L'ESSENTIEL

- Un salarié peut exercer une activité bénévole sous réserve que celle-ci ne l'empêche pas d'honorer son engagement contractuel.
- Dans le cas des dirigeants associatifs, le cumul pose question lorsqu'il se produit au sein d'un même organisme.

CONTRAT DE TRAVAIL

SALARIAT ET BÉNÉVOLAT : À LA CROISÉE DES CHEMINS

Le cumul[1] et la distinction[2] des statuts de bénévole et de salarié sont toujours d'actualité dans le secteur associatif et font l'objet d'une jurisprudence foisonnante. Explications.

AUTEUR Amandine De Sousa Lousa
TITRE Consultante en droit social, Orcom

Depuis 2009[3], la réunion de trois critères permet de caractériser l'existence d'une relation de travail. Ainsi, dès lors qu'une personne travaille (prestation) en suivant les instructions données (lien de subordination) et en percevant une contrepartie en retour (rémunération), elle a le statut de salarié. De son côté, l'activité bénévole se caractérise par la participation sans contrepartie d'une personne au fonctionnement ou à l'animation d'un organisme associatif. Deux statuts aux définitions différentes, voire opposées.

BÉNÉVOLE ET SALARIÉ, DES STATUTS OPPOSÉS PAR DÉFINITION

Le statut de bénévole ne permet pas de bénéficier d'une protection sociale (prévoyance, mutuelle, retraite) à l'instar de celui de salarié, même si une couverture au titre des accidents du travail reste possible. Ce défaut de couverture implique, dans certains cas, la nécessité pour le bénévole de cumuler ses activités associatives avec une activité salariée.

Un cumul soumis à restrictions

Les actifs peuvent avoir une activité bénévole de manière parallèle et en dehors de leur activité salariée. L'articulation est possible sous réserve que l'activité bénévole associative n'empêche pas le salarié d'honorer son engagement contractuel auprès de son employeur, ce qui pourrait l'exposer à d'éventuelles sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail. Dans certaines branches, le cumul d'activités entre deux organismes distincts est organisé et favorisé par des dispositions spécifiques contenues dans la convention collective.

La loi Travail[4] de 2016 a mis en place la faculté pour les employeurs d'accorder des jours de congés payés aux salariés pour l'exercice d'une activité bénévole. Ces jours de congés payés supplémentaires peuvent être retracés dans le compte d'engagement citoyen (CEC) du salarié[5].

Le code du travail contient d'autres dispositifs de congés des salariés pour exercice d'un engagement associatif[6]. À titre d'exemples :

- les salariés de moins de 25 ans ont droit à un congé de formation pour les fonctions de cadre et d'animateur dans les mouvements sportifs, de jeunesse, d'éducation populaire ou de plein air pour la jeunesse. Ce congé ne peut excéder six jours ouvrables par an (sauf dispositions contraires) et peut être pris en une ou deux fois[7] ;

1. Dossier « Cumul d'activités – Tous bénévoles ? », *JA* 2018, n° 589, p. 16.
2. *JA* 2018, n° 573, p. 41, étude M. Gire, M. Mezzetta.
3. Soc. 3 juin 2009, n°s 08-40.981, 08-40.982, 08-40.983, 08-41.712, 08-41.713 et 08-41.714.
4. L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, *JO* du 9, dossier « Loi Travail : à fond la (ré)forme ! », *JA* 2017, n° 552, p. 16.
5. C. trav., art. L. 5151-12 ; v. *JA* 2019, n° 592, p. 24, étude D. Castel *in* dossier « Parcours professionnels – Le meilleur est avenir ».
6. C. trav., art. L. 3142-36 et s.
7. C. trav., art. L. 3142-54.

Article extrait de Jurisassociations n° 605 du 1er octobre 2019. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

■ La requalification du statut de bénévole en salarié et la validité des délégations de pouvoirs envers les salariés sont l'objet de contentieux.

© blacksalmon

■ les salariés responsables associatifs bénévoles ont droit à un congé spécifique[8].

Ainsi, le cumul d'activités dans des organismes distincts semble être aujourd'hui facilité par les textes, qui accordent différentes autorisations d'absence pour les salariés. Le cumul des statuts de salarié et de bénévole dans un même organisme associatif est également autorisé juridiquement, même si ce cumul pose des questions d'articulation pratique évidentes.

La jurisprudence s'est positionnée sur ce cumul pour en fixer les conditions de mise en place : il est admis qu'un salarié d'une association à but non lucratif puisse également être bénévole au sein de cette dernière, à condition que la répartition des temps de travail soit définie contractuellement et que la rémunération salariale soit au moins égale au Smic[9].

La distinction des fonctions et des temps consacrés au bénévolat et au salariat est fondamentale. À défaut, de nombreux problèmes pratiques peuvent survenir. Il est ainsi conseillé, outre la réalisation d'une convention de ventilation des temps, de rester vigilant sur la rédaction du contrat de travail et de ne pas hésiter à indiquer le plus précisément possible les tâches confiées au salarié ainsi que les temps de réalisation. Ces éléments permettront de déterminer le régime applicable (couverture sociale, indemnisation en cas d'accident du travail, etc.).

Le cas des dirigeants d'association

Le cumul des statuts de dirigeant d'association et de salarié ne pose question que lorsqu'il se produit au sein d'un même organisme. Un dirigeant d'organisme peut tout à fait être salarié d'une autre structure en parallèle.

Par principe, pour qu'un organisme associatif soit reconnu à but non lucratif, il doit avoir une gestion désintéressée. Cela signifie que les dirigeants doivent être bénévoles et ne doivent avoir, par eux-mêmes ou par personne interposée, aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation de l'organisme. En conséquence, ils ne doivent percevoir aucune rémunération, directe ou indirecte, pour leur activité de gestion et d'administration. Les dirigeants – membres du conseil d'administration, du bureau ou de l'instance qui en tient lieu – définis dans les statuts sont donc par principe bénévoles, non salariés, même si certains mandats peuvent faire l'objet d'une rémunération.

Cependant, il n'est pas strictement interdit de cumuler la qualité de dirigeant bénévole et de salarié dans une même association : il convient simplement de respecter certaines conditions. Au préalable, les statuts constitutifs de l'organisme ne doivent pas interdire aux dirigeants d'être salariés[10]. Ainsi, le premier réflexe est de vérifier dans les statuts les dispositions prévues pour les organes de direction.

La mention dans les statuts de mandat de dirigeant exercé à titre gratuit ne caractérise pas une interdiction de contrat de travail pour les dirigeants. En effet, la rémunération alors perçue par le dirigeant n'est pas liée à son mandat, mais à l'exécution des tâches prévues dans le contrat de travail.

L'existence d'un réel contrat de travail doit également être établie pour que le cumul soit admis. Il doit ainsi exister :

■ un réel travail : pour qu'il y ait cumul, le dirigeant doit effectivement réaliser des fonctions distinctes de celles de son mandat social ;

■ une rémunération : il s'agit là d'une rémunération salariée distincte de celle éventuellement perçue dans le cadre de son mandat associatif. Ainsi, un dirigeant d'association peut percevoir une rémunération au titre de son mandat et au titre de son contrat de travail sous couvert de pouvoir justifier les montants de chacune et d'appliquer les bons régimes sociaux et fiscaux ;

■ un réel lien de subordination : il s'agira du critère principal et le plus complexe à justifier. Le dirigeant devra suivre les instructions d'un tiers responsable dans le cadre de ses fonctions salariées.

Le cumul des statuts de dirigeant et de salarié reste cependant interdit pour certaines associations, même si les critères ci-avant exposés sont réunis. Il s'agit :

■ des associations agréées de pêche et de protection du milieu aquatique[11] ;

■ des fédérations départementales, interdépartementales, régionales ou de la Fédération nationale des chasseurs[12] ;

■ des associations reconnues d'utilité publique, dans lesquelles les salariés ne peuvent ni dépasser le quart de l'effectif du conseil, ni occuper de fonctions au bureau[13]. ●●●

8. C. trav., art. L.3142-54-1.
9. Versailles, 13 déc. 1987, n° 86/00726.
10. Soc. 6 juin 1991, n° 88-19.212.
11. Arr. du 16 janv. 2013, *JO* du 29, texte n° 32.
12. Arr. du 1er févr. 2018, *JO* du 10, texte n° 5.
13. CE, recueils de jurisprudence sur les statuts types des ARUP et des FRUP, 31 déc. 2018 ; v. *JA* 2019, n° 592, p. 6, obs. R. Fievet ; *JA* 2019, n° 594, p. 35, étude N. Finck.

Article extrait de Jurisassociations n° 605 du 1er octobre 2019. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.jurisedition.fr

●●● À notre sens, les situations de cumul entre la qualité de dirigeant d'association et de salarié doivent rester exceptionnelles et remplir toutes les conditions prévues. À défaut, les conséquences pour l'association sont importantes – principalement, la perte du critère de gestion désintéressée et l'assujettissement aux impôts commerciaux.

LE STATUT DE SALARIÉ AU CŒUR DU CONTENTIEUX ASSOCIATIF

En sus du contentieux relatif à la requalification du statut de bénévole en salarié, un contentieux spécifique existe dans le milieu associatif s'agissant de la validité des pouvoirs accordés par contrat de travail.

La demande de requalification, un contentieux classique

Deux éléments distinguent le bénévolat du salariat : l'absence de rémunération et de lien de subordination entre le bénévole et l'organisme associatif, à l'inverse de la relation entre employeur et salarié. Même si ces deux critères semblent clairs, des zones grises existent entre le bénévolat et le salariat, générant un fort contentieux. En effet, les notions de « rémunération » et de « lien de subordination » sont interprétées largement par les juges du fond, pouvant conduire à la requalification de la relation bénévole en relation de travail.

Il faut entendre par rémunération toutes les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires, les indemnités et, de manière générale, tous les avantages en argent[14]. En ce sens, il a été jugé que des bénévoles jouissant d'un logement, de nourriture et de quelques subsides percevaient une rémunération et étaient salariés de l'organisme à but non lucratif[15]. Il est cependant admis qu'un bénévole soit défrayé des dépenses engagées au titre de son engagement sans que cela soit qualifié de rémunération.

Le lien de subordination est quant à lui caractérisé dès lors qu'un bénévole respecte des horaires de travail fixes, obéit à des instructions de travail et est contrôlé dans l'exécution de ses tâches[16].

Le formalisme choisi entre les parties ne fait pas partie des éléments pris en compte par le juge en cas de demande de requalification de la relation. Ainsi, peu importe qu'un contrat dit de bénévolat ait été signé dès lors que les trois critères de salariat sont réunis : le juge pourra requalifier le lien entre les parties.

Il convient donc d'être vigilant dans les relations entretenues avec les bénévoles. Leur participation pouvant rarement intervenir sans instructions données par l'organisme (lien de subordination), il est conseillé d'éviter de verser des sommes autres que celles correspondant au strict remboursement des frais engagés. Cette prudence évitera la réunion des trois critères cumulatifs ainsi que les lourdes conséquences induites par la reconnaissance d'une relation salariée, qui sont principalement la caractérisation du délit de travail dissimulé, le paiement de rappels de salaire mais aussi de cotisations sociales.

L'articulation entre statuts et contrat de travail, un contentieux spécifique

Un document nommé « statuts » est rédigé à la création d'une association entre les membres fondateurs afin de fixer les règles de fonctionnement. Les rédacteurs ont une grande souplesse de rédaction pour les statuts. Il est d'usage d'y retrouver les droits et obligations des membres ainsi que des organes chargés d'assurer l'administration et la gestion de l'association.

L'association, par ses statuts, peut déléguer certains pouvoirs à des organes internes, mais aussi à des salariés, chargés d'organiser l'activité associative. Il convient de rester vigilant quant à la rédaction des contrats de travail de ces salariés particuliers et de bien prendre en compte les statuts de l'organisme. C'est un rappel récent de la Cour de cassation[17].

Le contrat de travail d'un salarié ne permet pas d'accorder des pouvoirs au-delà des délégations de pouvoirs prévues par les statuts. À titre d'exemple, la lettre de licenciement d'un salarié signée par un chef d'établissement, dont seul le contrat de travail prévoyait la qualité à disposer du pouvoir disciplinaire, n'est pas viable juridiquement en l'absence de délégation de pouvoirs statutaire. L'enseignement de ce contentieux est qu'il ne faut pas accorder de compétences par le biais du seul contrat de travail et qu'il faut toujours prendre en compte les statuts. Ce principe est particulièrement vrai en matière sociale pour éviter l'invalidation de procédures disciplinaires. Le contrat de travail du salarié doit suivre les règles édictées par les statuts sous peine de voir engager la responsabilité, au sens large, de l'association. ■

14. CSS, art. L. 242-1.
15. Crim. 27 sept. 1989, n° 88-81.182, *RJS* 11/89, n° 846.
16. Soc. 29 janv. 2002, n° 99-42.697, *RJS* 4/02, n° 387.
17. Soc. 13 mars 2019, n° 17-22.488.

Article extrait de Jurisassociations n° 605 du 1er octobre 2019. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.jurisedition.fr