

Les avancées de la nouvelle loi relative aux droits des volontaires

La nouvelle loi relative aux droits des volontaires (3 juillet 2005) est publiée au Moniteur belge depuis le 29 août 2005 et entrera en vigueur le 1^{er} février 2006. Les associations (fédérations et clubs sportifs) auront, à dater du 1^{er} février 2006, 6 mois pour se conformer à la nouvelle réglementation. Soit pour le 1^{er} août 2006, toutes les innovations ci – jointes devront être appliquées par toute organisation qui fait appel à des volontaires.

Nous l'annoncions dans le dernier numéro de notre magazine *A.I.S.F. infos*, un cadre juridique spécifique aux bénévoles, maintenant appelés *volontaires*, était en passe d'être entériné dans une loi. Chose dite, chose faite, mais se pose dès lors la question des modifications apportées au statut des volontaires.

Avant de s'attacher à détailler les dispositions de la nouvelle loi, procédons à un rappel de la définition du "volontariat":

Toute activité:

- *qui est exercée sans rétribution, ni obligation;*
- *qui est exercée au profit d'une ou plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble;*
- *qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité;*
- *et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire.*

I. Les innovations de la nouvelle loi

1. La note d'organisation (article 4)

Toute organisation (association de fait, asbl, personne morale de droit public ou privé) qui fait appel à des volontaires doit obligatoirement établir une note d'organisation. Celle – ci doit être remise au volontaire et doit préciser:

- la finalité sociale et le statut juridique de l'organisation ou le nom des personnes responsables en cas d'association de fait;
- que l'organisation a contracté une assurance en responsabilité civile et le cas échéant, l'existence d'autres assurances si des risques complémentaires sont couverts;
- si des indemnités sont attribuées aux volontaires et si oui, sous quelle forme (remboursement de frais réels ou défraiement forfaitaire)? (lesquelles et dans quel cas);
- que l'activité du volontaire implique le respect du secret professionnel.

Cette note doit être remise au volontaire avant le début des activités et peut être signée par le volontaire.

2. Les indemnités (article 10)

Le principe reste identique: *Dans le cadre du volontariat, il n'y pas lieu à parler de "rémunération".*

A contrario, le volontariat n'a pas à occasionner de frais au volontaire. Si tel est le cas, il appartient à l'organisation de le rembourser en appliquant soit le système du remboursement de frais réels sur base de pièces justificatives, soit le système connu du défraiement forfaitaire, sachant que ces deux systèmes ne sont pas cumulables, c'est l'un ou l'autre et non pas l'un et l'autre.

Pour ce qui est du défraiement forfaitaire, trois plafonds ont été fixés en deça desquels les montants qui sont octroyés aux volontaires par l'organisation constituent des remboursements de frais sans qu'il y ait besoin de les justifier. Ces trois plafonds sont les suivants:

- 24, 79 € max / jour
- 600 € max/ trimestre
- 991, 57 € max / an

(ces montants sont liés à l'indice pivot 103, 14 (base 1996 = 100) et varient 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 comme de la rémunération.

Attention, si l'un des montants susmentionnés est dépassé et que le volontaire dispose d'un justificatif, ce dernier devra couvrir toute la somme attribuée pour l'activité générale concernée (ex: tous les frais occasionnés en raison de la fonction de moniteur sportif exercée durant toute l'année). En d'autres termes, il est **interdit de cumuler sur une même année** défraiement forfaitaire et remboursement de frais réels sur base de pièces justificatives et ce, même si les remboursements octroyés concernent des frais multiples qu'occasionne une activité volontaire de dirigeant sportif, de moniteur sportif ou encore d'arbitre. A titre d'exemple, il ne sera pas permis de cumuler un remboursement de frais kilométriques sur base de pièces justificatives (ex: trajet pour se rendre à une compétition) et un remboursement via des indemnités forfaitaires pour l'ensemble des frais qu'occasionnent la tenue générale d'un entraînement.

Dans le même ordre d'idées, si le volontaire exerce une activité de volontariat au sein de plusieurs organisations, il ne pourra pas multiplier son défraiement par le nombre d'organisations auxquelles il apporte son soutien. Il lui est en effet interdit de recevoir de chacune d'elle l'indemnité maximale pour remboursement de frais, ce qui ne permet donc pas au volontaire de recueillir annuellement plus de 991, 57€ d'indemnités...

En conséquence, cela signifie pratiquement qu'un volontaire peut être remboursé par son organisation de ses frais jusqu'à concurrence de 24,79 € par jour, 600 € par trimestre et 991, 57 € par an, sans devoir fournir aucune pièce justificative.

Si par contre, le volontaire perçoit des indemnités supérieures à un de ces trois montants, deux cas de figure sont possibles :

1. soit l'organisation 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 ;

Dans ce cas, ces indemnités seront exonérées d'impôts à titre de remboursement de dépenses propres à l'organisation.

2. soit l'organisation ne peut apporter cette double preuve ;

Dans ce cas, tous les revenus perçus par le volontaire pour ces activités seront considérés comme rémunérations et donc imposables.

3. La responsabilité du volontaire (article 5)

Dans le cadre des activités de volontariat, la loi stipule que l'organisation est tenue pour responsable des dommages causés par son volontaire à des tiers dans l'exercice d'activités volontaires, de la même manière que les commettants sont tenus des dommages causés par leurs préposés.

En d'autres termes, cela signifie que lorsque les 4 conditions suivantes sont remplies:

- l'existence d'un lien de subordination entre le volontaire et l'organisation (ce dernier existe toujours dans la mesure où il est présumé que le volontaire exerce toujours son activité sous l'autorité et la surveillance de l'organisation);
- une faute commise par le volontaire en lien causal avec le dommage (= sans la faute du volontaire, le dommage ne se serait jamais produit comme tel);
- la faute est commise dans le cadre de l'activité volontaire;
- le dommage est subi par un tiers;

l'organisation est présumée irréfragablement responsable de la faute commise par le volontaire.

L'organisation ne peut donc échapper à la responsabilité en prouvant qu'elle n'a pas commis elle – même de faute.

Enfin, il va de soi que ce principe ne vaut que pour une faute légère commise par un volontaire tel qu'un dommage commis par accident. Par contre, le volontaire pourra être poursuivi en cas de faute intentionnelle (dol), de faute grave et même en cas de fautes légères si ces dernières acquièrent un caractère habituel.

4. L'assurance (articles 6 à 8)

L'organisation a l'obligation de souscrire une assurance en responsabilité civile pour elle – même et pour ses volontaires. Cette assurance couvre au minimum:

- 1° la responsabilité civile, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle, de l'organisation;
- 2° la responsabilité civile, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle, des volontaires pour les dommages qu'ont subis l'organisation, le bénéficiaire, d'autres volontaires ou des tiers

pendant l'exercice du volontariat ou au cours des déplacements effectués dans le cadre de celui-ci.

5. Le chômage et le prépensionné (articles 13 et 14)

Le chômeur ou le prépensionné qui désire exercer une activité de volontaires doit en informer le Directeur de son bureau de chômage qui dispose d'un délai de 15 jours pour refuser cette activité au volontaire. Si le Directeur ne réagit pas dans le délai prescrit, le volontaire est considéré comme autorisé à exercer son activité volontaire. Pour le chômeur, il veillera à continuer à respecter ses obligations par rapport au chômage.

Grâce à cette modification, le chômeur ou le prépensionné ne devra plus attendre qu'une autorisation lui soit délivrée.

6. Incapacité temporaire de travail

Avant tout accomplissement d'une activité volontaire, la personne en incapacité de travail doit en demander l'autorisation à son médecin-conseil.

7. Perceptions d'allocations de remplacement ou allocations familiales

En principe, les indemnités de volontaire et les allocations de remplacement ou familiales sont compatibles. Toutefois, certaines modalités pratiques vont être déterminées par Arrêté Royal dans les mois à venir.

II. L'exception sportive?

Dans le courant du mois de juin 2005, un groupe de travail s'est créé au sein du Cabinet du Ministre des sports de la Communauté française et ce, autour du thème: **un statut spécifique du volontaire dans le secteur sportif**, sachant que les volontaires principalement visés par cette exception seraient les moniteurs sportifs et arbitres. Autour de la table, sont présents différents acteurs, dont l'Association Interfédérale du Sport Francophone (A.I.S.F.) mais surtout, une conseillère du cabinet du Ministre fédéral des Affaires sociales qui nous permet d'évaluer dans quelle mesure une exception sportive est envisageable. En principe, l'adoption d'une telle exception pour le monde du sport serait déjà annoncée pour l'année 2006, mais restons prudents! Quoi qu'il en soit, nous vous tiendrons informés de l'état d'avancement des travaux de ce groupe.

Pour toutes informations complémentaires, contacter: magali.sebille@aisf.be