

Charte du bénévolat dans l'association X

Tout bénévole accueilli et intégré dans l'Association se voit remettre la présente Charte. Elle définit le cadre des relations et des règles du jeu qui doivent s'instituer entre les Responsables de l'association, les salariés permanents et les bénévoles.

I. Rappel des missions et finalités de l'association.

La mission de l'Associationest :

L'Associationremplit cette mission d'intérêt général :

- > de façon transparente à l'égard de ses adhérents, de ses bénéficiaires, de ses financeurs, de ses salariés permanents et de ses bénévoles,
- > dans le respect des règles démocratiques de la loi de loi de 1901,
- > en l'accompagnant de démarches d'évaluation de son utilité sociale.

II. La place des bénévoles dans le Projet Associatif

Dans le cadre du Projet Associatif le rôle et les missions des bénévoles sont plus particulièrement les suivantes :

- >
- >

III. Les droits des bénévoles

L'Association s'engage à l'égard de ses bénévoles :

- > **en matière d'information :**
 - à les informer sur les finalités de l'Association, le contenu du Projet Associatif, les principaux objectifs de l'année, le fonctionnement et la répartition des principales responsabilités,
 - à faciliter les rencontres souhaitables avec les dirigeants, les autres bénévoles, les salariés permanents et les bénéficiaires,
- > **en matière d'accueil et d'intégration :**
 - à les accueillir et à les considérer comme des collaborateurs à part entière, et à considérer chaque bénévole comme indispensable,
 - à leur confier, bien sûr en fonction de ses besoins propres, des activités en regard avec leurs compétences, leurs motivations et leur disponibilité,

- à définir les missions, responsabilités et activités de chaque bénévole,
- à situer le cadre de la relation entre chaque bénévole et l'Association dans « une convention d'engagement »,

> en matière de gestion et de développement de compétences:

- à assurer leur intégration et leur formation par tous les moyens nécessaires et adaptés à la taille de l'Association : formation formelle, tutorat, compagnonnage, constitution d'équipes...,
- à organiser des points fixes réguliers sur les difficultés rencontrées, les centres d'intérêts et les compétences développées,
- si souhaité, à les aider dans des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE),

> en matière de couverture assurantielle :

- à leur garantir la couverture et le bénéfice d'une assurance responsabilité civile dans le cadre des activités confiées.

L'Association conserve le droit d'interrompre l'activité et la mission d'un bénévole, mais, dans toute la mesure du possible, en respectant des délais de prévenance raisonnables.

IV. Les obligations des bénévoles

L'activité bénévole est librement choisie ; il ne peut donc exister de liens de subordination, au sens du droit du travail, entre l'Association et ses bénévoles, mais ceci n'exclut pas le respect de règles et de consignes.

Ainsi, le bénévole s'engage à :

- > à adhérer à la finalité et à l'éthique de l'Association,
- > à se conformer à ses objectifs,
- > à respecter son organisation, son fonctionnement et son règlement intérieur,
- > à assurer de façon efficace sa mission et son activité, sur la base des horaires et disponibilités choisis conjointement, au sein « d'une convention d'engagement » et éventuellement après une période d'essai,
- > à exercer son activité de façon discrète, dans le respect des convictions et opinions de chacun,
- > à considérer que le bénéficiaire est au centre de toute l'activité de l'Association, donc à être à son service, avec tous les égards possibles,
- > à collaborer avec les autres acteurs de l'Association : dirigeants, salariés permanents et autres bénévoles,
- > à suivre les actions de formation proposées.

Les bénévoles peuvent interrompre à tout moment leur collaboration, mais s'engagent, dans toute la mesure du possible, à respecter un délai de prévenance raisonnable.

Convention d'engagement réciproque entre une association et un bénévole

Représentée par son Président, ou par délégation, par

Cette convention individuelle s'inscrit dans la Charte du bénévolat affichée par notre association. Elle est remise à

L'Association s'engage à l'égard de

- à lui confier les responsabilités, missions et activités suivantes :

.....
.....

- à respecter les horaires et disponibilités convenus suivants :

.....
.....

- à écouter ses suggestions,

- à assurer un programme, préalable et continu, d'information, d'intégration et de formation,

- à faire un point régulier sur ses activités et sur ce que lui apporte son engagement bénévole, notamment en matière d'utilité, de reconnaissance et de développement de compétences,

- à rembourser ses dépenses, préalablement autorisées, engagées pour le compte de l'Association,

- à couvrir, par une assurance adéquate, les risques d'accidents causés ou subits dans le cadre de ses activités,

- si souhaité, à l'aider à faire reconnaître ses compétences acquises dans le cadre des procédures de VAE.

L'Association pourra à tout moment décider de la fin de la collaboration de, mais, dans toute la mesure du possible, en respectant un délai de prévenance raisonnable.

..... s'engage à l'égard à l'égard de l'Association

- à coopérer avec les différents partenaires de l'Association: bénéficiaires, dirigeants, salariés permanents, autres bénévoles,

- à respecter son éthique, son fonctionnement et son règlement intérieur,

- à respecter les obligations de réserve, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur,

- à s'impliquer dans les missions et activités confiées,

- à respecter les horaires et disponibilités convenues, en cas d'impossibilité

à prévenir le responsable désigné,

- à faire des suggestions d'amélioration du fonctionnement et de l'organisation,

- à participer aux réunions d'information et aux actions de formations proposées.

..... pourra à tout moment arrêter sa collaboration, mais, dans toute la mesure du possible, en respectant un délai de prévenance raisonnable.

A..... le

A..... le

Association représentée par :

.....

Éléments juridiques et de réflexion

Les droits et obligations des bénévoles ou volontaires vis à vis de l'organisme auprès duquel ils accomplissent leur mission, comme les droits et devoirs de l'organisme vis à vis des intéressés, sont parfois déterminés par une « convention » ou un « contrat », accord passé entre les deux protagonistes.

1- Dans le cas du volontariat, le contenu de cet accord est très largement prédéterminé par le statut législatif et/ou réglementaire qui régit la relation.

1.1 Ainsi, dans le cas **du volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité** de la loi du 14 mars 2000, les textes officiels fixent, au moins dans leurs principes, les clauses essentielles de ce statut (montant de l'indemnité minimum, temps plein, durée totale mini et maxi, obligation de discrétion, prise en charge des dépenses, congés, taux des cotisations sociales, couverture sociale ...). La convention que passe l'association avec le ministre concerné (art.7 de loi de 2000) détermine à son tour de nombreux paramètres de la situation du volontaire (nature des activités à lui confiées, modalités d'affectation, montant de l'indemnité mensuelle, prestations éventuelles, règles d'encadrement, formation ...).

A l'image du statut de la fonction publique, il n'est exigé aucun accord formel du volontaire. Son acte de candidature suffit, au plan juridique (et sans préjudice des discussions préalables entre l'association et lui) pour considérer qu'il accepte, du fait même, les règles qui gouverneront son activité et sa situation si sa candidature est retenue par l'association et acceptée par le ministre.

Ainsi, sur le strict plan juridique, les relations entre le volontaire et l'association ne réclament aucune autre formalité. Ceci n'interdit pas, naturellement, la signature de documents par lesquels sont exposés les principes et les valeurs auxquels se réfère l'association, ses règles d'organisation et de fonctionnement, auxquels le volontaire déclare adhérer.

La valeur contractuelle de ces documents (et les conséquences à en tirer en cas de manquement et de litige) ne peut être appréciée que dans chaque cas particulier. Mais on peut penser que, là encore, l'acte de candidature à une mission proposée par l'association emporte implicitement, mais nécessairement (sauf défaut manifeste d'information), adhésion à ces règles et principes.

1.2 Il n'en est pas ainsi pour le VSI du décret du 30 janvier 1995 qui exige que l'intéressé se soit engagé par « contrat de volontariat avec une association de volontariat pour la solidarité internationale ».

Le texte énumère un certain nombre de garanties qui doivent être assurées au volontaire par l'association: formation préalable à son affectation, indemnités de subsistance, prise en charge des frais de voyage et de rapatriement, assurance en responsabilité civile, couverture sociale, soutien technique à la réinsertion en fin de mission, durée de un à six ans.

Le décret n'est pas davantage détaillé. Il appartient donc au « contrat de volontariat » de préciser ces différentes clauses et, éventuellement, d'ajouter celles qui pourraient s'avérer nécessaires à l'organisation de la relation.

1.3 De même la loi sur le volontariat associatif du 23 mai 2005, comme la loi du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale (VSI), introduisent bien des contrats de droit privé et exigent la conclusion d'un contrat entre le volontaire et l'association d'accueil. Ces textes « cadrent » le contenu du contrat : durée, indemnité, couverture sociale, formation...

2- Le bénévolat ne relevant d'aucun statut rien n'est prévu :

Rien n'interdit cependant de mettre au point et de conclure une « convention de bénévolat » qui fixera les droits et obligations des bénévoles comme ceux de l'association. France Bénévolat recommande d'ailleurs l'utilisation du terme « convention », plutôt que celui de « contrat » dont le sens est plus fort et pourrait donner lieu à confusion.

Il convient pourtant d'être prudent dans la rédaction de ces conventions.

Elles peuvent, en effet, exposer les associations à des requalifications juridiques si elles devaient s'apparenter à des contrats de travail (cf. fiche sur les risques de requalification), notamment au regard de la subordination juridique et de la rémunération.

Ainsi, la Cour de Cassation a requalifié en contrat de travail un « contrat de bénévolat » conclu entre la Croix-Rouge Française et des personnes effectuant une mission d'accompagnement de personnes isolées dans leurs voyages. La Cour, ayant constaté que les intéressés accomplissaient leurs missions sous les ordres et directives de l'association et percevaient une somme forfaitaire dépassant le montant des frais réellement exposés, a estimé que le « contrat de bénévolat » masquait un véritable contrat de travail (Cass.Soc. Croix-Rouge Française 29 janvier 2002).

Ces deux documents type (cf. ci-dessus) qui peuvent servir de base à la clarification des règles du jeu entre bénévoles et associations et permettre ainsi le développement de bonnes pratiques. **Ces documents doivent évidemment adaptés à chaque situation :**

- Charte du bénévolat (règles du jeu collectives),
- Convention d'engagements réciproques (règles du jeu individuelles)