

Les bénévoles dans le secteur culturel

Sont-ils des salariés comme les autres ?

N°8 | juil. 2014

Sous ce titre accrocheur, cette fiche permet de mettre en évidence les difficultés rencontrées et surtout les risques à employer des bénévoles sans en respecter l'encadrement juridique.

En fait, l'encadrement juridique n'est pas précis sur le bénévolat. Il se définit négativement, par opposition au salariat et au volontariat. De fait, l'emploi de bénévoles, mal vu par les Urssaf, est source d'insécurité juridique.



I. Qu'est-ce que le bénévolat ?

Le bénévolat est un engagement libre et sans contrepartie, de quelque nature que ce soit (rémunération, indemnisation ou gratification), par lequel un individu participe à l'animation et au fonctionnement d'un organisme sans but lucratif en dehors de tout lien de subordination.

II. Le lien de subordination : une absence remarquée !

La participation du bénévole est libre et volontaire et il n'existe pas de bénévolat si, dans les faits, la relation peut être qualifiée de contrat de travail. Il n'existe pas de lien de subordination dans l'activité du bénévole : il ne doit, en aucun cas, rendre compte à un supérieur hiérarchique ou à un chef d'équipe qui aurait pour fonction de lui donner des ordres ou des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements.

III. La rémunération : une absence obligée !

La rémunération d'un artiste entraîne de fait une présomption de salariat. Dans tous les cas, le bénévole ne peut être rémunéré ou indemnisé, et ce, même sous la forme d'avantages en nature (nourriture, hébergement, accès à des événements, etc.). On peut ainsi considérer que le bénéfice d'avantages en nature de nourriture et de logement enlève à la relation son caractère bénévole. Le bénévole peut uniquement se faire rembourser les dépenses qu'il a engagées pour son activité, à la condition qu'elles soient dûment justifiées par des factures.

IV. La requalification en contrat de travail : une sanction à ne pas négliger...

Les Urssaf n'aiment pas le bénévolat et veillent au respect de son application. En cas de non-respect de ces règles, les conséquences d'une requalification sont lourdes puisque l'employeur encourt, outre les conséquences financières à l'égard du salarié, les sanctions pénales (emprisonnement, amende), civiles et administratives (fermeture d'établissement, etc.) liées au travail dissimulé.

V. La protection des bénévoles : des assurances à ne pas oublier !

Ce n'est pas parce que vous employez des bénévoles qu'il ne faudrait pas les couvrir pour les risques que leur activité ou le fait d'un tiers, font naître. N'étant pas salarié, le bénévole ne peut prétendre à la garantie des accidents du travail. Il est impératif alors de souscrire un contrat d'assurance civile, même dans les cas où celle-ci n'est pas obligatoire. Les bénévoles peuvent contracter également une assurance afin de se prémunir contre les risques qu'ils encourent dans le cadre de leurs activités associatives.

Spécialisé dans les secteurs culturels et donc associatifs, votre expert-comptable peut vous conseiller sur l'emploi de bénévoles. N'hésitez pas à le contacter.

