

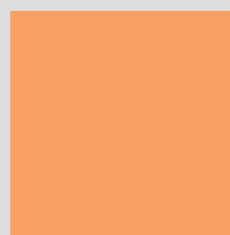
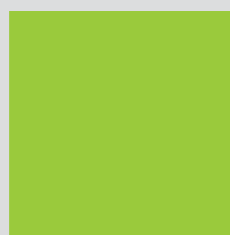
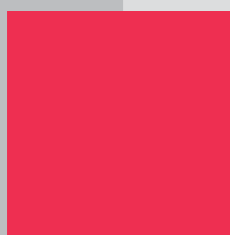
Les droits et obligations des volontaires dans le milieu sportif



Guide pratique à l'usage des acteurs du monde sportif
07-2016

Table des matières

Introduction	3
1. Qui est concerné par la loi du 3 juillet?	4
1.1. Qu'entend- on par volontaire ?	4
1.2. Qu'entend- on par activité volontaire ?	4
1.2.1. Les conditions à remplir	4
1.2.2. Club sportif et fédération sportive, qu'en est-il?	4
2. Obligation d'information de l'association	5
2.1. Obligation d'information	5
2.1.1. Le support de l'information	5
2.1.2. Effet(s) de l'obligation d'information	5
2.1.3. Le contenu de l'obligation d'information	5
2.1.4. La charge de la preuve	5
2.2. Convention de volontariat	6
3. La fiscalité et le volontaire	7
3.1. Club sportif et fédération sportive, qu'en est-il?	7
3.1.1. Régime forfaitaire maximal	7
3.1.2. Le remboursement de frais réels	8
3.1.3. Imposition des sommes perçues par le volontaire	9
4. La sécurité sociale et le volontaire	10
4.1. Les cotisations sociales	10
4.2. Les autorisations préalables	11
4.2.1. Pour un salarié	11
4.2.2. Les volontaires bénéficiaires d'allocations sociales	11
5. La responsabilité et le volontaire	12
5.1. Texte légal	12
5.2. En pratique	12
6. Assurance et volontariat	13
6.1. Texte légal	13
6.2. Pratique	13
6.2.1. Assurance de l'association (fédération sportive ou club sportif)	13
6.2.2. Assurance du volontaire	13
6.2.3. Possibilité de souscrire à une assurance collective	14
7. De l'application des dispositions du droit du travail	15
8. Pour aller plus loin	15



Les droits et obligations des volontaires

Que serait le monde associatif sportif sans les bénévoles qui consacrent leur temps libre à l'encadrement et à la gestion du sport ?

La réponse est simple, il n'y aurait pas de sport...

Ce guide pratique est destiné à éclairer de manière concrète les volontaires et leurs responsables sur leurs droits, leurs obligations, leur protection dans les clubs sportifs ou fédérations sportives au regard de la loi relative aux droits des volontaires du 3 juillet 2005.

Introduction

Avant la loi du 3 juillet 2005¹ relative aux droits des volontaires, un principe de liberté gouvernait les aspects de la relation entre le bénévole et son association (seule la circulaire du 5 mars 1999 avait réglementé le régime fiscal des bénévoles).

Depuis le 1^{er} août 2006, tous les clubs sportifs et fédérations sportives, qu'ils soient constitués en ASBL ou en Association de fait, ont l'obligation de se conformer à la nouvelle Loi relative aux droits des volontaires.

Au niveau terminologique, les termes « bénévole » et « volontaire » sont couramment utilisés, ces deux mots ne recouvrant que des différences ténues pratiquées au sein de certains milieux restreints. On peut donc choisir de parler de bénévole ou de volontaire. La loi utilisant le terme de volontaire, nous nous conformerons à ce choix.



¹ Loi relative aux droits des volontaires du 3 juillet 2005, parue au Moniteur Belge le 29 août 2005

1. Qui est concerné par la loi du 3 juillet

1.1. Qu'entend-on par volontaire ?

Un volontaire est personne physique exerçant une activité «volontaire» pour une organisation à but non lucratif. Tant les volontaires d'une ASBL que d'une association de fait sont donc concernés par la loi.

Par association de fait, il y a lieu d'entendre: toute association dépourvue de la personnalité juridique et composée

de deux ou plusieurs personnes qui organisent, de commun accord, une activité en vue de réaliser un objectif désintéressé, excluant toute répartition de bénéfices entre ses membres et administrateurs, et qui exercent un contrôle direct sur le fonctionnement de l'association².



1.2. Qu'entend-on par activité volontaire ?

1.2.1. Les conditions à remplir

La loi énonce cinq grandes conditions à devoir respecter pour que l'activité puisse être qualifiée de volontaire. Les conditions sont les suivantes:

- l'engagement volontaire doit avoir pour finalité d'aider autrui (pas une simple entraide mutuelle).
- le volontaire ne peut à aucun moment être contraint ou forcé à pratiquer le volontariat.
- l'activité volontaire doit se situer en dehors du cadre de la vie privée ou familiale.
- pour accomplir une même activité, une personne ne peut l'accomplir comme volontaire et comme salarié. Par contre, au sein d'une même organisation, une personne pourra être à la fois volontaire et salarié, mais pour autant que les deux casquettes recouvrent des activités différentes³.
- le volontaire ne peut recevoir aucune rémunération, aucune contrepartie financière pour les activités auxquelles il s'adonne à titre de volontaire. Par contre, nous le verrons, le volontaire peut éventuellement bénéficier d'une indemnité.

1.2.2. Club sportif et fédération sportive, qu'en est-il?

Au regard des définitions susmentionnées, il semble incontestable que de nombreux individus du monde associatif sportif peuvent être considérés comme des volontaires, rentrant dans le champ d'application de la nouvelle loi.

Nous pouvons donc épingler les dirigeants sportifs, qu'ils soient administrateurs ou non, certains entraîneurs et arbitres. De même, nous devons tenir compte de ces hommes et de ces femmes de l'ombre qui accordent leur temps à encadrer et soutenir le monde associatif sportif, tel que les parents (covoiturage, lessive de l'équipe...), les collaborateurs qui entretiennent les terrains, le complexe sportif...

Enfin, il y a lieu d'être attentif au fait que le monde associatif sportif fait également appel à des employés ou autres indépendants qui tombent sous le coup de l'application des réglementations sociales, fiscales et du travail de droit commun.

² Art. 3, 3°, Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, M.B., www.moniteur.be ,2005-07-03/59.

³ L'administration fiscale accepte également, depuis le 23 mai 2011 , qu'un volontaire puisse exercer, au sein de la même association, une activité bénévole, tant qu'elle est bien distincte de l'activité professionnelle qu'il y exerce (10ème addendum du 23 mai 2011 à la circulaire n° CI.RH.241/509.803 (AGFisc N) 8/2003) du 5 mars 1999.

2. Obligation d'information de l'association

Principe de la liberté de prestation :

Tout individu ne peut être contraint à prêter en tant que volontaire. Jamais un club ou une fédération ne pourra obliger une personne à lui offrir gracieusement son temps libre. . .

2.1. Obligation d'information

2.1.1. Le support de l'information

Dès l'instant où une personne manifeste le désir de s'engager en tant que volontaire au sein d'une association, la loi sur le volontariat stipule que l'association doit informer le volontaire d'un certain nombre de renseignements strictement arrêtés par la loi. Cette même loi précise que l'association doit communiquer ces informations au volontaire de quelque manière que ce soit. En d'autres termes, l'association est libre du choix du support qui lui servira de canal de communication vers le volontaire. Ainsi, l'association peut communiquer les informations requises soit par voie d'affichage, soit par site internet, soit par mail... etc., sachant que l'association peut décider de délivrer un écrit en main propre par volontaire ou par groupe de volontaires.



Un support écrit en main propre par volontaire n'est donc pas obligatoire mais il est conseillé afin de pouvoir prouver facilement que l'info a été remise. Le support choisi, peu importe sa forme (hormis la convention de volontariat), pourra porter le nom de charte de volontariat, de note d'organisation... sachant que cette dernière se rapportera :

- soit à l'ensemble des volontaires via un affichage, un mail collectif, un site internet...
- soit à diverses catégories de volontaires via un affichage par catégorie, un mail par catégorie, un site internet...ou encore un écrit remis en main propre par catégorie...
- soit à chaque volontaire via la remise d'un écrit personnel remis en main propre, l'envoi d'un mail personnel...

2.1.2. Effet(s) de l'obligation d'information

Le support a pour seul objet d'informer le volontaire. Il est une simple fiche de renseignements. Il a pour seul but de permettre à une organisation de transmettre au volontaire toutes les informations relatives à ses droits (assurance et indemnités) et tous les renseignements propres à l'organisation elle-même.

2.1.3. Le contenu de l'obligation d'information

Le support choisi par l'association doit au minimum préciser les mentions suivantes :

- le statut juridique de l'organisation et sa finalité so-

ciale (s'il s'agit d'une association de fait, l'identité du ou des responsables de l'organisation);

- que l'organisation a contracté une assurance couvrant la responsabilité civile de l'organisation, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle ;
- si d'autres risques liés au volontariat sont couverts et, si oui, lesquels ;
- si l'organisation verse des indemnités aux volontaires et, si oui, lesquelles, et dans quel cas;
- que l'activité est exercée par le volontaire implique le respect du secret professionnel, auquel cas le texte de l'article 458 du Code pénal est entièrement reproduit (Cette mention ne concerne que les missions de volontariat qui impliquent le respect du secret professionnel, à savoir les missions où interviennent des médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages – femmes, et toutes autres personnes dépositaires, par état ou profession, des secrets qu'on leur confie⁴ Dès lors, un des secteurs où le volontaire sera le plus confronté à cette exigence de secret professionnel sera celui de l'aide sociale).

2.1.4. La charge de la preuve

C'est à l'association de prouver que le volontaire a bel et bien eu connaissance des mentions ci-précitées.

Le support ne doit pas obligatoirement être signé par l'association et le volontaire. L'association doit pouvoir prouver que le(s) volontaire(s) a (ont) bel et bien eu connaissance des renseignements prescrits par la loi, et ce, avant le commencement de l'activité en tant que volontaire.

⁴ Art. 458 C. Pénal

2.2. Convention de volontariat

Tel que nous l'avons clairement indiqué, le principe qui gouverne le volontariat est celui de la liberté de prestation. Par ailleurs, dès lors que le volontaire a manifesté librement son intention d'exercer une activité de volontariat, et pour autant que les deux parties se soient accordées (volontaire et association, elles pourraient préférer la signature d'une convention de volontariat, plus contraignante mais ayant l'avantage de cadrer les activités. Attention, cette convention de volontariat ne doit pas être confondue avec un contrat de travail !

La convention de volontariat doit contenir au minimum les mentions obligatoires énumérées par la loi. Ensuite, les deux parties sont libres d'y insérer de commun accord les droits et obligations de chacune, dont notamment tout ce qui est relatif à la nature, au mode et aux modalités d'exercice des activités que le volontaire sera appelé à accomplir.

La rédaction d'une convention de volontariat s'avère intéressante lorsque la tâche du volontaire implique d'assumer des responsabilités importantes (ex: encadrement et surveillance d'enfants, mise en place d'un dispositif de sécurité dans le cadre d'une compétition sportive,...). En cas de problèmes, la clarification par écrit des engagements réciproques des parties pourra faciliter la preuve en cas de défaut de l'une d'entre elles.

Il peut également s'avérer prudent de demander au volontaire d'avertir l'association s'il était amené à exercer du volontariat pour une autre association et ses modalités. Cela permettra à l'association de pouvoir veiller à ce que les plafonds autorisés pour le défraiement ne soient pas dépassés.

Ainsi, en décidant de signer une convention de volontariat, tant l'association que le volontaire y trouvent des intérêts.

Pour le volontaire : Il est assuré que ce qui est convenu ne pourra plus être modifié, car si tel est le cas, il sera en droit de demander la résolution de la convention aux torts de l'association et demander, le cas échéant, une indemnisation s'il a subi un préjudice. En pareille circonstance, l'association engagerait sa responsabilité contractuelle.

Pour l'association : Lorsque le volontaire signe la convention, il se doit de respecter les dispositions de la convention dont les obligations qui lui incombent et qui ont été déterminées préalablement par les deux parties. En conséquence, si le volontaire ne respecte pas ses obligations, n'exécute pas la convention de bonne foi ou abuse de son droit, l'association peut demander soit l'exécution forcée de la convention, soit la résolution de la convention au tort du volontaire, accompagnée, le cas échéant, de dommages et intérêts.

Club sportif et fédération sportive, qu'en est-il?

Chaque club sportif ou fédération sportive qui fait appel à des volontaires:

- doit, au minimum, transmettre, sous quelque manière que ce soit (affichage, site internet, charte, note...), les renseignements obligatoires arrêtés par la loi ;
- peut opter pour la rédaction d'une convention de volontariat, créant des droits et des obligations pour les deux parties, et qui inclura les mentions légales obligatoires.



3. La fiscalité et le volontaire

Principe : dans le cadre du volontariat, il n'y a pas lieu de parler de « rémunération » puisqu'il ne s'agit pas d'un contrat de travail. On emploiera toujours le terme de « défraiement ».

A contrario, le volontariat n'est pas censé occasionner de frais au volontaire. Si tel est le cas, il appartient, normalement, à l'organisation de le rembourser.

3.1. Club sportif et fédération sportive, qu'en est-il?

Tous les clubs sportifs ou fédérations sportives, sans exception, font appel à des volontaires pour organiser leurs manifestations, encadrer leurs équipes, entretenir leurs installations, etc.

Ces personnes sont inévitablement amenées à exposer des frais dans le cadre de leurs activités de volontariat, tels que des déplacements, des frais de repas et de rafraîchissements, de téléphone, de correspondance, de documentation, de petit matériel, etc.

Dans le cadre de cette activité, il est donc permis au volontaire de percevoir des indemnités à titre de remboursement de frais propres à l'association où il preste son activité.

Ainsi, le fait de bénéficier de ce type de remboursement n'est pas un droit reconnu au volontaire, mais plutôt un choix que l'association doit réaliser, sachant que la loi n'oblige pas les associations à défrayer leurs volontaires.

Toutefois, les indemnités attribuées par l'association au volontaire à titre de remboursement de frais exposés pour l'association par le volontaire ne sont pas imposables, ni dans le chef du volontaire, ni dans le chef de l'association, pour autant que l'un des deux systèmes ci-détaillés soit respecté :

- soit le système du défraiement forfaitaire
- soit le système du remboursement de frais réels sur base de pièces justificatives.

3.1.1. Régime forfaitaire maximal

Le volontaire a le droit de bénéficier d'une indemnité forfaitaire à titre de remboursement de frais sans qu'il y ait besoin de la justifier pour autant que cette indemnité ne dépasse pas les plafonds suivants:

Indemnités forfaitaires non imposables (depuis 2013) :

- Par jour : 32,71€
- Par an : 1.308,38€

Ces montants sont liés à l'indice pivot et peuvent être

adaptés au 1er janvier de chaque année, (comme prévu par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation).

Ainsi, dès lors qu'un de ces plafonds est dépassé, les remboursements, à défaut de justification, ne pourront plus être considérés comme du défraiement mais risquent d'être requalifiés en tant que rémunération et imposables à ce titre.

Le principe général d'interdiction de cumul est cependant tempéré par une exception récente⁵.

En effet, depuis mai 2009, il est possible de combiner l'indemnité forfaitaire et le remboursement des frais réels de déplacement pour un maximum de 2.000 kilomètres, par an et par volontaire.

En ce qui concerne l'utilisation d'une **voiture personnelle**, ces frais réels de déplacement sont fixés conformément aux dispositions de l'article 13 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours (soit 0,3363 €/km pour la période du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017)⁶.

Si le volontaire se déplace à **bicyclette**, le montant autorisé est fixé conformément aux dispositions de l'article 6 de l'arrêté royal du 20 avril 1999 accordant une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel de certains services publics⁷.

Le montant maximum qui peut être alloué annuellement par volontaire pour l'utilisation du transport en commun, la voiture ou bicyclette personnelle, ne peut donc dépasser 2.000 fois l'indemnité kilométrique fixée à l'article 13 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours.

Dans le même ordre d'idées, si le volontaire exerce une activité de volontariat au sein de plusieurs associations, il ne pourra pas multiplier son défraiement forfaitaire par le nombre d'associations auxquelles il apporte son soutien.

⁵ Art. 62, loi portant des dispositions diverses du 6 mai 2009, M.B., 19 mai 2009, p. 37860.

⁶ Circulaire n° 639 du 27 juin 2014 - Arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours. Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique, M.B. 4 juillet 2014

⁷ http://www.fedweb.belgium.be/fr/reglementation/19990420_ar_indemnite_bicyclette.jsp

De même, un volontaire ne peut pas recevoir un montant forfaitaire dans une association et le remboursement de ses frais réels (sur base de documents justificatifs) dans une autre association.

3.1.2. Le remboursement de frais réels

3.1.2.1. Production de pièces justificatives

L'association n'est pas obligée de rembourser forfaitairement ses volontaires. Elle est libre d'opter pour un remboursement de frais réels, sachant qu'une telle pratique impliquera que les sommes versées par l'association à ses volontaires soient justifiées au moyen de documents probants tels que des factures, des tickets de caisse, des souches TVA de restaurant etc.

Club sportif et fédération sportive, qu'en est-il?

Dans le monde associatif sportif, un tel remboursement de frais sur base de pièces justificatives trouvera à se réaliser pour des frais tels que:

- frais pour les déplacements que les volontaires effectuent avec leur propre moyen de transport ou au moyen d'un transport en commun entre leur domicile et le siège du club, de la fédération ou encore pour se rendre à l'une ou l'autre réunion afin d'y représenter le club ou la fédération, voir pour se rendre dans des en-

droits en rapport avec les activités du club ou de la fédération mais qui ne sont pas un lieu fixe d'activité (trajets pour des compétitions en déplacement, manifestations, conférences, journées de formation, etc....);

- frais de séjour (notamment les boissons et les repas);
- factures pour des équipements sportifs, factures de téléphone, fax, abonnement internet, achat d'un ordinateur pour accomplir des travaux pour le club ou la fédération, timbres, correspondance (papier à lettre), petit matériel de bureau...

Un tel mode de remboursement est acceptable dans la mesure où ces frais sont propres à l'association, et qu'il n'appartient pas au volontaire de les supporter, mais dans un souci de facilité, le volontaire «avance» le montant incombant à l'association.

Par ailleurs, dans ce cas, c'est à l'association qu'il appartiendra de prouver que ces indemnités octroyées au volontaires sont bel et bien des indemnités destinées à couvrir des frais propres à l'association, et que ces indemnités ont été effectivement consacrées à de tels frais. En conséquence, l'association veillera à disposer des documents adéquats (justificatifs) destinés à répondre à cette double preuve que toute administration fiscale pourrait demander à toute association de produire en cas de contrôle.



3.1.2.2. Utilisation des forfaits du personnel de l'état

En son article 10, la loi du 3 juillet 2005 permet d'appliquer le régime de frais professionnels forfaitaires en ayant recours à une base sérieuse qui n'est autre que les barèmes alloués par l'Etat à son personnel. Ainsi, pour des frais que le volontaire supporte en lieu et place de son association, cette dernière pourrait décider de les rembourser d'une part, sur base de pièces justificatives remises par le volontaire (factures, tickets de caisse...) et d'autre part, sur base des forfaits que l'Etat belge applique à son propre personnel.

Pratiquement, l'Etat belge utilise les forfaits suivants:

- les frais de voiture: l'Etat fédéral indemnise les membres de son personnel qui utilisent leur véhicule pour leur travail, quel que soit le nombre de kilomètres parcourus et quelle que soit la cylindrée du véhicule utilisé. Le montant de cette indemnité kilométrique est de 0,3363 €/km (du 1/07/2016 au 30/06/2017). Ce montant est un maximum au-delà duquel il n'est pas permis d'aller. Par contre, libre à chaque organisation d'adopter une indemnité kilométrique moins élevée.
- les frais de séjour en Belgique et à l'étranger: l'Etat fédéral octroie aux membres de son personnel des indemnités destinées à couvrir des frais de logement, de repas, des frais divers de consommation, tout usage d'un moyen de transport pouvant faire l'objet d'un remboursement séparé sur bases de pièces justificatives (ou pour les frais de voiture, le forfait de 0,3468€/km). Le montant de ces indemnités dépend du pays et du grade de l'employé de l'état. Pour cibler ce montant et pour des déplacements à l'étranger, l'Etat a établi deux

grilles. Il nous semble raisonnable de penser que les dirigeants volontaires doivent se référer à la seconde de ces grilles dans la mesure où la première concerne les dirigeants et cadres de l'Etat. Et pour ce qui est des frais de séjour en Belgique, il apparaît cohérent également de se référer au montant le moins élevé.

Enfin, il est clair qu'il est interdit de cumuler le forfait de l'Etat avec des dépenses réelles pour le même objet (ex: indemnité forfaitaire journalière (pour repas et boissons) et souche d'un restaurant pour la même journée).

3.1.2.3. Etablissement de «forfait(s)»: résultats d'enquêtes ou d'observations répétées

Au terme d'une enquête sérieuse, une association peut établir des montants forfaitaires de frais propres à l'association.

Pour ce faire, l'association doit se livrer à un travail minutieux qui consiste à noter scrupuleusement pendant une période déterminée les frais du volontaire, conserver soigneusement l'ensemble des pièces justificatives, et établir les forfaits sur cette base (forfait GSM, forfait équipement...).

La mise en place de tels forfaits suppose une négociation avec l'administration fiscale pour obtenir un accord individuel préalable sur l'extension de ce système à tous les volontaires de l'association.

Il est conseillé de s'adresser au Service des décisions anticipées en matière fiscale, Rue de la Loi, 24 à 1000 Bruxelles. Tél. 0257 938 00 Fax 0257 951 01. La procédure est expliquée sur leur site www.ruling.be.

3.2.1.4. Etablissement d'une note de frais

Face à cette possibilité offerte par la loi, nous invitons l'association qui désire adopter un remboursement de frais, à établir une fiche de remboursement de frais propres à l'association. Nous mettons à disposition des clubs et fédérations, des modèles établis à cet effet (un modèle pour les défraiements forfaitaires et un modèle pour les défraiements via les frais réels avec justificatifs).

Quoi qu'il en soit, pour tous les types de défraiement, il n'est pas inutile de rappeler que des rapports d'activité (avec des listes de présences) ou des rapports de mission sont très utiles pour justifier et confirmer la réalité des activités des volontaires.

3.1.3. Imposition des sommes perçues par le volontaire

Un problème se pose lorsque l'association attribue au volontaire des sommes supérieures aux indemnités forfaitaires et qu'elle n'est pas en mesure de prouver que ces sommes sont octroyées pour couvrir un remboursement de frais propres à l'association (= défaut de production de pièces justificatives).

Deux cas de figure sont alors possibles :

- 1. soit le club ou la fédération peut produire la double preuve que ces indemnités sont intégralement destinées à couvrir des frais qui lui sont propres et qu'elles ont effectivement été intégralement consacrées à de tels frais via la production de pièces justificatives (et/ou recours autorisé aux forfaits de l'état). Dans ce cas, ces indemnités seront exonérées d'impôts à titre de remboursement de dépenses propres au club ou à la fédération.
- 2. soit le club ou la fédération ne peut apporter cette double preuve. En pareil cas, les sommes perçues par le volontaire doivent être considérées comme des revenus professionnels et sont donc imposables dans le chef de l'association et dans le chef du volontaire. En conséquence, l'association a alors l'obligation de remplir une fiche fiscale 281.50 et un relevé récapitulatif 325.50 puisque les indemnités perçues tombent alors dans le champ d'application de l'impôt sur les revenus.

Club sportif et fédération sportive, qu'en est-il?

- Soit le club sportif ou la fédération sportive octroie à son volontaire un défraiement forfaitaire qui ne dépasse pas les plafonds permis (actuellement : 32,71€/jour avec un maximum de 1.308,38€/an, éventuellement augmentés des frais de déplacement pour un maximum de 2.000km au tarif admis pour les fonctionnaires de l'état fédéral).
- Soit le club sportif ou la fédération sportive opte pour un remboursement de frais réels qui implique la production de pièces justificatives (factures, tickets de

caisse, reçus ...) et/ou un recours autorisé aux forfaits de l'état (frais au km et frais de séjour) afin de rapporter cette double preuve, à savoir que les indemnités octroyées au volontaire sont intégralement destinées à couvrir des frais qui sont propres au club ou à la fédération et qu'elles ont effectivement été intégralement consacrées à de tels frais. Le Pôle juridique AES-AISF tient à votre disposition des modèles de notes de frais.

4. La sécurité sociale et le volontaire

4.1. Les cotisations sociales

La logique de raisonnement est identique à celle adoptée pour le traitement fiscal. Le volontaire n'est, en principe, pas assujéti au régime de la sécurité sociale. Il n'en va pas de même si les indemnités dépassent les forfaits et ne sont pas justifiées, puisqu'elles ne sont alors pas considérées comme du défraiement (voir ci-dessus).

Ainsi, en application de l'Arrêté royal du 19 novembre 2001, le volontaire qui ne perçoit qu'une indemnité forfaitaire inférieure ou égale aux trois plafonds de l'article 10 de la loi du 3 juillet 2005 ou qui ne bénéficie que d'un remboursement de frais sur base de pièces justificatives ou sur base d'un forfait de l'Etat, n'est pas assujéti à la sécurité sociale.



4.2. Les autorisations préalables

4.2.1. Pour un salarié

D'un point de vue légal, rien n'oblige un travailleur (salarié, fonctionnaire) à signaler à son employeur qu'il effectue des prestations bénévoles pour un club sportif ou une association. Pareille activité ressort en effet de la vie privée des citoyens. En pratique, il est parfois conseillé d'avertir son employeur de ses activités accessoires. Certains fonctionnaires sont, par exemple, en vertu de leur contrat de travail ou de leur règlement de travail, obligés de signaler à leur administration toute activité accessoire (déclaration de cumul).

D'un point de vue fiscal, voir ce qui a été dit ci-avant.

4.2.2. Les volontaires bénéficiaires d'allocations sociales

4.2.2.1. Le chômeur

Un chômeur indemnisé peut exercer une activité volontaire et percevoir des défraiements tout en conservant ses allocations de chômage. Pour ce faire, le chômeur «volontaire» doit déclarer son activité par écrit auprès du

directeur de son bureau de chômage de l'Office National de l'Emploi (ONEM) et ce, avant le début de l'activité volontaire. Ainsi, le volontaire est invité à remplir le formulaire C45 B⁸ disponible sur le site de l'Onem. Ce formulaire mentionne l'identité des parties, la nature, la durée, la fréquence et le lieu des prestations et doit être signé par les deux parties. S'il est prévu que le volontaire reçoive des défraiements, cela doit aussi figurer sur le formulaire.

L'association peut aussi faire une déclaration générale pour tous ses volontaires bénéficiant d'allocations de chômage au moyen du formulaire C45 F⁹.

Si le directeur du bureau de chômage ne réagit pas endéans un délai de 12 jours ouvrables après la réception de la déclaration dûment complétée, l'exercice de l'activité volontaire est réputé accepté et le chômeur conserve le bénéfice de ses allocations de chômage.

Cependant, une intervention tardive du directeur du bureau de chômage pourrait intervenir et limiter, voir interdire l'exercice de l'activité volontaire. Si tel est le cas, le chômeur gardera le bénéfice de ses allocations de chômage perçues durant la période où il n'aurait pas dû prester en tant que volontaire. Par contre, si l'activité volontaire n'était pas exercée à titre gracieux, un remboursement de ses allocations de chômage pourrait lui être réclamé pour la période indûment prestée en tant que volontaire.



4.2.2.2. Le travailleur prépensionné (depuis le 1/1/2012, on parle de « bénéficiaire d'un régime de chômage avec complément d'entreprise » ou « RCC »)

Le régime et la procédure applicables aux chômeurs sont identiques pour les volontaires prépensionnés¹⁰. La loi prévoit cependant que des spécificités pourraient être introduites par arrêté royal pour cette catégorie de volontaires. Ce n'est pas le cas actuellement.

4.2.2.3. Les travailleurs atteints d'une incapacité de travail

La loi considère que l'incapacité de travail n'est pas un frein à l'accomplissement d'une activité volontaire et à la perception d'un éventuel défraiement. Le volontaire en situation d'incapacité de travail peut donc conserver son droit à ses indemnités de mutuelle et continuer à exercer son activité de volontaire pour autant que son médecin-conseil constate que cette activité de volontaire est compatible avec son état général de santé. Cet avis du médecin-conseil constate que cette activité de volontaire est compatible avec son état général de santé. Cet avis du médecin-conseil doit être obtenu avant le début de l'activité volontaire.

Bien que la loi ne l'exige pas, il est conseillé de demander au médecin-conseil un écrit qui confirme la compatibilité entre l'activité volontaire et l'état de santé.

4.2.2.4. Les titulaires d'un revenu d'intégration, d'allocations aux handicapés, du revenu garanti aux personnes âgées ou d'allocations familiales

Au regard de la loi du 3 juillet 2005, un titulaire du revenu d'intégration, d'allocations aux handicapés, du revenu garanti aux personnes âgées ou d'allocations familiales est en droit d'exercer une activité volontaire et de percevoir des défraiements, tout en conservant son droit à ses allocations sociales, puisque ces indemnités ne seront pas prises en compte pour le calcul de ses ressources¹¹.

⁸ Le formulaire C45B est requis lorsque l'activité est réalisée au profit d'une association. Si l'activité se réalise au profit d'un particulier, un formulaire C45 A sera demandé en lieu et place du formulaire C 45 B

⁹ Id.

¹⁰ L. 3 juillet. 2005 relative aux droits des volontaires, M.B., 29 août 2005, art. 14

¹¹ L. 3 juillet. 2005 relative aux droits des volontaires, M.B., 29 août 2005, art. 16 à 21



5. La responsabilité et le volontaire

5.1. Texte légal

Sauf en cas de dol, de faute grave ou de faute légère présentant dans le chef du volontaire un caractère habituel plutôt qu'accidentel, celui-ci n'est pas, sauf s'il s'agit de dommages qu'il s'occasionne à lui-même, civilement responsable des dommages qu'il cause dans l'exercice d'activités volontaires organisées par une association de fait visée à l'article 3, 3° et occupant une ou plusieurs personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, par une personne morale visée à l'article 3, 3°, ou par une association de fait qui, en raison de son lien spécifique soit avec l'association de fait susvisée, soit avec la personne morale susvisée, peut être considérée comme une section de celles-ci. L'association de fait, la personne morale ou l'organisation dont l'association de fait constitue une section est civilement responsable de ce dommage¹².

¹² Art. 10, Loi du 3 juillet 2005, op.cit.



5.2. En pratique

Au regard de l'article 5 de la loi sur le volontariat, un volontaire n'est pas tenu de sa faute légère occasionnelle lorsque cette dernière est commise dans le cadre de l'activité volontaire. En pareille circonstance, l'association est civilement responsable des dommages causés par le volontaire à des tiers dans l'exercice d'activités volontaires.

Par contre, un volontaire est tenu pour responsable de sa faute intentionnelle (dol), de sa faute lourde et de sa faute légère présentant un caractère habituel plutôt qu'occasionnel. De même, le volontaire est responsable des dommages qu'il s'occasionne à lui-même.

Cette théorie n'est d'application que si le volontaire exerce son activité:

- soit au sein d'une ASBL;
- soit au sein d'une association de fait occupant une ou plusieurs personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé;
- soit au sein d'une association de fait qui peut être considérée comme une section de l'ASBL ou de l'association de fait qui occupe une ou plusieurs personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé.

En pareil cas, l'ASBL, l'association de fait ou l'organisation dont l'association de fait constitue une section est civilement responsable du dommage causé suite à la faute légère occasionnelle du volontaire.

Dès lors, dans le cas d'une association de fait qui n'occupe pas de travailleurs ou qui n'est pas une section d'une ASBL ou d'une association de fait qui occupe des travailleurs, le

volontaire est responsable de sa faute légère occasionnelle, en plus de sa faute lourde, de sa faute intentionnelle et de sa faute légère habituelle. En pareil cas, l'association de fait n'est pas civilement responsable du dommage que le volontaire a occasionné en raison de sa faute légère occasionnelle.

Exemple

Dol : un volontaire qui sciemment se rend responsable de coups et blessures à l'égard d'un parent d'un enfant, membre du club sportif. Le volontaire voulait blesser le parent, il avait l'intention de nuire, de blesser.

Faute lourde : Un volontaire qui encadre un entraînement de jeunes est en état d'ivresse, il omet une consigne de sécurité et un enfant se blesse.

Faute légère habituelle : Un volontaire, chargé du secrétariat du club, renverse son verre d'eau sur le clavier de l'ordinateur (= faute légère occasionnelle). La semaine suivante, ce même volontaire renverse son verre d'eau à deux reprises sur d'autres outils informatiques du club (= fautes légères habituelles)

Dans ces trois cas, l'association (= le club sportif) n'est pas responsable. Le volontaire endosse lui-même la responsabilité de sa faute.

Par contre: l'association (= le club sportif ou la fédération sportive répondant aux conditions précitées) est civilement responsable lorsque le volontaire se rend coupable d'une faute légère occasionnelle.

6. Assurance et volontariat

6.1. Texte légal

Les organisations¹³ qui, en vertu de l'article 5, sont civilement responsables des dommages causés par le volontaire contractent, afin de couvrir les risques liés au volontariat,

une assurance qui couvre au minimum la responsabilité civile de l'organisation, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle.

6.2. Pratique

6.2.1. Assurance de l'association (fédération sportive ou club sportif)

Toute association, club sportif ou fédération sportive, civilement responsable au regard de l'article 5 de la loi relative aux droits des volontaires¹⁴, doit être couverte en responsabilité civile (RC).

Cette obligation de la Loi n'est autre que le pendant de la responsabilité civile des associations lorsque le volontaire s'est rendu coupable d'une faute légère occasionnelle. Si l'association est responsable d'une faute commise par son volontaire, il est normal qu'elle se couvre en RC.

L'arrêté royal du 19 décembre 2006¹⁵ délimite les conditions minimales de garantie des contrats d'assurance obligatoire couvrant le volontariat et s'appliquent automatiquement, au 1er janvier 2007, aux contrats d'assurance en cours. Sachez tout de même que les polices RC actuellement proposées vont souvent bien au-delà du prescrit légal de cet arrêté royal.

6.2.2. Assurance du volontaire

Il n'y a pas d'obligation de couvrir la responsabilité civile personnelle du volontaire ni de le couvrir en dommages corporels. Libre à tout volontaire donc, de se couvrir par la conclusion d'une RC familiale et d'une assurance en dommages corporels. Ainsi, pour le volontaire d'une association qui n'occupe pas de travailleurs ou qui n'est pas une section d'une ASBL ou d'une association de fait qui occupe des travailleurs, la souscription d'une telle RC familiale est recommandée.

ou encore

Libre à toute association d'obliger ses volontaires à se couvrir

en RC et en dommages corporels. Dans ce dernier cas, toutefois, l'association veillera à en informer le volontaire (cf. Section 2: Obligation d'information)

ou encore

Libre à toute association de souscrire une assurance RC et/ou dommages corporels propres à certaines fonctions occupées par divers dirigeants ou moniteurs de l'association:

Exemple:

- RC administrateurs
- RC et dommages corporels propres aux moniteurs du club qui ne disposeraient pas d'une licence «affilié» de la fédération (création d'une «licence coach»)
- RC et dommages corporels propres à des officiels (arbitres) qui ne disposeraient pas d'une licence «affilié» de la fédération (création d'une «licence arbitre»)

Dans le monde associatif sportif, nous savons que le décret du 8 décembre 2006 qui organise le sport en Communauté française impose que les fédérations sportives et clubs sportifs couvrent leurs membres en RC et dommages corporels. En conséquence, les volontaires des fédérations sportives et clubs sportifs qui disposent d'une licence délivrée par la fédération sont déjà couverts en RC et dommages corporels alors que la loi ne l'exige pas, ce qui n'est pas le cas des volontaires qui ne disposent pas de la licence. Pour ces derniers, nous nous référons aux conseils précités.

Enfin, vu que le décret de la Communauté française impose une telle couverture d'assurance, il y aura lieu de veiller à compléter l'obligation d'information délivrée à ces volontaires en précisant cette couverture d'assurance.

¹³ ASBL, Association de fait occupant une ou plusieurs personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, organisation dont l'association de fait constitue une section

¹⁴ ASBL, Association de fait occupant une ou plusieurs personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, organisation dont l'association de fait constitue une section

¹⁵ 19 décembre 2006-Arrêté royal déterminant les conditions minimales de garantie des contrats d'assurances couvrant la responsabilité civile extra-contractuelle des organisations travaillant avec des volontaires

6.2.3. Possibilité de souscrire à une assurance collective

Comme vous l'aurez compris, il est obligatoire pour l'association de souscrire une assurance spécifique qui doit couvrir, au minimum, la responsabilité civile de l'organisation, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle. A cet effet, nous vous conseillons de contacter directement votre compagnie d'assurance ou votre courtier.

La loi du 3 juillet 2005 prévoit également la mise en place d'une **assurance collective gratuite pour les volontaires par l'autorité publique**, à charge, pour la Wallonie, des provinces et pour la région bruxelloise, de la COCOF.

Cette assurance, permet donc aux plus petites structures, avec ou sans personnalité juridique, de souscrire une assurance RC pour ses volontaires. Toutes les organisations qui doivent, obligatoirement ou non, assurer ces derniers peuvent bénéficier de l'assurance collective.

Concrètement, les organisations doivent s'enregistrer et demander un accord auprès de leur province ou de la COCOF. Une fois agréées, elles peuvent s'adresser à Ethias assurances, compagnie ayant remporté l'appel d'offre.

Pour la région de Bruxelles-capitale il faut s'adresser

directement à la Cocof. Les renseignements sont normalement disponibles sur le site internet de votre province ou, pour Bruxelles, via ce lien : <http://www.cocof.irisnet.be/nos-competences/asbl/assurance-gratuite-volontariat>

Attention cependant : les associations bénéficiant d'un subside communal ou étant composée, majoritairement, de représentants communaux, ne peuvent, a priori, bénéficier de l'assurance collective. Si tel est le cas, nous vous invitons tout de même à introduire votre demande, chaque situation étant analysée au cas par cas.

L'assurance collective couvre la responsabilité civile de l'organisation et les dommages corporels que le volontaire pourrait occasionner à autrui.

En souscrivant l'assurance auprès de la Compagnie d'assurances de votre choix, vous êtes donc, en principe, couvert uniquement en responsabilité civile. Si vous désirez couvrir les dommages corporels que vos volontaires pourraient s'occasionner à eux-mêmes, il est nécessaire de demander une extension à votre contrat d'assurance.

Pour rappel, actuellement, **seule** la couverture en **responsabilité civile reste obligatoire**.

7. De l'application des dispositions du droit du travail

Le droit du travail n'est pas applicable au volontaire tel qu'il est applicable au travailleur salarié.

En effet, dès lors qu'un contrat de travail est signé, l'ensemble des dispositions du droit du travail sont applicables. Or, nous l'avons clairement affirmé, un volontaire n'est pas engagé dans les liens d'un contrat de travail, même s'il signe une convention de volontariat.

La position d'une large doctrine serait de prétendre que le droit du travail, individuel et collectif, est applicable si le volontaire est sous l'autorité de l'organisation. Or, tel que nous l'avons souligné précédemment, le volontariat suppose **l'absence de toute obligation**, et donc, en principe, **l'absence d'autorité**.

La signature d'une convention de volontariat supposerait-elle l'émergence d'une autorité et donc une application

des dispositions du droit du travail? La position actuelle du législateur n'incite pas à le penser.

Enfin, le précepte dictant que l'absence de toute autorité exercée sur l'activité du volontaire conduit à conclure à un écartement d'une application des dispositions du droit du travail, cela ne nous semble pas toujours adéquat dans la mesure où certaines dispositions du droit du travail ont une dimension protectrice que des volontaires devraient peut-être pouvoir invoquer (par exemple, la législation du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs s'applique bien aux volontaires).

En conclusion, c'est en ce sens que la première phrase de cette section doit être comprise, à savoir qu'un volontaire ne signe pas un contrat de travail et donc ne se voit pas appliquer toutes les dispositions du droit du travail.

8. Pour aller plus loin...

Si vous souhaitez des informations complémentaires en matière de volontariat, vous pouvez consulter les sites de la Plate Forme du Volontariat : www.volontariat.be et www.volbi.be, la Bibliothèque virtuelle du volontariat.

N'hésitez pas à faire appel à notre Pôle juridique pour toute précision en la matière ou pour obtenir des modèles de document : notes de frais, notes d'information, registre des membres, conventions...



AISF

Les guides pratiques de l'AISF 

Les droits et obligations des volontaires

Association Interfédérale du Sport Francophone
Allée du Bol d'Air 13
4031 Angleur

Tél. : 04 344 46 06
Fax : 04 368 82 20

E-mail : info@aisf.be
Site internet : www.aisf.be

Edition : Juillet 2016
Editeur responsable : André STEIN