préeel

● DOSSIER TECHNIQUE

Les risques de requalification du bénévolat associatif en salariat

Dossier technique réalisé par Infodoc

Si les associations peuvent avoir recours au service de bénévoles, ce mode de relation n'est pas sans soulever de difficulté. En effet, le bénévolat peut-être requalifié en salariat comme l'illustre la jurisprudence.

Les sanctions attachées à cette requalification sont particulièrement importantes. Non seulement le bénévole pourra revendiquer l'application du droit du travail et toutes les conséquences qui en découlent (rappel de salaire, dommages et intérêts pour rupture abusive, etc.) mais de plus, l'association pourra se voir condamner au titre du travail dissimulé.

La frontière entre bénévolat et contrat de travail s'avère d'autant plus difficile à cerner que l'association est également soumise à la législation sociale d'ordre public. L'association pourra donc avoir recours tant à des salariés (« permanents ») qu'à des bénévoles et ce, même, pour l'exercice de fonctions identiques.

En effet, le bénévolat n'étant pas défini par la loi, son champ d'application n'est pas circonscrit. Bien qu'il soit difficile de recenser le nombre de personnes bénévoles, le ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative a estimé celui-ci à environ 12 millions en 2006 correspondant à 720 000 emplois à temps plein.

Pour prévenir au mieux ce risque de requalification, il conviendra d'identifier les apports de ces jurisprudences ; de déterminer les conséquences d'une requalification et d'envisager des préconisations.

Cette étude ne vise que le cas des bénévoles n'ayant pas les fonctions de direction de l'association et agissant dans le cadre associatif sans réglementation particulière.

Elle ne vise donc pas certains types de bénévolat associatif spécifiquement réglementé généralement dénommé de « volontariat » et en vertu desquels « la personne volontaire » n'est pas assujettie au Code du travail mais bénéficie d'une couverture sociale comme les contrats de :

- « de volontariat civil » ou « le contrat de volontariat pour l'insertion » (dans le cadre de la réforme du service national ou pour les jeunes en difficulté) qui de manière générale, sont réservés aux jeunes;
- « de volontariat pour la solidarité internationale » qui a pour objet une mission d'intérêt général à l'étranger dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire et qui est exclusif de toute activité professionnelle
- « volontariat associatif » qui est incompatible avec toute autre activité rémunérée qui a pour objet une mission d'intérêt général qui n'entre pas dans le champ d'application du volontariat de solidarité internationale.

1. Les apports de la jurisprudence

Selon une jurisprudence constante, le contrat de travail se caractérise par la réunion des trois éléments suivants :

- une prestation de travail ;

- une subordination juridique qui se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, et d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination ;
- une rémunération.

1.1 Prestation de travail

Dans une affaire impliquant une association sportive et un entraîneur (Cass. soc. 11 juillet 2007, n° 06-43.804) ; les juges reconnaissent la prestation de travail au motif notamment que l'intéressé figurait « du moins pour l'ensemble de l'année 2004, sur les feuilles de match en qualité d'entraîneur adjoint et sur le site internet du club ».

Au vu de cette jurisprudence, les juges pourront dans de nombreux cas constater la présence et l'intervention de l'intéressé au cours de différentes manifestations au sein de l'association qui sont à l'origine même de son engagement associatif.

Si la reconnaissance officielle de ses fonctions peut être attestée par le biais de support d'information tels qu'un site internet ou des fiches publicitaires ou d'information, on peut supposer que la présence de l'intéressé pourra également simplement être rapportée à l'appui de divers témoignages.

En conséquence, dans la grande majorité des cas, ce critère afférent à la prestation pourra être rapporté.

Temps consacré par le bénévole

Ce n'est pas tant la présence effective de l'intéressé, la fréquence ou l'importance du temps consacré par celui-ci à ses interventions qui seront pris en considération que le contexte dans lequel elles interviennent.

En effet, les juges précisent que le fait qu'une personne consacre beaucoup de temps à une association caritative ne permet pas de démontrer que son activité est salariale, l'importance de l'activité est sans incidence sur la qualification salariale ou bénévole de la relation (CA Paris 1^{er} octobre 1996, 187 ch. Mercouza c/ Association Cœur de Femmes).

Qualité du bénévole

Dans une affaire impliquant la Croix rouge française (Cass. soc. 29 janvier 2002, n° 99-42.697), les juges précisent que « dans le cadre d'une association, les membres adhérents de celle-ci peuvent accomplir (...) un travail destiné à la réalisation de l'objet social (...) et ceci sans relever des dispositions du Code du travail ».

Dans cet arrêt, les juges semblent réserver la qualité de bénévole aux seuls membres adhérents de l'association.

La Cour d'appel d'Agen (15 mai 2001 ch. Soc. Dimitrov c/ Lagovez) reprend également dans sa motivation cet élément relatif à l'adhésion de l'intéressé à l'association : « la participation de M. X à des activités

de l'association ne suffit donc pas à prouver qu'il en ait été salarié alors qu'il y avait adhéré à titre de bénévole ».

Même si cette précision n'a pas été reprise dans l'arrêt postérieur en date du 11 juillet 2007 (précité), rien ne permet d'affirmer que cette exigence soit désormais abandonnée.

En tout état de cause, les prestations de l'intéressé doivent s'inscrire dans le cadre des activités « attachées à l'objet de l'association ».

1.2 Subordination juridique

Dans l'arrêt du 11 juillet 2007, pour qualifier le lien de subordination, les juges retiennent que « plusieurs témoins avaient attesté qu'il exerçait ses fonctions sous la subordination de l'entraîneur en titre dont il exécutait les instructions ».

Là encore, on peut supposer que dans de nombreux cas, il sera aisé de faire valoir que les prestations de l'intéressé s'effectuent sous la subordination de l'association. En effet, d'une part, l'intéressé ne dispose pas nécessairement de la qualification professionnelle requise pour assurer, seul, sans recevoir de directives ses prestations, d'autre part, des contraintes de sécurité ou d'organisation peuvent nécessiter le recours à un encadrement.

L'appréciation de ce critère est d'autant plus difficile à cerner que la jurisprudence semble admettre que « les membres adhérents peuvent accomplir, sous l'autorité du président de l'association ou de son délégué, un travail destiné à la réalisation de l'objet social (...) sans relever des dispositions du Code du travail ».

La distinction entre la notion de subordination ou d'autorité reste très ténue !

Les juges considèrent toutefois que le fait que les bénévoles soient assujettis au règlement intérieur de l'association, aux horaires imposés pour les spectacles ou les manifestations ou encore à la répartition des activités entre les bénévoles ne suffit pas à requalifier leur relation en salariat (CA Agen 15 mai 2001 précité).

1.3 Rémunération

Le bénévolat exige par nature l'absence de versement de tout élément de rémunération. Le dirigeant d'association fait l'objet d'un statut particulier qui l'autorise sous certaines conditions au regard de la législation fiscale à percevoir une rémunération.

Nature de la rémunération

Dans un arrêt du 13 novembre 1996 (Cass. Soc. n° 94-13.187), les juges unifient l'appréciation de la nature de la rémunération en matière de droit du travail et du droit de la sécurité sociale. Les juges reprennent ainsi la définition donnée par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale comme toute somme soumise à charges sociales.

Aussi, la rémunération peut-elle être constituée d'avantage en nature.

En conséquence, même en l'absence de toute rémunération en espèce, l'intéressé sera considéré comme percevant une rémunération dès lors qu'il bénéficie d'avantage en nature qui se définit comme la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter (circ. DSS du 7 janvier 2003).

A titre d'exemple, le logement, le véhicule, les repas, l'ordinateur, le téléphone etc. qui seraient mis à disposition du salarié gratuitement ou en contrepartie d'une participation inférieure à la valeur de cet avantage en nature constitue une rémunération qui va à l'encontre du bénévolat.

Titre restaurant

Par exception au principe général selon lequel les titres restaurants ne peuvent être octroyés qu'aux personnes ayant la qualité de salariés, un décret n° 2006-1206 du 29 septembre 2006 précisé par une circulaire ACOSS du 5 décembre 2006 n° 2006-121 permet à l'association de remettre aux bénévoles un « chèque-repas du bénévole » financé intégralement par l'association dans la limite des allocations forfaitaires liées à la restauration sur le lieu de travail, soit, pour l'année 2008, la somme de 5,50 € par repas.

Frais professionnels

Si le bénévole ne peut pas percevoir d'élément de rémunération, il peut en revanche bénéficier du remboursement de ses frais professionnels. Il s'agit d'une faculté pour l'association et non d'une obligation, l'employeur n'étant tenu au remboursement de frais professionnels qu'à l'égard des seuls salariés.

Dans l'arrêt du 11 juillet 2007, les juges énoncent « que les fiches comptables produites par le club pour établir que les sommes versées à l'intéressé avaient constitué des remboursements de frais et non des salaires n'étaient pas probantes en l'absence de signature identifiable y figurant tandis qu'au contraire le caractère forfaitaire de l'allocation versée et son montant étaient de nature à établir le contraire ».

Dans cette motivation, les juges considèrent que le fait pour l'association de verser des allocations forfaitaires va à l'encontre de la reconnaissance de frais professionnels.

De manière générale, l'URSSAF n'admet pas le remboursement de frais sous forme forfaitaire à l'exception des montants forfaitaires prévus expressément par l'administration (repas, grand déplacement, etc.). En effet, en dehors des montants prévus par l'administration, l'URSSAF n'admet pas le caractère de frais professionnels des allocations forfaitaires que sur présentation de justificatifs et pour un montant au moins équivalent à celui de l'allocation forfaitaire.

De plus, le montant des allocations forfaitaires de frais admis par l'administration n'est opposable qu'à l'égard des salariés et non, sauf précision expresse à venir, à l'égard des bénévoles.

Exemple

Pour l'année 2008, les salariés obligés de prendre un repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel sont réputés utiliser conformément à leur objet les sommes perçues dans la limite de 16,40€ par repas.

Le bénévole tenu de prendre un repas au restaurant lors d'un déplacement pourra se faire rembourser ce repas sur présentation de justificatifs y compris lorsque la somme visée est inférieure à 16,40€.

En tout état de cause, à supposer même que le remboursement de certains frais puissent faire l'objet d'un remboursement sur la base d'un montant forfaitaire, le versement d'une somme identique d'un mois sur l'autre est nécessairement sujet à caution. En effet, la répartition inégale du nombre de jours par mois ainsi que le nombre variable par hypothèse de jours d'intervention du bénévole n'autorisent pas le versement d'un montant identique. En conséquence, le versement d'une même somme chaque mois sera nécessairement considéré comme le versement d'une rémunération.

2. Conséquences de la requalification du bénévolat en salariat

La requalification du bénévolat en salariat est susceptible de générer des contentieux entre l'association et l'intéressé. Elle peut également être constitutive du délit de travail dissimulé.

2.1 Application des dispositions relatives au droit du travail

Dès lors que l'intéressé peut faire valoir la réunion des trois éléments constitutifs d'une relation salariale : prestation de travail ; subordination juridique et rémunération ; il pourra demander la requalification de sa relation avec l'association devant le conseil de prud'hommes.

La requalification de la relation de bénévolat en véritable contrat de travail permettra à l'intéressé d'opposer à l'association l'application de toutes les dispositions légales et conventionnelles relatives au droit du travail.

Si dans bien des cas, le contentieux naît lors de la rupture des relations entre l'association et l'intéressé en vue pour ce dernier de revendiquer des dommages et intérêts pour licenciement irrégulier et injustifié (comme dans l'affaire du 11 juillet 2007 où l'entraîneur sportif avait été « mis à l'écart » lors d'un match), rien n'interdit de se prévaloir de cette requalification à tout moment en vue de bénéficier de la politique de rémunération de l'entreprise (rappels de salaire à titre d'exemple) de la convention collective etc...

2.2 Dissimulation d'emploi salarié

Le travail dissimulé recouvre deux types d'infraction :

- la dissimulation d'activité qui ne vise les seules activités professionnelles exercées à but lucratif qui ne concerne donc pas, par nature, le secteur associatif ;
- et la dissimulation d'emploi salarié qui peut viser tous les secteurs d'activité y compris le secteur associatif (L. 324-10 du Code du travail).

Est ainsi réputé comme dissimulation d'emploi salarié, le fait de se soustraire intentionnellement à l'obligation de remise d'un bulletin de paie, de l'établissement de la déclaration préalable à l'embauche ou encore le fait de mentionner sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

Tel a notamment été le cas dans une affaire où les juges ont reconnu l'existence d'un travail dissimulé dans le cadre d'une relation soit disant bénévole : « l'activité ne pouvait être qualifiée d'aide bénévole compte tenu de son caractère répétitif et des avantages accordés en contrepartie, tels que l'utilisation gratuite d'un téléphone et d'un véhicule » (Cass. crim. du 30 mai 1995).

Le délit de travail dissimulé est passible de plusieurs sanctions pénales et civiles.

Il peut donner lieu :

- à une peine d'emprisonnement de 3 ans et de 45 000€ d'amende (art. L. 362-3 C.tr.) ;
- au refus des aides publiques (différentes aides liées à l'emploi contrat d'avenir, CIRMA, apprentissage, etc...) durant une durée maximale de 5 ans (art. L. 325-3 du C.tr.) ;
- à l'annulation des réductions ou exonérations de cotisations dans la limite d'une durée de prescription de 5 ans et pour un montant plafonné à 45 000€ (art. L. 133-4-2 du C.ss.) ;
- au versement d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire en cas de rupture du contrat (art. L. 324-11-1 du C.tr.) ;

- à une évaluation forfaitaire de l'assiette des cotisations servant de base au calcul d'un redressement fixée à 6 fois le SMIC mensuel sauf preuve contraire (art. L. 242-1-2 du C.ss).

3. Préconisations

Dans la mesure d'une part, où il n'existe pas de cadre législatif permettant d'encadrer le bénévolat, celui-ci se définissant davantage par défaut (est bénévole celui qui n'est pas salarié) et d'autre part, où la jurisprudence apprécie cette absence de salariat en fonction de chaque cas d'espèce, il n'est pas possible de lister de manière exhaustive les prescriptions à suivre en vue de s'exempter de tout risque de requalification.

En revanche, ces différentes jurisprudences permettent de mettre à jour un certain nombre de précautions qui seront nécessaires sinon suffisantes pour prévenir ce risque.

3.1 Engagement associatif

Dans l'affaire « Croix-Rouge » les juges admettent le principe du bénévolat sous la condition notamment que le « travail soit destiné à la réalisation de l'objet social ».

Adhésion à l'association

Le premier article de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association dispose que « l'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun (...) leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices ».

Il semble donc conseiller au bénévole d'adhérer à l'association ce qui se traduira en pratique par la remise d'un bulletin d'adhésion et le versement d'une cotisation. Rappelons que dans cet arrêt, les juges ne semblent n'admettre le principe du bénévolat qu'à l'égard des seuls membres adhérents.

En effet, la qualité de membre de l'association ne fait que militer en faveur de la réalisation de l'objet social quel qu'il soit : caritatif, humanitaire, sportif, de loisirs, de jeunesse, sanitaire et social, de défense des intérêts, etc.

Reconnaissance fiscale de l'association

Sur le plan fiscal, le caractère non lucratif d'une activité associative qui lui permet d'échapper aux impôts commerciaux (impôt sur les sociétés, TVA et taxe professionnelle), s'apprécie par rapport à sa gestion désintéressée et non concurrentielle.

Même si le juge du travail est indépendant des règles énoncées en matière fiscale, on peut toutefois supposer que la situation de l'association « employeur » ne sera pas sans aucune incidence sur les risques de requalification.

La validation par l'administration fiscale du caractère non lucratif de l'activité de l'association ne peut, là encore, que militer en faveur de la participation de ses membres « à la réalisation de l'objet social ».

Remarque

Le dirigeant bénéficie d'un statut particulier. En matière fiscale, les associations peuvent verser dans certaines conditions une rémunération au profit du dirigeant sans que le versement de celle-ci fasse perdre le caractère désintéressé de sa gestion. Les grandes associations (celles dont les ressources propres excèdent 200 000€) peuvent rémunérer sous certaines conditions un dirigeant dans la

limite de 3 fois le plafond de sécurité sociale (art.261 du CGI). Lorsque ces conditions ne sont pas réunies, l'administration fiscale admet à titre de tolérance que les associations soient autorisées à verser une rémunération au dirigeant n'excédant pas les $\frac{1}{4}$ du SMIC.

3.2 Convention de bénévolat

Le bénévolat ne nécessite pas la conclusion d'une convention écrite entre les parties. Toutefois, celle-ci peut être vivement conseillée.

Opportunité de la conclusion d'une convention de bénévolat

Dans l'arrêt « Croix-Rouge », les juges précisent que « la seule signature d'un contrat dit de bénévolat entre une association et une personne n'ayant pas la qualité de sociétaire, n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail, dès l'instant que les conditions en sont remplies ».

Cette position n'est pas surprenante dans la mesure où les juges ne sont pas liées par la dénomination donnée par les parties de leurs relations.

De même, selon un principe général du droit social au terme duquel le salarié ne saurait renoncer à l'application de ses droits, le seul fait que les parties aient signé un contrat dit de bénévolat ne permet pas à lui seul de faire échec automatiquement à l'éventuelle requalification par les juges en relation salariale.

Mais si la signature d'une convention de bénévolat n'est pas une condition suffisante, elle peut s'avérer très utile, voire nécessaire.

Cette convention peut en effet avoir pour effet d'attester des modalités de l'engagement associatif et de la volonté des parties d'inscrire celui-ci dans le cadre d'un modèle désintéressé.

Contenu de la convention de bénévolat

La convention de bénévolat n'étant pas légalement prévue, son contenu ne fait l'objet d'aucune réglementation. Les indications ci-après sont donc données à titre purement indicatif.

La convention de bénévolat pourrait dans un premier temps rappeler l'objet social de l'association et prévoir que le bénévole s'engage à contribuer à celui-ci, à adhérer à la finalité et à l'éthique de l'association notamment en s'engageant à y adhérer selon les modalités qui pourront être rappelées dans la convention (souscription de l'adhésion, montant de la cotisation, date de versement etc.).

La convention pourra rappeler les différents rôles du bénévole (participation à tels types de manifestations, assistance à tel type de population, etc.) qui seront notamment fonction de ses compétences et de ses disponibilités.

En vue de répondre à l'objet de son engagement, la convention peut également prévoir :

- que l'association s'engage à intégrer et à informer le bénévole de l'évolution de son activité (propositions de rencontres périodiques avec les autres membres bénévoles, avec les salariés permanents, la population bénéficiaire etc.); à lui apporter l'assistance nécessaire à ses fonctions sur la base du volontariat (assistance technique, actions d'information, de formation de sensibilisation, etc.);
- le bénévole s'engage pour sa part à respecter le règlement intérieur de l'association (dont un exemplaire pourra lui être remis lors de son adhésion à titre d'exemple), celui-ci prévoyant

notamment le respect de certaines prescriptions en matière de sécurité ou encore de celles propres à son objet social qu'il sera tenu de respecter. Compte tenu des nécessités d'organisation, le bénévole pourra être tenu de respecter certains horaires de présence sauf à ce que ses disponibilités ne le lui permettent pas auquel cas il sera tenu d'en informer l'association au préalable ; le respect de ces éventuels horaires n'emporte aucunement obligation pour le bénévoles d'assurer une durée de présence minimum celui-ci restant libre de moduler son investissement au sein de l'association au gré de ses disponibilités :

- Les frais engagés par le bénévole et qui seront nécessaires à la réalisation de ses missions pourront lui être remboursés sur présentation de justificatifs. En aucun cas, les parties ne pourront convenir d'une quelconque gratification, rétribution ou rémunération, sous quelque forme que ce soit (avantage en nature comme en argent), en contrepartie de cet engagement associatif ;
- Couverture « accident du travail »: L'association s'engage à souscrire une couverture « accident du travail » au profit du bénévole.

Remarque

Sauf exceptions (organisme d'intérêt général, tâche d'intérêt général par un chômeur, représentants des organismes à objet social, etc.), il n'existe pas de couverture « accident du travail » obligatoire. Toutefois, l'association peut décider d'assurer volontairement le bénévole auprès de la CPAM.

La convention pourra couvrir un engagement à durée déterminée, indéterminée, renouvelable par tacite reconduction, etc. (selon les modalités à définir). Il pourra être prévu que pour des raisons liées à l'organisation, la partie qui entend rompre son engagement sera tenue d'en informer l'autre et de respecter un préavis raisonnable.

Ainsi, bien que la relation entre un bénévole et une association ne donne pas lieu à une réglementation particulière, les parties ont intérêt à assortir celle-ci d'un certain formalisme tel que la conclusion d'une convention de bénévolat en vue notamment de limiter les risques de requalification du bénévolat en salariat.