LE GUIDE DU BÉNÉVOLAT

à l'usage des dirigeants associatifs

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA JEUNESSE
ET DES
SOLIDARITÉS ACTIVES

2011

1. Définitions

Bénévole : de bene « bien » et volo « je veux »,
le bénévole est un « bienveillant »
(Le Robert)

« Le bénévole est celui qui s'engage librement pour mener à bien une action en direction d'autrui, action non salariée, non soumise à l'obligation de la loi, en dehors de son temps professionnel et familial ».

Rapport au conseil économique et social sur l'essor et l'avenir du bénévolat, facteur d'amélioration de la qualité de la vie. Par Marie Thérèse Cheroutre juin 1989.

Le bénévolat est la situation dans laquelle une personne fournit à titre gratuit une prestation de travail pour une personne ou un organisme. Le bénévolat se distingue donc de la situation de travail (ou salariat) essentiellement par les critères suivants :

- Le bénévole ne perçoit pas de rémunération. Il peut être dédommagé des frais induits par son activité (déplacement, hébergement, achat de matériel…).
- Le bénévole n'est soumis à aucune subordination juridique. Sa participation est volontaire : il est toujours libre d'y mettre un terme sans procédure ni dédommagement. Il est en revanche tenu de respecter les statuts de l'association, ainsi que les normes de sécurité dans son domaine d'activité.

Ces quelques éléments de définition montrent qu'il n'existe pas une seule définition, mais une série de notions caractérisant le bénévolat, dans lesquelles méritent d'être soulignées les notions d'engagement libre et gratuit.

2. Les bénévoles en chiffres

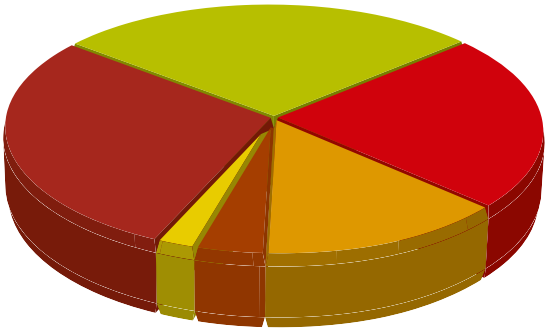
On estime à environ 14 millions le nombre de bénévoles qui mettent leurs compétences, leur temps libre, leur engagement au service des autres. Ils constituent le cœur et le fondement de la vie associative, sans lesquels les associations n'existeraient pas. Dans l'enquête réalisée par le CREDOC pour les assises nationales de la vie associative de février 1999, 96 % des personnes interrogées pensent que c'est le mot bénévolat qui correspond le mieux à l'image d'association.

L'enquête l'INSEE 2002, révèle que les associations comptent 21,6 millions d'adhérents de 15 ans et plus soit, avec les adhésions multiples, 35,6 millions d'adhésions. Parmi celles-ci, on en compte 7,3 millions dans le domaine du sport et 4,9 millions dans celui de la culture.

La principale motivation invoquée par 81 % des bénévoles : Se sentir utile à la société et faire quelque chose pour les autres.

- Pour 45 % d'entre eux également : rencontrer des personnes partageant les mêmes préoccupations ou goûts.
- Pour 28 % : défendre des droits ou des causes.
- Les bénévoles sont majoritairement des hommes (55 %) et 40 % ont un diplôme de niveau bac ou plus.
- 27 % de ceux qui ont une activité professionnelle sont bénévoles dans une association alors que seuls 21 % des retraités le sont. Cependant, 50 % de ces mêmes retraités se déclarent réguliers alors que seuls 29 % des actifs disent s'engager autant.
- 1/3 des bénévoles déclarent être des bénévoles réguliers.
- 2/3 des bénévoles consacrent 2 heures par mois au plus à l'association.
- Le bénévolat dans les associations représente environ 935 000 équivalents temps plein.

D'après l'enquête de Viviane Tchernonog, la répartition du bénévolat par domaines d'activités est la suivante :



Sports : **29 %**,
Culture et loisirs : **28 %**,
Action sociale, Santé, Humanitaire : **23 %**
Défense des droits : **14 %**,
Education, Formation, Insertion : **4 %**,
Autres : **2 %**.

Sources : La vie associative en 2002, 12 millions de bénévoles INSEE Première - N°946, février 2004, Michèle FEBVRE et Lara MULLER. « Le paysage associatif français », Viviane Tchernonog, chercheur au CES/Université Panthéon-Sorbonne/CNRS, paru aux éditions Dalloz, 2007.
Ce rapport a été co-financé par le Ministère de la Jeunesse chargé de la Vie associative, la Fondation Crédit Coopératif, la Confédération Nationale du Crédit Mutuel, la Caisse des Dépôts et Consignations (France active).

3. Le temps de bénévoles

3.1 Le congé de représentation

Les différentes instances dans lesquelles siègent des représentants bénévoles d'associations se réunissent souvent pendant les heures de travail. Aussi un congé de représentation a-t-il été instauré. L'employeur est tenu d'accorder au salarié, membre d'une association et désigné comme représentant de celle-ci, le temps nécessaire pour participer aux réunions dans la limite de neuf jours ouvrables par an. L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur, sauf s'il considère que cette absence peut porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise et après avis du comité d'entreprise.

La loi portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel a introduit des dispositions complémentaires. Désormais, le congé peut également être utilisé par les salariés des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière. D'autre part, aux instances créées par l'Etat s'ajoutent les instances créées par les collectivités territoriales.

Chaque ministère publie par arrêté la liste des instances ouvrant droit au congé de représentation. Pour l'obtenir, s'adresser au délégué départemental à la vie associative de son département. Coordonnées sur **:**
www.associations.gouv.fr

Le salarié perçoit une indemnité compensatrice identique à celle versée aux conseillers de prud'homme, soit actuellement 7,10€ par heure. Pour l'obtenir, il doit demander à son employeur une attestation indiquant qu'il a subi une retenue sur son salaire.

Cette attestation doit être transmise à l'administration qui l'a convoqué. L'employeur peut décider de maintenir la rémunération en tout ou partie au-delà de l'indemnité compensatrice. En ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une réduction d'impôt dans les conditions fixées à l'article 238 bis du code général des impôts.

Références juridiques : code du Travail art L.3142-51 à 55, D1423-59 et art R3142-27 à 34 et loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel art. 9 et 10.

3.2 La réduction du temps de travail

De très nombreux salariés détiennent des responsabilités au sein d'associations. Concilier l'exercice de ces responsabilités avec les exigences de la vie professionnelle peut s'avérer difficile dans les faits. Pour inciter les acteurs à l'intérieur des entreprises à aborder le problème de l'exercice des responsabilités dans un cadre associatif et à définir des solutions appropriées, le législateur a prévu que les accords RTT peuvent comporter des dispositions particulières applicables aux salariés qui exercent des responsabilités à titre bénévole au sein des associations « afin que soient prises en compte les contraintes résultant de l'exercice de leurs fonctions » *(article 15 paragraphes V de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000).*

Ces clauses spécifiques peuvent notamment porter sur les points suivants :

- L'aménagement des délais de prévenance applicables en cas de changements d'horaires de travail ou de jours de repos RTT ;
- Les actions de formation ;
- La prise de jours de repos.

Ainsi, dans le cas où l'entreprise choisit de réduire sa durée du travail à 35 heures par l'attribution de jours de repos, l'accord peut prévoir des modalités particulières pour les salariés exerçant des responsabilités associatives *(possibilité de regrouper ces jours, fixation de ces jours, délai de prévenance plus important).*

4. La formation

4.1 Le CDVA

Le décret n° 2004- 657 du 2 juillet 2004 a créé le Conseil du développement de la vie associative (CDVA) pour se substituer au Fonds national pour le développement de la vie associative. En 2010, les crédits sont de 11,7 millions d'euros.

Les missions du CDVA sont :

- De proposer les priorités au ministre charge de la vie associative dans l'attribution aux associations de subventions destinées :

- A titre principal au financement d'actions de formation tournées vers la conduite du projet associatif, au bénéfice des bénévoles responsables élus, responsables d'activités ou adhérents ;
- A titre complémentaire à la réalisation d'études ou d'expérimentations de nature à contribuer à une meilleure connaissance de la vie associative et de son développement;

- D'instruire des demandes de subventions présentées au niveau national par les associations en vue de la réalisation de projets dans les domaines énumérés ci-dessus et de donner un avis sur ces demandes.

Depuis 2010, le CDVA est totalement déconcentré en régions.

- Chaque année, une instruction est transmise aux associations nationales et, pour les associations locales, aux services déconcentrés des ministères concernés, afin de préciser les orientations et les types de stages qui pourront être retenus.
- Le CDVA est présidé par le ministre chargé de la vie associative ou son représentant, il comprend le directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative et des représentants des différents ministères (9), 8 représentants des associations et leurs suppléants proposés par la Conférence permanente des coordinations associatives et 3 personnalités qualifiées proposées par le Conseil national de la vie associative.

Le centre de développement de la vie associative (CDVA) sera transformé pour lui donner les moyens d'exercer l'intégralité de ses missions au niveau national comme local en tant que «comité national du développement associatif» à vocation de «centre de ressources dédié à la vie associative».

Références juridiques : décret n° 2004-657 du 2 juillet 2004 modifié par le décret 2006-467 du 21 avril 2006 instituant un conseil du développement de la vie associative.

4.2 Le congé cadre jeunesse

Agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers.

- Les statuts de la fonction publique de l'Etat prévoient qu'un congé de six jours ouvrables par an est accordé aux fonctionnaires de moins de 25 ans qui en font la demande. Ce congé doit permettre aux fonctionnaires de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et associations sportives et de plein air, légalement constituées et destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs.

- Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers bénéficient de dispositions similaires.

- Un congé semblable existe pour les agents non titulaires de l'Etat.

- La demande de congé doit être adressée au chef de service au moins 30 jours à l'avance. Le congé est accordé sous réserve des nécessités de service.

- Pendant sa durée, l'agent public perd le bénéfice de sa rémunération à l'exception du montant correspondant aux retenues légales pour retraite et sécurité sociale et des suppléments pour charge de famille. De manière exceptionnelle, un agent de plus de 25 ans peut être autorisé à bénéficier une seule fois du congé cadre jeunesse.

- La liste des organismes dont les stages de formation ouvrent droit à ce congé est fixée par l'arrêté modifié du 22 juin 1963 (J.O. du 28 juin 1963). Celle des fédérations sportives et de plein air figure dans un arrêté du 24 août 1963 (J.O. du 31 août 1963).

Références juridiques : diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, à la fonction publique hospitalière, des départements et des communes et des établissements publics.

Employé du secteur privé.

- Le congé cadre jeunesse est également ouvert aux employés du secteur privé. Il permet à des jeunes de moins de 25 ans de bénéficier d'un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an pour se former comme cadres et animateurs. La durée du congé correspond à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés. Ce congé est un droit. Il ne peut être refusé par l'employeur, mais peut être différé en raison des contraintes de travail.

- La demande doit être formulée par écrit auprès de l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage en

précisant la date, la durée et l'organisme responsable du stage.Tout refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans les 8 jours qui suivent la demande. A titre exceptionnel et pour une seule fois, les salariés âgés de plus de 25 ans peuvent bénéficier de ce congé. Ils doivent alors justifier de leur activité d'encadrement pendant 3 ans au moins dans des associations dont la liste a été établie. Une attestation d'activité leur est délivrée par l'inspecteur départemental de la Jeunesse et des Sports qu'ils doivent présenter avec leur demande. Lorsque le salarié reprend son travail, il doit présenter une attestation de participation au stage, fournie par l'organisateur.

- Une liste des organismes ouvrant droit à ce congé est fixée par arrêté du Premier ministre.

4.3 La formation continue

Plusieurs dispositifs permettent la prise en charge des formations suivies par les salariés pour satisfaire aux exigences de leurs activités de bénévoles. En effet, tout employeur doit participer aux actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Ces actions, énumérées dans le Code du travail, comprennent les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances qui ont pour objet d'offrir aux travailleurs dans le cadre de l'éducation permanente les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel, ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Ainsi, les formations au titre du bénévolat peuvent être prises en charge, soit dans le cadre du plan de formation des entreprises soit dans le cadre du congé individuel de formation.

a) Le plan de formation de l'entreprise

- Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Son élaboration est assurée sous la responsabilité pleine et entière du chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel.

- La période de formation du salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise est assimilée à l'exécution normale du contrat de travail : le salarié reste sous la subordination juridique de l'employeur.

b) Le congé individuel de formation

- Le congé individuel de formation permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

- Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation s'il a 24 mois consécutifs ou non d'ancienneté en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois pour les entreprises artisanales de moins de 10 salariés). L'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié, mais il peut le reporter soit pour motif de service, soit en raison du nombre trop élevé de salariés simultanément absents.

- L'autorisation d'absence n'entraîne pas nécessairement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation. Il faut pour cela que le salarié ait obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin (principalement les FONGECIF). Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu. Le salarié conserve ses droits à congé payé et la durée du congé compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi antérieur. En outre, le Code du travail assimile à des actions de formation destinées aux salariés d'une association, celles à destination d'un public de cadres bénévoles, sous réserve qu'elles soient destinées à la formation à l'exercice de leur responsabilité dans le mouvement coopératif, associatif ou mutualiste. Dans ce cas, les bénévoles qui sont en mesure de fournir une preuve de leur engagement, et qui exercent des responsabilités à un niveau supérieur dans leur association peuvent suivre des formations qui sont, soit inscrites au plan de formation de leur association, soit financées par

des organismes collecteurs, soit qui apparaissent dans le cadre d'un engagement de développement de la formation (EDDF).

Références juridiques : loi n° 61-1 448 du 29 décembre 1961 codifiée aux L3142-43 à L3142-46 du Code du travail - article L6322-1 et suivants du Code du travail - loi n° 2000-627 du 6 juillet 2000 modifiant la loi 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

c) Le droit individuel à la formation

- La loi du 4 mai 2004 a consacré le principe de la formation professionnelle tout au long de la vie comme une obligation nationale. Cette loi reprend l'article L6322-1 et suivants du Code du travail qui précise l'objet du congé de formation. « Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles ».

Ainsi, la possibilité de congé formation pour les bénévoles des associations est inscrite dans le Code du travail, au même titre que pour les syndicats et les mutuelles.

4.4 La validation des acquis

- La validation des acquis de l'expérience professionnelle ou bénévole a été instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (article 134). Il faut justifier d'une expérience d'au moins trois ans dans une activité en rapport direct avec le titre ou le diplôme souhaité. Cette validation permet d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat en tout ou partie, après évaluation par le jury des connaissances, aptitudes et compétences développées au cours de l'expérience.

- Les salariés peuvent obtenir un congé pour validation de 24 heures consécutives ou non.

- Le candidat doit s'adresser au point relais conseil, il en existe plusieurs par département (voir le délégué départemental à la vie associative – DDVA-) aux dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA), il en existe un par académie. Ainsi, des compétences acquises au cours des activités bénévoles peuvent désormais permettre d'obtenir des diplômes. Il s'agit d'une reconnaissance sociale importante du bénévolat, du sérieux et de la qualité de l'engagement de milliers de personnes.

Références juridiques : Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale notamment art 134.

4.5 Les concours dits de « troisième voie »

La loi 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique a prévu la création de concours dits de « troisième voie », pour des candidats qui justifient d'activités exercées soit professionnellement ou en tant qu'élu local soit en qualité de responsable bénévole d'une association.

Les premières expériences ont été conduites pour des corps du ministère de la Jeunesse et des Sports (professeur de sport et conseiller d'éducation populaire et de jeunesse).

5. L'information

Pour renforcer le rôle des associations dans la vie sociale, économique, culturelle ou sportive et simplifier les relations qu'elles ont avec l'Etat sur le terrain, un délégué départemental à la Vie associative (DDVA) et une mission d'accueil et d'information des associations (MAIA) ont été instaurés dans chaque département.

a) Le délégué départemental à la Vie associative

- Le délégué départemental à la Vie associative (DDVA) coordonne l'action des services déconcentrés de l'Etat pour assurer une meilleure information des associations, simplifier les procédures et clarifier les relations.

- Il anime le développement de la vie associative autour de projets associatifs, en facilitant l'engagement bénévole et la prise de responsabilités civiques, en particulier des femmes et des jeunes. Il favorise la professionnalisation et le développement des compétences associatives en mobilisant les politiques et les financements publics. Il est l'interlocuteur des responsables associatifs dans le département pour faciliter la concertation et la consultation. En outre, il développe des relations partenariales et évaluées entre l'Etat et le monde associatif.

b) La mission d'accueil et d'information des associations

- La mission d'accueil et d'information des associations (MAIA) est placée sous la responsabilité du délégué départemental à la Vie associative. Elle est constituée d'un réseau de lieux-ressources pour les associations, au sein des services de l'Etat. L'objectif est d'identifier les dispositifs d'accueil et d'information de ces derniers et de simplifier les relations avec les associations. La MAIA coordonne les fonctions d'accueil, diffuse les informations, assure le suivi de la formation des agents de l'Etat ainsi que la liaison avec les responsables associatifs et les collectivités territoriales.

c) Les centres de ressources et d'information des bénévoles

- Au cours des Etats généraux du sport en 2002, les bénévoles ont fait part de leurs besoins en termes d'information et d'accompagnement pour remplir leurs missions. Ainsi ont été créés les centres de ressources et d'information des bénévoles.

- Leur objectif est de venir en appui aux bénévoles et aux associations sportives, simplifier les tâches de gestion administrative auxquelles ils sont quotidiennement confrontés, faciliter leur accès aux informations, les accompagner dans toutes les démarches administratives, comptables ou juridiques et ce, en vue de dégager le temps nécessaire à la conduite du projet associatif. Le dispositif est particulièrement destiné aux associations qui ne disposent pas de personnel qualifié en interne pour assurer toutes ces tâches.

- En 2007, il a été décidé d'étendre la compétence des CRIB à l'ensemble des secteurs associatifs. Actuellement le territoire est intégralement couvert par le dispositif.

- Pour avoir la liste des CRIB et autres structures d'accueil dans votre département, vous pouvez vous adresser au délégué départemental à la vie associative : **www.associations.gouv.fr** *rubrique «les acteurs près de chez vous».*

Références juridiques : DDVA-MAIA circulaire du 22 décembre 1999 relative aux relations de l'Etat avec les associations dans les départements publiées au J.O. du 30 décembre 1999. Instruction 07-153 JS du 28 novembre 2007.

6. La responsabilité et la protection

6.1 La responsabilité civile, pénale et financière

1. La responsabilité civile

a) Le bénévole victime d'un dommage

Les tribunaux judiciaires considèrent que lorsqu'un bénévole participe aux actions d'une association, il se crée automatiquement une convention tacite d'assistance entre l'association et le bénévole qui implique à la charge de l'association l'obligation d'indemniser le bénévole victime de dommages corporels.

Cette obligation est indépendante de l'obligation à la charge du tiers, de réparer les dommages subis par un bénévole, dès lors qu'une faute de ce tiers est établie.
Elle dispense le bénévole de prouver la faute de l'association.
En pratique, seuls les dommages corporels seront indemnisés, en complément des prestations en nature versées le cas échéant par un régime de sécurité sociale auquel serait affilié le bénévole.

Il appartient au bénévole de prouver la relation directe de cause à effet entre son intervention et le dommage.
Pour s'exonérer de l'obligation de réparation, l'association doit soit établir que l'inexécution de l'obligation de sécurité incluse dans la convention d'assistance résulte d'une cause étrangère (c'est-à-dire d'un cas de force majeure ou du fait d'un tiers), soit prouver que le bénévole a commis une faute qui exonère totalement ou partiellement, selon le rôle causal de cette faute, l'association de son obligation de réparation.

Enfin, le bénévole peut également demander directement la réparation de l'ensemble de ses préjudices à la tierce personne dont il démontrera soit la faute en application des articles 1382 et 1383 du Code civil, soit la responsabilité présumée du fait d'une chose que cette personne avait sous sa garde (article 1384 du même Code). Les mêmes causes d'exonération que celles indiquées ci-dessus peuvent conduire à un partage ou à une exonération de la responsabilité du tiers.

b) Le bénévole responsable d'un dommage

Il existe entre l'association et le bénévole un lien de préposition car le bénévole agit sous l'autorité directe de l'association, même en l'absence de contrat de travail.

Ainsi, en cas de dommages causés par un bénévole, la responsabilité de l'association peut être engagée sur le fondement de la responsabilité du fait d'autrui (article 1384 du Code civil). Dans cette hypothèse, lorsque la faute ou l'imprudence du bénévole, dont la preuve demeure nécessaire, est susceptible d'être regardée comme l'accomplissement maladroit du lien de préposition, la responsabilité de l'association sera engagée, sans que celle-ci, après avoir indemnisé la victime, puisse exercer un recours contre le bénévole.

En revanche, lorsque le dommage a été causé par une faute personnelle du bénévole, l'association pourra au cours du procès, demander au juge de constater une telle faute sans rapport avec la mission d'assistance et de l'exonérer de toute responsabilité.

Références juridiques : articles 1382-1 383 et 1 384 du Code civil.

2.La responsabilité pénale

La responsabilité pénale des dirigeants d'association ne fait l'objet d'aucune disposition spécifique.

Ils peuvent donc voir leur responsabilité pénale engagée, comme tout citoyen, aussi bien sur la base d'infractions volontaires *(atteintes aux biens ou aux personnes)* que sur celle d'infractions involontaires *(blessures ou homicides involontaires)*.

En application du principe selon lequel nul n'est responsable que de son propre fait (article 121-1 du Code pénal), un dirigeant associatif pourra être cité devant les juridictions pénales qu'il ait la qualité d'administrateur, de salarié ou de bénévole au sein de l'association, cette qualité n'ayant aucun effet juridiquement sur le plan pénal.

Cependant, l'association, personne morale de droit privé, pourra voir sa responsabilité pénale engagée pour la très grande majorité des infractions pénales de droit commun, selon les conditions prévues par l'article 121-2 du Code pénal et lorsque la loi le prévoit.

Ainsi, la mise en jeu de la responsabilité pénale des personnes morales est de nature à limiter les mises en cause de leurs dirigeants, en particulier lorsque ces derniers ont le statut de bénévoles, étant toutefois précisé qu'elle ne saurait constituer une cause d'irresponsabilité à leur égard.

En ce qui concerne plus spécifiquement les infractions d'imprudence (homicides et blessures involontaires), l'article 121-3 du Code pénal a été modifié par la loi 2000-647 du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels.

Les personnes physiques qui n'ont pas causé directement un dommage mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter ne sont responsables pénalement qui si elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Il faut rappeler que les juridictions pénales se doivent d'apprécier in concreto, c'est-à-dire au regard de la réalité du contexte, la faute d'imprudence. Il est donc vérifié si le dirigeant associatif, dans le cadre de la structure de l'association a accompli les diligences normales compte tenu de ses fonctions, de ses compétences, et du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Les dispositions législatives, en précisant les conditions juridiques d'une mise en cause pénale d'un dirigeant associatif, par exemple bénévole, à l'occasion d'un accident survenu à l'un des membres de l'association, devraient permettre d'éviter les procédures abusives au détriment de bénévoles.

3. La responsabilité financière

Là encore, aucune disposition spécifique ne régit la responsabilité pénale des dirigeants d'associations.
Les dirigeants d'association peuvent se voir poursuivre notamment des chefs d'abus de confiance, faux, escroqueries... A cet égard, leur statut d'administrateur ou de salarié importe peu.

Conformément au droit commun, leur responsabilité ne peut être engagée que sur la base du fait personnel. La jurisprudence exclut en effet strictement que leur responsabilité puisse être engagée collectivement.
La question de la responsabilité pénale des dirigeants d'association en charge d'une mission de service public ou entretenant des liens étroits, notamment d'ordre financier, avec une collectivité territoriale présente des particularités.

Le recours à une association pour gérer une mission de service public, dès lors notamment que ses droits et obligations se trouvent strictement définis par une convention prévoyant un contrôle étroit et permanent de la collectivité publique délégante sur les activités et les comptes de ladite association, n'est pas illégal en lui-même (CE, 8 juin 1994 - Deirez ; Lebon p 839).

Il peut en effet se justifier pour des raisons licites comme la recherche d'une plus grande souplesse de gestion ou l'association de partenaires extra-administratifs (usagers, bénévoles, professionnels, etc).

Toutefois, le recours par une collectivité territoriale à une structure associative peut être aussi motivé par un but irrégulier, tel se soustraire au contrôle des dépenses publiques ou au Code des marchés publics, écarter les règles de recrutement de personnel supplémentaire...

Sur un plan administratif, une association peut être considérée comme un service de la collectivité si elle :

- exerce une activité de service public sans y avoir été habilitée ;
- est entièrement sous le contrôle de la collectivité publique, compte tenu de la composition de ses organes

dirigeants, des modalités de son fonctionnement et de son financement ;

- est gérée comme un démembrement de la collectivité publique sans considération de ses statuts.

Les conséquences comptables d'une telle situation sont importantes dans la mesure où les fonds versés par la collectivité publique à l'association, sous l'appellation de subventions, sont considérés comme des deniers publics ; les dirigeants de l'association pouvant dès lors faire l'objet devant les juridictions financières d'une procédure de gestion de fait de fonds publics.

Au plan pénal, les faits ayant donné lieu à une déclaration de gestion de fait peuvent être naturellement constitutifs du délit d'usurpation de fonctions publiques, prévu et réprimé par l'article 433-12 du Code pénal.

On rappellera, en outre, que la responsabilité pénale des dirigeants d'associations gérant des services publics pourrait notamment être, le cas échéant, engagée sur le fondement des textes relatifs à l'octroi d'un avantage injustifié *(art. 432-14 du Code pénal) ou de prise illégale d'intérêts (art. 432-12 du même Code).*

6.2 Les assurances

Un accident peut toujours se produire au cours d'une activité et la responsabilité de l'association personne morale ou celle de ses membres personnes physiques, peut être retenue.

Dans certains cas l'assurance est obligatoire, il en est ainsi pour : les centres de vacances, les centres de loisirs sans hébergement, les établissements ayant la garde de mineurs handicapés ou inadaptés, les associations et groupements sportifs, les associations organisatrices de voyages.

Dans tous les autres cas, il est vivement recommandé aux associations de souscrire une assurance en responsabilité civile. Il importe, au moment de l'élaboration du contrat avec l'assureur de bien prévoir toutes les personnes intervenant dans l'association et de recenser toutes les activités mises en œuvre.

Le contrat doit prévoir des garanties pour l'activité de ces personnes à l'égard de tiers extérieurs, mais également entre elles.

En cas de manifestations exceptionnelles il convient de prévenir l'assureur pour prévoir une extension temporaire de garantie.

Les associations d'intérêt général peuvent souscrire pour leurs bénévoles une assurance contre le risque d'accidents du travail. Les cotisations trimestrielles sont fixées pour l'année 2010 à 17 € pour les bénévoles effectuant des travaux administratifs, à 30 € pour les autres actions et à 4 € pour la seule participation à des réunions. Ces cotisations sont à payer auprès des organismes de sécurité sociale.

Références juridiques : article L743-2 du Code de la Sécurité sociale.

Dans les autres cas, l'association peut souscrire une assurance individuelle contre les accidents. L'assurance multirisque prévoit souvent cette garantie. Si l'association possède des véhicules, une assurance spécifique doit être prévue.

Si l'association sollicite des bénévoles ou des permanents pour transporter des personnes dans leurs véhicules, elle doit vérifier que le contrat d'assurance prévoit cette utilisation.

Enfin, il ne faut pas oublier d'assurer les locaux contre les risques d'incendie, de vol, de dégâts des eaux…
Il est important de prendre un soin particulier à l'élaboration du contrat au cours du dialogue avec l'assureur, car en cas d'accident ou de sinistre le dirigeant de l'association sera tenu responsable de négligence si les garanties ne sont pas suffisantes.

6.3 La protection sociale des bénévoles

a) La protection en assurance-maladie et maternité.

Il s'agit des prestations en nature. Deux situations sont à envisager :

- Soit les bénévoles bénéficient d'un régime de protection sociale du fait d'une activité professionnelle ou d'une situation particulière (étudiant, ayant droit d'un assuré social, chômeur, retraité…). En cas de cessation d'activité, ces personnes bénéficient des prestations en nature des assurances maladie et maternité de leur régime de sécurité sociale pendant une durée déterminée au titre d'un maintien des droits.

- Soit les bénévoles n'ont aucun régime de sécurité sociale, ils peuvent bénéficier des prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime général de sécurité sociale, dès lors qu'ils résident en France de façon stable ; c'est l'affiliation sur critère de résidence, instaurée par la loi créant la couverture maladie universelle (CMU). Les foyers dont les ressources annuelles sont supérieures à 8 644 € (plafond applicable au 1er octobre 2010) par an, sont redevables d'une cotisation au taux de 8 % sur la fraction excédant ce seuil.

b) La protection contre les accidents du travail

Les bénévoles peuvent souscrire à l'assurance volontaire contre les accidents du travail survenus lors de leur activité bénévole. Lorsqu'une association visée à l'article 200 du Code général des impôts souscrit directement une assurance volontaire pour ses bénévoles, elle prend en charge les cotisations dues à ce titre. Les bénévoles bénéficient des prestations prévues par la législation relative aux accidents du travail, hormis : l'indemnité journalière en cas d'assurance volontaire individuelle ; l'indemnité journalière et l'indemnité en capital mentionnées à l'article L.434-1 du Code de la sécurité sociale en cas d'assurance volontaire non individuelle.

c) L'assurance vieillesse

Les personnes qui ne bénéficient d'aucun régime de sécurité sociale peuvent souscrire à l'assurance vieillesse volontaire mentionnée à l'article L.742-1 du Code de la sécurité sociale.

Références juridiques : loi 99-641 du 27 juillet 1999 portant création d'une couverture maladie universelle.

7. Les finances

7.1 Le bénévolat et le régime fiscal des associations. Limites

Sur le plan fiscal, le bénévolat est consacré au travers de l'exigence d'une gestion désintéressée pour le bénéfice de l'exonération des impôts commerciaux. L'examen du caractère désintéressé de la gestion d'un organisme est un préalable dans l'analyse de son régime fiscal conformément aux dispositions définies dans l'instruction du 15 septembre 1998 et reprises dans l'instruction du 18 décembre 2006 : cette instruction prévoit une démarche en trois étapes, dont la première consiste dans l'examen du caractère désintéressé de la gestion.

Ce caractère désintéressé de la gestion est ainsi subordonné au respect des trois conditions suivantes :

- l'organisme doit être géré et administré à titre bénévole par des personnes n'ayant elles-mêmes, ou par personne interposée, aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation ;
- l'organisme ne doit procéder à aucune distribution directe ou indirecte de bénéfice, sous quelque forme que ce soit ;
- les membres de l'organisme et leurs ayants droit ne doivent pas pouvoir être déclarés attributaires d'une part quelconque de l'actif, sous réserve du droit de reprise des apports.

Bien entendu, ces dispositions ne font pas obstacle à ce qu'une association utilise les services d'une main d'œuvre salariée, à condition que le salaire versé corresponde à un travail effectif et que son montant ne soit pas excessif, compte tenu des usages professionnels.

L'association est gérée à titre bénévole.

Rappel : *le constat de l'existence d'une gestion intéressée entraîne l'assujettissement de l'organisme à l'ensemble des impôts commerciaux (taxe sur la valeur ajoutée, impôt sur les sociétés, etc.).*

L'absence de contrepartie financière est la caractéristique essentielle du bénévolat.

La gestion d'un organisme est désintéressée si l'activité de ses dirigeants est exercée à titre bénévole. En effet, le temps

passé à la gestion ne doit en principe procurer aucune rémunération directe ou indirecte aux administrateurs ou aux dirigeants membres de l'association.

Les dirigeants

La notion de « dirigeant » recouvre les dirigeants de droit, c'est-à-dire les membres du conseil d'administration ou de l'organe délibérant qui en tient lieu, mais aussi toute personne qui assumerait en fait (« dirigeant de fait ») la direction effective d'un organisme. Ainsi, sera considérée comme telle la personne qui déterminera les orientations de l'association et en supervisera la gestion en lieu et place des dirigeants statutaires, sans être soumise au contrôle de ces derniers.

L'administration fiscale a précisé la notion de dirigeant de fait dans l'instruction précitée. Cette notion s'apprécie selon les mêmes critères qu'en matière de sociétés et correspond à des situations dans lesquelles les dirigeants statutaires n'assument pas, en fait, les rôles d'impulsion et de contrôle qui leur sont
dévolus.

Précisions : le fait, pour une association, d'avoir un directeur salarié ne remet pas en cause le caractère désintéressé de sa gestion, à la condition que les instances dirigeantes (en principe le bureau) exercent sur ce directeur salarié un contrôle effectif qui place celui-ci dans une situation de subordination vis-à-vis de l'organe dirigeant.

Le directeur salarié peut participer, avec voix consultative, au conseil d'administration, ou à l'organe collégial qui en tient lieu.

Les salariés peuvent être membres de l'organisme à titre personnel. Leur présence au conseil d'administration est admise dès lors qu'ils ne représentent pas plus du quart des membres du conseil d'administration et qu'ils y figurent en qualité de représentants élus des salariés, dans le cadre d'un accord concernant la représentation du personnel. De même, est admise la présence au conseil d'administration, à titre de simple observateur, d'un salarié.

La rémunération des dirigeants

a) Le versement de salaires ou d'honoraires

Par rémunération, il convient d'entendre le versement de sommes d'argent ou l'octroi de tout autre avantage, direct ou indirect, consenti par l'organisme ou l'une de ses filiales. Les dirigeants peuvent seulement obtenir le remboursement des frais qu'ils ont effectivement exposés dans l'intérêt de l'association.

Toutefois, deux dispositions ont été introduites :

- L'une dans l'instruction fiscale du 15 septembre 1998 et reprise en 2006, admettant la possibilité de verser une rémunération aux dirigeants d'une association dans la limite de ¾ du SMIC, sans que le caractère désintéressé de la gestion de l'association soit remis en cause. Il convient de noter que la rémunération totale des dirigeants de plusieurs associations liées entre elles ne doit pas excéder ce seuil.

- L'autre possibilité a été introduite par la loi de finances pour 2002. Il est possible pour une association de rémunérer un ou plusieurs dirigeants (3 au maximum) sans perdre son caractère désintéressé à condition de respecter les dispositions suivantes :

  - Si le montant annuel des ressources de l'association, hors subventions, est supérieur à 200 000€ en moyenne sur les trois exercices clos précédant celui pendant lequel la rémunération est versée, l'association peut rémunérer un dirigeant, deux si le montant annuel est supérieur à 500 000€ et trois s'il est supérieur à 1 000 000€.
  - Cette décision doit être inscrite dans les statuts.
  - Elle doit être approuvée par l'organe délibérant.
  - La rémunération ne peut excéder 3 fois le plafond de la sécurité sociale, soit 8655 € par mois pour l'année 2010.

b) Les autres avantages

L'octroi de divers avantages aux dirigeants de droit ou de fait de l'organisme est aussi de nature à remettre en cause le caractère désintéressé de la gestion.

Il peut s'agir, par exemple, de l'octroi d'un prêt sans intérêt, d'avantages en nature divers à un dirigeant ou à un de ses proches, voire le simple remboursement de frais, selon un

mode forfaitaire notamment, dont il ne peut être justifié qu'il a été utilisé conformément à son objet.

Il est notamment considéré que la gestion d'un organisme n'est pas désintéressée si celui-ci a pour but exclusif ou principal de fournir des débouchés à une entreprise ou d'exercer une activité complémentaire de celle d'une entreprise commerciale dans laquelle un dirigeant de l'organisme aurait, directement ou indirectement, des intérêts.

c) Illustration

La jurisprudence a ainsi considéré que :

- le fait qu'un organisme prenne en charge le remboursement d'emprunts contractés par le directeur en titre et seul gestionnaire en fait, ainsi que le remboursement de ses dépenses de train de vie, est de nature à remettre en cause le caractère désintéressé de la gestion (CE - 10 avril 1992, n° 77318 et 77319, « Institut international d'études françaises ») ;
- une association qui met en contact ses adhérents avec une agence matrimoniale exploitée par la dirigeante de l'association, a une gestion intéressée et une activité lucrative, l'activité de l'association étant le prolongement de celle de l'agence (CE - 20 juillet 1988, RJF 10/88 n° 1073).

Toutefois, le fait qu'un parent du dirigeant soit salarié de l'organisme ne suffit pas à lui seul pour contester le caractère désintéressé de sa gestion, lorsque cette rémunération est justifiée compte tenu du travail fourni et qu'elle est conforme aux usages du secteur.

Absence de prélèvement sur les actifs de l'organisme

Prélèvement sur les ressources

Un organisme qui procède à des distributions directes ou indirectes de ses ressources ne s'inscrivant pas dans la logique de son objet statutaire, revêt un caractère lucratif.

Cette interdiction de procéder à des distributions de bénéfices – toute somme, valeur ou avantage indu étant assimilé à un élément d'actif pour l'appréciation du caractère désintéressé de la gestion – se fonde sur la définition même de l'association, telle qu'elle est édictée à l'article premier de la loi du 1er juillet 1901. Il s'agit donc d'une préoccupation essentielle de l'oeuvre associative.

Sont visés par ces dispositions non seulement la répartition effective des excédents, lorsqu'ils existent, entre les membres de l'association, mais aussi les avantages personnels injustifiés (prise en charge de dépenses personnelles, rémunérations exagérées ou injustifiées, service de rémunération de comptes courants, prélèvements en divers nature, prêts à des taux préférentiels, etc.) consentis par l'association, quel que soit le bénéficiaire (fondateurs, dirigeants ou leurs ayants droit, membres, salariés, fournisseurs...).

S'agissant des salariés, les compléments de rémunération déterminés en considération d'un résultat physique (nombre de contrats conclus, de stages ou d'articles vendus, etc.), du chiffre d'affaires ou d'un solde comptable sont susceptibles d'affecter le caractère désintéressé de la gestion et constituent, à tout le moins, l'indice d'une démarche commerciale susceptible de conduire à la remise en cause du caractère non lucratif de l'organisme.

Attribution de parts d'actif.

Conformément aux dispositions de l'article 261-7-1°-d du Code général des impôts, les membres de l'organisme et leurs ayants droit ne doivent pas pouvoir être déclarés attributaires de l'actif lors de la dissolution de l'organisme, sous réserve du droit de reprise des apports. En pratique, cela implique que les statuts prévoient qu'en cas de dissolution son patrimoine soit dévolu à un autre organisme ayant un but effectivement non lucratif.

Il en serait autrement si, aux termes des statuts ou dans les faits, toute autre personne morale ou physique se voyait attribuer une part quelconque de l'actif ne correspondant pas à la reprise d'un apport expressément stipulé.

L'existence d'une gestion intéressée, quel que soit l'élément qui la caractérise (ce bref exposé permet d'envisager la diversité des sources d'une gestion non désintéressée), entraîne des conséquences importantes pour l'association. En effet, même si par ailleurs son activité présente une utilité sociale, l'absence de gestion bénévole la rend passible de l'ensemble des impôts commerciaux.

Par ailleurs, l'article 200 du Code précité, qui ouvre droit, dans certaines limites, à une réduction d'impôt sur le revenu du cotisant ou du donateur à raison des dons et versements que celui-ci a effectués au profit d'œuvres ou d'organismes d'intérêt général à but non lucratif, suppose que la gestion soit désintéressée (cf. Rép. DEMILLY, 21-05-1998, AN n° 8350).

Références : instruction fiscale 4 H-5-06 du 18 décembre 2006 - article 200-1 du Code général des impôts - loi n° 2000-627 du 6 juillet 2000 modifiant la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives. Article 261 7 1 d du code général des impôts et décret n°2004-76 du 20 janvier 2004.

7.2 Les remboursements de frais

Le bénévole ne bénéficie d'aucun statut fiscal particulier du fait de son engagement.

Cependant, les remboursements de frais peuvent être autorisés sous certaines conditions :

- Ces frais doivent correspondre à des dépenses réelles et justifiées, engagées pour les besoins de l'activité associative.

- A défaut de justificatifs et dès lors qu'un lien de subordination est établi, les sommes versées au bénévole peuvent être requalifiées en salaires, ce qui peut entraîner des conséquences financières importantes non seulement pour l'association (taxes sur les salaires, remise en cause de sa gestion désintéressée dans l'hypothèse où leur montant ne correspondrait pas au travail effectif ou serait excessif eu égard à l'importance des services rendus compte tenu des usages professionnels), mais aussi pour les bénévoles (impôt sur le revenu).

- Lorsque les conditions susvisées sont respectées, les collaborateurs bénévoles ne sont pas imposables au titre des remboursements qui leur sont versés par les associations dans la mesure où les sommes perçues correspondent à des dépenses réellement engagées. Cette indemnisation peut exceptionnellement revêtir un caractère forfaitaire si l'approximation par rapport aux frais réels est suffisante (c'est le cas notamment pour les indemnités kilométriques). A cet effet, celle-ci doit conserver les pièces justificatives de la réalité des dépenses et, le cas échéant, les éléments permettant de reconstituer avec une approximation suffisante les frais exposés .

La loi n° 2000-627 du 6 juillet 2000 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, prévoit que les frais engagés par les bénévoles peuvent ouvrir droit à la réduction d'impôts lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- ils doivent avoir été engagés en vue strictement de la réalisation de l'objet social d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général ;
- ils doivent être dûment justifiés ;
- le contribuable doit avoir renoncé expressément à leur remboursement.

Cette disposition s'applique à tous les bénévoles quel que soit le secteur d'intervention de leur association, elle suit le même mécanisme que celui des dons des particuliers aux associations.

Par ailleurs, les versements effectués au profit de l'association par les intéressés ouvrent également droit à la réduction d'impôts dans les conditions et les limites fixées à l'article 200 du Code général des impôts.

S'agissant des frais engagés par les bénévoles utilisant leur propre véhicule, ceux-ci peuvent dés lors qu'ils ne sont pas remboursés être considérés comme des dons et traités comme tels pour les réductions fiscales.

Pour 2010, ce tarif applicable est : 0,299 €/km pour les véhicules automobiles, et 0,116 € /km pour les vélomoteurs , les scooters et les motos. Ce montant est revalorisé chaque année. (BOI 5 B-11-01).

7.3 Une disposition nouvelle : le chèque-repas du bénévole

La loi du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif a ouvert la possibilité pour les bénévoles de bénéficier de chèque-repas.

Ce dispositif fonctionne de la même manière que pour les salariés, il permet au bénévole d'acquitter tout ou partie du prix d'un repas consommé au restaurant ou préparé par un restaurateur. Les dirigeants bénévoles bénéficiant d'une rémunération telle que décrite plus haut, ne peuvent être attributaires de chèque-repas.

Ces chèques-repas s'adressent aux bénévoles ayant une activité régulière, les dirigeants rémunérés ne peuvent en bénéficier. Ils ont une valeur de 5,70€ maximum en 2010 et sont émis par des sociétés spécialisées.

L'association prend la totalité du montant à sa charge , cette contribution est exonérée de toute charge fiscale, cotisation et contribution sociale. Plus d'informations auprès de la Commission Nationale des Titres-Restaurant ou sur **www.cntr.fr**

Références juridiques : loi n°2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement associatif. Décret n°2006-1206 du 29 septembre 2006 relatif aux titres-repas du volontaire et aux chèques-repas du bénévole Instruction fiscale du 16 mai 2007 BOI 5-B-14-07 relative au traitement des frais kilométriques.

8. Les situations particulières

8.1 Les jeunes

Les associations juniors.

L'association est un contrat. Or aux termes de l'article 1124 du Code Civil, un mineur est incapable juridiquement. Il ne peut donc pas contracter. La jurisprudence admet cependant qu'un mineur peut adhérer à une association, voire participer à sa création, même avec le seul accord tacite de ses parents. En revanche, il ne peut exercer certaines fonctions susceptibles d'engager sa responsabilité et donc de lui porter préjudice.

Afin de résoudre cette difficulté juridique et de faciliter l'apprentissage de l'engagement chez les jeunes, un réseau national dit « juniors associations » a été créé par la Ligue française de l'enseignement et de l'éducation permanente, le groupement d'intérêt public Défi-jeunes, l'association J-Presse, auxquels se sont jointes la confédération des MJC de France et la fédération des centres sociaux et socio-culturels. Les jeunes qui veulent mettre en place des projets bénéficient d'un accompagnement (avec des relais départementaux), grâce notamment à l'utilisation du mécanisme de la stipulation pour autrui. Cela permet à la « junior association », même si elle est composée exclusivement de mineurs, de disposer d'une assurance pour ses activités et d'ouvrir un compte bancaire dont le réseau national des « juniors associations » se porte garant.

670 « juniors associations », réparties sur l'ensemble du territoire, ont été habilitées.

Pour tout renseignement, contactez le réseau national des Juniors associations :
Tél. : 01 43 58 98 70

La vie associative dans les établissements scolaires

Dans les collèges et les lycées, il existe des foyers socio-éducatifs. Créés sous forme associative, ils sont conçus comme un outil pédagogique dans un but d'éducation à la citoyenneté. Ainsi, la circulaire du 25 octobre 1996 recommande que les élèves soient associés étroitement à sa gestion et à son animation, et que les fonctions dirigeantes ne soient pas attribuées de droit au chef d'établissement, au conseiller principal, au gestionnaire ou à l'agent comptable. Cependant les fonctions de président, secrétaire et trésorier doivent être assurées par des élèves majeurs, compte tenu des limites de la capacité juridique des mineurs.

Dans les lycées, une circulaire du 2 avril 1991 a prévu la création de maisons des lycéens, il s'agit d'une véritable association de lycéens.

Les réunions organisées par les associations de lycéens et la participation de personnalités extérieures à l'établissement sont soumises à l'autorisation préalable du chef d'établissement qui peut solliciter l'avis du conseil d'administration.

Références juridiques : circulaire du 2 avril 1991 relative à la création des maisons des lycéens.

8.2 Les chômeurs

Un chômeur peut exercer une activité bénévole dans une association, sans que cela lui porte préjudice quant au paiement de ses indemnités. Plusieurs règles doivent cependant être respectées :

- l'activité ne peut pas être exercée dans une association au sein de laquelle il a été salarié ;
- l'activité ne doit pas empêcher la recherche active d'un emploi ;
- l'activité ne doit pas se substituer à un emploi salarié.

Ces règles ont été introduites d'abord dans une circulaire de l'UNEDIC du 25 octobre 1996, puis précisées à l'article 10 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions et à l'article L 351-17-1 du Code du travail.

Par ces textes, il a été ainsi reconnu pour les chômeurs, le rôle important de réinsertion que peuvent jouer les associations, permettant ainsi à des personnes à la recherche d'un emploi de participer à des tâches d'intérêt général.

8.3 Les préretraités

Les préretraités du Fonds national de l'emploi peuvent exercer des activités à titre bénévole :

- Activité bénévole dans le cadre d'un mouvement associatif, à la condition qu'il ne s'agisse pas de remplacer du personnel qui serait normalement destiné à se consacrer à l'activité administrative de l'organisme en cause ou d'éviter par ce moyen le recrutement d'un tel personnel.

- Exécution de mandats syndicaux de représentation dans des organismes paritaires ou officiels dans la mesure où l'accomplissement de ces mandats n'est pas assorti de rémunérations (les indemnités versées en remboursement de frais réels ainsi que les indemnités ou vacations à caractère forfaitaire ne sont pas considérées comme des rémunérations) ;

- Exécution de mandats électifs (quand l'accomplissement de ces mandats ne donne pas lieu au versement d'une rémunération, mais seulement à la perception d'indemnités représentatives de frais). Il est précisé que l'exécution de mandats de parlementaire est incompatible avec la perception d'une allocation de préretraite, le parlementaire étant rémunéré pour l'accomplissement de son mandat.

Les fonctions suivantes sont incompatibles avec le maintien du versement de l'allocation :

- Les fonctions exercées à titre bénévole au bénéfice d'un organisme par un de ses anciens salariés, même si cet organisme est à but non lucratif ;
- Les fonctions exercées à titre bénévole dans les organismes à but lucratif.

8.4 Les retraités et les associations

L'investissement des plus de 60 ans dans les associations est très important.
Ils sont 47 % à adhérer à une association, et la moitié d'entre eux est membre d'au moins deux associations. Cette présence se retrouve dans tous les secteurs, et pas seulement dans les clubs du 3ème âge.
Pour cette tranche d'âge, l'adhésion à une association permet de créer des liens et une sociabilité qui va remplacer ceux de la vie professionnelle passée.

Les trois principales raisons de participer à la vie associative sont : pratiquer des loisirs, se retrouver entre soi et agir pour autrui.

Réf. : INSEE Première n°737 septembre 2000

Retrouvez
toutes les informations
sur le portail officiel
de la vie associative :

www.associations.gouv.fr

95, avenue de France - 75650 Paris cedex 13

Maquette : Colette VERNET - Frédéric VAGNEY - Impression : Pellegrino - Photos : © Jupiter Images