



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

RECOURIR AU BENEVOLAT

**Guide pratique
à l'usage des organisateurs
de grands évènements sportifs**

Décembre 2022

SOMMAIRE

EDITORIAL	3
1. PRINCIPES FONDAMENTAUX	4
2. REPERES JURIDIQUES	4
2.1 Qu'est-ce-que le bénévolat ?	4
2.2 Qui peut faire appel à un bénévole ?	6
2.3 Quelles sont les conditions d'activité d'un bénévole ?	8
2.4 Pourquoi bien veiller à prévenir le recours au « faux » bénévolat ?	9
3. PROMOUVOIR DE BONNES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA MISSION DU BENEVOLE	11
3.1 Quels temps de travail et de repos ?	11
3.2 Quelles conditions de travail garantir ?	12
3.3 Quelles missions confier au bénévole ?	12
3.4 Quelle protection sociale pour les bénévoles ?	15
4. BONNES PRATIQUES	16
ANNEXE	18
Quelles sont les sanctions en cas de recours à du faux bénévolat ?	18

Editorial



Que serait le sport sans les bénévoles qui, tous les jours, assurent la gestion des clubs sportifs, la collecte des cotisations, la tenue des feuilles de matchs, l'organisation des déplacements, l'animation des entraînements ainsi que de la vie du club et le calendrier des rencontres ? La vitalité du mouvement sportif doit beaucoup à l'engagement de ces femmes et de ces hommes, qui, par passion ou simplement parce qu'ils ont le goût des autres, d'être utiles, donnent de leur temps pour faire vivre leur club.

Ce guide, élaboré par les services de la Direction générale du travail avec la contribution de la Direction de la sécurité sociale, s'adresse aux dirigeants et aux organisateurs d'événements sportifs. Il rappelle les principes juridiques encadrant le recours au bénévolat.

Ce guide expose les réflexes et les bonnes pratiques à observer, notamment en termes de temps et de conditions de travail, lorsque des bénévoles participent à l'organisation d'événements sportifs.

Sa publication s'inscrit dans le cadre de la préparation des prochains grands événements sportifs, qui culminera notamment avec la tenue des Jeux olympiques et paralympiques que la France accueillera en 2024.

De par les valeurs qu'ils incarnent, ces événements sportifs, qui mobilisent plusieurs milliers voire plusieurs dizaines de milliers de bénévoles, se doivent d'être exemplaires et responsables.

Pour bien participer, il est important de bien connaître les règles du jeu et de les respecter.

Que vous soyez organisateur de manifestation sportive, dirigeant de club ou bénévole, ce guide vous aidera au quotidien, par le rappel de quelques principes et points de vigilance, afin de soutenir votre engagement, au service de manifestations sportives exemplaires.

Olivier DUSSOPT

Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

1. Principes fondamentaux

Les organisateurs des événements sportifs peuvent recourir aux services d'une personne qui décide volontairement de consacrer son temps à accomplir bénévolement des tâches nécessaires à leur bon déroulement. En contrepartie de cet engagement volontaire, l'organisateur de l'évènement se doit d'être exemplaire et d'inscrire son action dans le développement de valeurs fédératrices.

Il s'assure du caractère socialement responsable de l'évènement en particulier par :

- la promotion durant les phases de candidature et de composition des équipes, d'une politique de diversité et d'insertion participant au développement du lien social et fédératrice ;
- la facilitation de l'accueil, l'inclusion et l'accompagnement des personnes handicapées ;
- la valorisation du travail des bénévoles en reconnaissant leur engagement et en s'associant à la reconnaissance de cette expérience pour leur vie professionnelle et personnelle.

Il veille ainsi au respect des principes fondamentaux notamment :

- en rejetant toute discrimination directe ou indirecte liée notamment à l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, nation ou prétendue race, à la religion, au sexe ou à l'orientation sexuelle, au handicap, à la nationalité et à l'âge ;
- en prévenant tout harcèlement moral et/ou sexuel.

Le mot « travail » sera employé au sens générique pour désigner l'activité et/ou la mission du bénévole, dans l'ensemble du présent guide.

2. Repères juridiques

2.1 Qu'est-ce-que le bénévolat ?

Selon le Conseil économique, social et environnemental (CESE), « est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial » (avis du 24 février 1993).

Le Haut conseil à la vie associative (HCVA) présente le bénévolat comme « une valeur qui, au-delà de la gratuité, s'inscrit dans la réalité de nos trois socles républicains : liberté, égalité, fraternité et participe à la construction d'une citoyenneté active » (document d'orientation du 13 mars 2014).

Il n'existe pas de définition légale du bénévolat. D'après la jurisprudence, le bénévolat désigne « l'exercice d'un travail, d'une activité ou la fourniture d'un service, à titre permanent ou occasionnel, à temps plein ou à temps partiel, par une personne envers autrui, spontanément et donc de plein gré, sans aucun lien de subordination juridique et sans aucune contrepartie financière. » (Cass. soc., 29/01/2002, Assoc. Croix-Rouge française c/ Huon, arrêt n° 99-42.697).

LE RECRUTEMENT D'UN BENEVOLE

→ Qui peut être bénévole ?

Toute personne majeure ou mineure peut être bénévole.

Certaines structures d'accueil peuvent poser des conditions et demander des garanties pour engager des mineurs bénévoles afin de tenir compte de leur âge et de leur vulnérabilité. Il s'agit par exemple d'exiger une autorisation préalable des parents ou de prévoir des durées de travail réduites.

→ J'ai décidé de recourir à un bénévole, dois-je déclarer cet emploi ?

Non, vous n'avez pas à le déclarer à l'URSSAF ni à le mentionner dans le registre du personnel.

→ Dois-je conclure un contrat de travail avec le bénévole ?

Non, dans tous les cas, le bénévole ne peut pas signer un contrat de travail avec la structure qui l'accueille. Dans le cas contraire, il devient un salarié.

Le bénévole est lié à la structure d'accueil par un « contrat moral ». Une convention écrite peut cependant être signée par le bénévole et le responsable de la structure, afin de préciser les conditions et les modalités d'exercice de la mission du bénévole, la liberté d'action dont il dispose puisque son engagement est consenti et lui rappeler les dispositions utiles se rapportant à sa mission (durée, contenu, etc.).

BONNE PRATIQUE

→ Formaliser par écrit à l'attention des bénévoles les informations utiles

QUESTIONS - RÉPONSES

→ Le fait d'accomplir sa mission sans contrepartie financière signifie-t-il que la personne est bénévole ?

Non, la seule absence de contrepartie financière n'est pas suffisante pour considérer la personne comme bénévole. Toutefois, dès lors qu'elle exerce ses activités ou accomplit des tâches à titre gratuit, désintéressé et en l'absence d'un lien de subordination juridique, cela signifie qu'elle est bénévole. La contrepartie financière correspond à une rémunération directe en espèces ou indirecte en nature dont la valeur peut être susceptible de caractériser une activité intéressée.

→ Comment est défini le lien de subordination juridique ?

La Cour de cassation le définit comme l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (Cass. soc., 13 novembre 1996, Société Générale, n° 94-13-187). Pour établir l'existence d'un lien de subordination, le juge examine les conditions réelles de la relation contractuelle entre le bénévole et la structure d'accueil, à partir d'un faisceau d'indices.

→ Puis-je donner des instructions à un bénévole sans que cela caractérise un lien de subordination ?

Oui, l'organisateur peut donner les consignes nécessaires au bon déroulement de l'évènement. Mais, il ne dispose pas du pouvoir de sanction sur le bénévole (telles que blâme, rétrogradation, mise à pied).

En revanche, si un bénévole ne respecte pas les consignes destinées à assurer la sécurité des biens et des personnes, ainsi que la sienne, son responsable peut lui faire des rappels à l'ordre et prendre les mesures adéquates, notamment le retirer des équipes de bénévoles.

→ **Puis-je demander à un bénévole de respecter des horaires ?**

Oui, car le fait pour une personne d'exercer une activité bénévole ne signifie pas que celle-ci ne soit pas tenue de suivre les règles librement convenues avec l'organisme ou la structure d'accueil pour l'organisation de sa participation. Dès lors que des contraintes existent, il est recommandé de s'assurer de l'accord du bénévole en amont lors de son recrutement.

→ **Un bénévole doit-il respecter le règlement intérieur de la structure ou de l'organisme d'accueil ?**

Oui, s'agissant des seules dispositions relatives à la réglementation en matière de santé et de sécurité. La nature et l'échelle des sanctions ne lui sont en revanche pas applicables.

2.2 Qui peut faire appel à un bénévole ?

La nature et les critères de l'activité bénévole sont difficilement compatibles avec le caractère lucratif d'une structure (structures marchandes de nature commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole, peu importe que ces structures relèvent du secteur privé ou public), ce que le juge apprécie in concreto en fonction des éléments de fait. Il existe en conséquence un risque juridique élevé pour une structure à but lucratif d'employer un bénévole.

JURISPRUDENCE

La Cour de cassation a requalifié à plusieurs reprises, depuis un arrêt du 14 mars 1973, le bénévolat exercé dans des sociétés commerciales (SA, SARL, SNC, etc.) en salariat.

Cette requalification a été par exemple opérée à l'égard d'une accompagnatrice de voyages touristiques organisés par une société commerciale, ou envers de faux bénévoles employés par une société commerciale de produits alimentaires exploitée par un mouvement à caractère sectaire ; de même envers une personne prétendant travailler à titre bénévole dans une discothèque à l'insu de son employeur principal.

Elle a également été opérée pour une personne travaillant sur un chantier de réfection de la toiture d'un entrepôt confié à une entreprise du bâtiment, qui ne peut se prévaloir de la qualité de bénévole. Enfin, un travail fourni par un bénévole pour le compte d'une supérette durant les week-ends en contrepartie de nourriture a été considéré comme une aide bénévole fictive.

QUESTIONS - RÉPONSES

→ **Je dirige une association qui emploie des salariés. Puis-je recourir à des bénévoles ?**

Oui, une association régie par la loi du 1er juillet 1901 (associations artistiques, culturelles, sportives, caritatives, humanitaires, de loisirs, éducatives, philanthropiques, etc.) comme par exemple le Comité d'organisation des jeux olympiques, ou une association culturelle régie par la loi du 9 décembre 1905, peut recourir à des salariés et des bénévoles. Dans ce cas, il convient de bien différencier les missions confiées aux bénévoles des tâches effectuées par les salariés, et d'encadrer les bénévoles selon des modalités différentes de celles des salariés pour ne pas les soumettre à une subordination juridique.

→ Si mon association ne fonctionne qu'avec des bénévoles, y a-t-il un risque ?

Cela dépend de la nature de l'activité exercée par l'association qui, par principe, ne doit pas poursuivre un but lucratif. Lorsqu'il est démontré que l'association exerce une activité à but lucratif, nécessitant une inscription au registre du commerce et des sociétés, les bénévoles peuvent alors être requalifiés en salariés.

JURISPRUDENCE

Dans un arrêt du 25 juin 1991, la Cour de cassation a ainsi estimé que, dans le cadre d'une association, le prévenu avait exercé une activité de restauration avec un matériel de cuisine présentant par sa nature et son importance un caractère professionnel.

De même, s'agissant d'une association de conservation de la nature, la Cour a pu affirmer que celle-ci avait eu un but lucratif dissimulé. Cette analyse a été reprise dans une nouvelle décision de la Cour envers le responsable d'une association de formateurs de sapeurs-pompiers ayant développé une activité commerciale d'hébergement et de restauration destinée à une clientèle locale ou touristique.

Plus récemment, la Cour a considéré que le prévenu, sous couvert d'une pseudo-association destinée à des actions en faveur des plus démunis, avait employé des bénévoles rémunérés par des fonds d'une caisse noire alimentée par des espèces recueillies à l'occasion de braderies, alors qu'en tant que bénévoles, ils ne pouvaient y prétendre, et que le paiement de ces prestations s'analysait en du travail dissimulé.

QUESTIONS - RÉPONSES

→ Comment est établi le but lucratif de l'activité d'une structure ?

Seules les associations régies par la loi du 1er juillet 1901 bénéficient, par principe, d'une présomption d'absence de lucrativité dans l'exercice de leur mission principale dans la mesure où elles doivent avoir un « but autre que de partager des bénéfices » (art. 1er de la loi) à la différence des structures commerciales ou marchandes qui, par nature, ont vocation à tirer profit de leur activité et à partager leurs bénéfices.

La forme juridique commerciale d'une structure permet spontanément de déterminer que son activité est présumée remplir le critère de la lucrativité.

En l'absence de forme juridique commerciale, l'article L. 8221-4 du code du travail définit précisément les indices qui permettent d'établir la présomption de but lucratif dans le cadre de la lutte contre le travail illégal.

Une activité est présumée être exercée à titre lucratif, lorsqu'elle répond aux critères suivants:

- sa réalisation s'accompagne d'une publicité sous une forme quelconque en vue de la recherche de clientèle ;
- sa fréquence ou son importance est établie ;
- l'activité donne lieu à une facturation précise et détaillée en fonction de la prestation effectuée et de la rémunération des personnels ;
- pour une activité artisanale, elle est réalisée avec un matériel ou un outillage présentant par sa nature ou son importance un caractère professionnel.

Ces critères s'apprécient au regard de l'objectif de prévenir les situations de concurrence déloyale, au même moment et sur un même territoire, entre des professionnels qui déclarent et rémunèrent leurs salariés dans le cadre de l'exercice d'une activité économique et des associations qui utiliseraient leurs

bénévoles, dans le but détourné de leur objet social correspondant à l'activité pour laquelle elles ont été constituées.

2.3 Quelles sont les conditions d'activité d'un bénévole ?

Le bénévole n'est pas un salarié. Il ne dispose pas d'un contrat de travail et il ne perçoit pas de rémunération.

Cependant, le principe de gratuité de l'activité et son caractère bénévole ne doivent pas conduire sa structure ou son organisme d'accueil à le placer dans des conditions d'activité qui seraient préjudiciables à sa santé, son intégrité physique ou morale, à sa dignité ou à la préservation de sa sécurité.

Le code pénal sanctionne les atteintes à l'intégrité physique ou psychique, à la dignité de la personne et à la mise en danger d'autrui. Ces délits peuvent être commis à l'égard de bénévoles lorsque ceux-ci sont victimes d'un comportement défaillant de leurs structures d'accueil et de leurs responsables.

Il s'agit là de la contrepartie normale de l'engagement personnel et désintéressé du bénévole et l'organisateur est chargé d'y veiller.

QUESTIONS - RÉPONSES

→ Qui contrôle les conditions d'emploi de bénévoles ?

Les inspecteurs du travail sont notamment compétents pour contrôler les conditions d'emploi des bénévoles. La loi leur donne pour missions de s'assurer :

- du respect des dispositions du code du travail dans tout lieu où s'exerce une activité ;
- de vérifier le statut et la qualité des personnes occupées ;
- de vérifier l'identité et l'adresse de celles-ci ;
- de pénétrer dans les locaux destinés à l'hébergement collectif, sous réserve d'avoir recueilli au préalable l'assentiment des occupants ;
- de constater les infractions à la législation du travail et au code pénal notamment en matière de discrimination, de travail forcé et de traite des êtres humains.

→ Quelles sont les conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité de la personne sanctionnées par le code pénal ?

Il s'agit de la soumission d'une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine. Le délit est constitué dans des situations d'exploitation abusives en usant de la violence, de la menace, d'agissements vexatoires, d'attitudes ou de propos méprisants, harcelants ou humiliants.

Par exemple :

- imposer à une personne des horaires de travail particulièrement longs, pénibles, sans repos,
- soumettre une personne à un environnement de travail particulièrement pénible (chaleur, froid, intempéries, tempêtes, etc.) où à des situations permanentes de brimades, de vexations, de remontrances répétées, etc...
- loger une personne dans des locaux démunis de confort, de salubrité, de protection de son intimité, etc...

Ce délit est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.

→ **Que recouvre la « mise en danger d'autrui » sanctionnée par le code pénal ?**

C'est le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessure de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement. Ce délit est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

→ **Quelles sanctions en cas d'infractions à ces dispositions ?**

Elles peuvent être de nature différente selon l'infraction constatée, comme par exemple :

- des amendes et/ou des peines d'emprisonnement en cas d'infractions au code pénal ou au code du travail (« faux bénévolat » ou conditions d'hébergement et de travail indigne) ;
- des fermetures ou des cessations d'activité en cas d'infractions de travail illégal ;
- des arrêts de travaux en cas de situation dangereuse ou de risque ou de danger imminent pour l'intégrité physique ;
- un retrait d'agrément lorsque la structure d'accueil est tenue d'en avoir un pour exercer ses activités.

JURISPRUDENCE

Dans un arrêt du 27 septembre 1989, la Cour de cassation a validé le contrôle de l'inspection du travail effectué sur le chantier de restauration d'un édifice religieux où étaient employés plusieurs personnes présentées par le responsable des travaux comme des bénévoles, et pour lesquelles aucune mesure de protection contre les chutes de hauteur n'avait été installée. En fonction des éléments recueillis lors de l'enquête, le juge avait pu en déduire que les travailleurs en cause, qui utilisaient l'outillage et les matériaux fournis par le responsable, étaient occupés selon des horaires précis, travaillaient sous le contrôle du personnel d'encadrement de l'abbaye et recevaient du prévenu, en contrepartie, un logement, de la nourriture et quelques subsides ; il résulte de ces éléments que les ouvriers concernés se trouvaient dans un état de dépendance économique et de subordination juridique caractérisant l'existence de contrats de travail et que, quelle qu'ait été l'intention des parties, il ne pouvait être dérogé à la réglementation définie par le décret du 8 janvier 1965, celle-ci étant d'ordre public.

2.4 Pourquoi bien veiller à prévenir le recours au « faux » bénévolat ?

L'emploi de faux bénévoles s'analyse, au plan pénal, comme une infraction de travail dissimulé. Il s'agit d'un délit susceptible d'entraîner les sanctions pénales, administratives et civiles sévères prévues par le code du travail et le code de la sécurité sociale.

QUESTIONS - RÉPONSES

→ **Quels agents de contrôle peuvent constater les infractions de travail dissimulé ?**

Il s'agit des inspecteurs du travail, des officiers et agents de police judiciaire de la police et de la gendarmerie, des agents de recouvrement des URSSAF, des agents de l'administration fiscale et des agents de Pôle emploi.

Ils établissent des procès-verbaux dans lesquels ils proposent de requalifier la relation entre les faux bénévoles et la structure qui les emploie. Ces procès-verbaux sont ensuite transmis au procureur de la République compétent.

→ **Quelles sont les principales sanctions pénales et administratives ?**

Le code du travail prévoit un ensemble de sanctions pénales et administratives à l'encontre des personnes physiques et des personnes morales en cas de travail dissimulé (cf. : annexe).

Les personnes physiques encourent 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende à titre principal. Plusieurs peines complémentaires peuvent également être prononcées par le juge (exemples : interdiction d'exercer l'activité professionnelle / confiscation / interdiction des droits civiques, civils et familiaux / etc.).

Les personnes morales encourent quant à elles 225 000 euros d'amende à titre principale. Plusieurs peines complémentaires peuvent également être prononcées par le juge (exemples : dissolution / interdiction d'exercer l'activité / fermeture de l'établissement / etc.).

En amont d'une éventuelle condamnation par le juge pénal, plusieurs sanctions administratives peuvent être prononcées :

- Fermeture temporaire de l'établissement ou arrêt temporaire d'activité pour une durée maximale de trois mois avec saisie, le cas échéant, du matériel professionnel,
- Refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle et remboursement, le cas échéant, des aides versées antérieurement,
- Exclusion temporaire des contrats administratifs pour une durée maximale de six mois.

→ **Que peuvent faire les agents des URSSAF ?**

Outre demander un rappel de cotisations sociales sur le total des heures travaillées par chaque faux bénévole, les agents des URSSAF peuvent prononcer des sanctions civiles :

- annulation du bénéfice des réductions et des exonérations de cotisations de sécurité sociale accordées automatiquement aux employeurs. Elle est égale au montant des réductions ou des exonérations pratiquées dans l'établissement sur la période où a été constatée l'infraction. L'annulation est partielle lorsque le travail dissimulé représente une fraction limitée de l'activité. Outre cette annulation, le constat d'infraction de travail dissimulé entraîne fréquemment un redressement portant sur les rémunérations dues aux salariés dont l'emploi ou les heures travaillées ont été dissimulées. Ces rémunérations, versées ou dues à des salariés, seront réintégrées dans l'assiette de cotisations à la suite du constat de l'infraction, et ne peuvent faire l'objet d'aucune mesure de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale ou de minoration de l'assiette de ces cotisations ;
- évaluation forfaitaire pour le calcul du montant du redressement. Cette évaluation correspond à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Le principe du redressement forfaitaire s'applique par défaut. Si l'employeur apporte une preuve contraire concernant la durée effective d'emploi et le niveau de la rémunération effectivement versée, l'évaluation est faite au réel.

→ **Le « faux bénévolat » peut-il avoir une incidence sur l'activité de l'organisation concernée ?**

Les Préfets peuvent ordonner l'arrêt d'activité d'une association pendant au plus trois mois s'il apparaît lors d'un contrôle que les responsables emploient des faux bénévoles.

→ Comment un « faux bénévole » peut-il faire reconnaître ses droits?

Un bénévole qui souhaite demander la requalification de sa situation peut saisir le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir le statut de salarié et le paiement des salaires et indemnités correspondantes à sa période d'emploi. Il peut également obtenir une indemnité forfaitaire en tant que victime du travail dissimulé. Cette indemnité est égale à six mois de salaire calculé sur le montant du SMIC.

3. Promouvoir de bonnes conditions d'exercice de la mission du bénévole

Les recommandations ci-après en matière de conditions de travail et d'emploi s'appliquent à l'égard des bénévoles qui sont engagés ponctuellement dans le cadre des manifestations sportives d'ampleur nationale ou internationale. Elles visent à garantir que les bénévoles puissent se consacrer à ces événements dans des conditions respectueuses de leur santé et de leur sécurité.

Ces recommandations concernent aussi bien la nature des missions confiées aux bénévoles que les conditions dans lesquelles ces personnes vont exercer leur activité durant l'évènement sportif.

Il est notamment recommandé d'appliquer aux bénévoles les principales règles protectrices posées par le code du travail en matière de conditions de travail qui s'appliquent aux travailleurs salariés.

Le respect de ces recommandations est important. Outre la prévention de risques pour les bénévoles, il pourra éclairer, en cas d'accident, ou plus généralement dans le cadre de tout contentieux, le juge sur les conséquences à en tirer et ainsi contribuer, comme les autres initiatives mises en place, à limiter les risques financiers mais aussi civils et/ou pénaux pour la structure d'accueil des bénévoles, et les organisateurs du grand événement sportif.

Elles se basent sur les dispositions du code du travail, qui constituent une référence et sur les retours d'expérience des événements sportifs qui se sont déroulés en France ces dernières années afin de promouvoir un cadre responsable et adapté.

3.1 Quels temps de travail et de repos ?

Le bénévole est soumis à des horaires pour sa participation au fonctionnement de l'association et à l'organisation de son activité lors du grand événement sportif. Il est recommandé d'aménager ces horaires en tenant compte de son âge :

JEUNES BENEVOLES

Les organisateurs veilleront à ce que la participation des mineurs bénévoles n'excède pas, en tout état de cause, les limites qui seraient applicables aux jeunes salariés dans les conditions de droit commun. Ainsi, il est préconisé qu'un mineur bénévole ne soit pas occupé au-delà de minuit et avant 6 heures du matin, ni plus de 8 heures dans une journée et 35 heures par semaine. Le mineur bénévole devrait pouvoir bénéficier d'un temps de pause d'une durée au moins égale à 30 minutes après des périodes d'activité d'au plus quatre heures. Enfin, un repos quotidien de 14 heures (pour les moins de 16 ans) ou 12 heures (pour les mineurs de 16 à 18 ans) et d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs sont fortement recommandés.

L'organisation de l'activité des bénévoles prendra aussi en compte pour la durée de leur participation à l'évènement, la scolarité des jeunes bénévoles.

MAJEURS BENEVOLES

Il convient de prendre comme référence les limites qui sont applicables aux salariés de droit commun. En particulier, sauf exception justifiée ou aménagement de compensations horaires, une activité au-delà de minuit est à éviter. Le bénévole ne saurait être occupé plus de 10 heures dans une journée et 48 heures dans une semaine. Enfin, le repos quotidien entre deux périodes d'intervention devrait être au minimum de 11 heures et le repos hebdomadaire devrait être effectif sur 24 heures consécutives.

Préconisations et points de vigilance :

- ne pas mobiliser plus de 6 jours hebdomadaires un bénévole et garantir un repos hebdomadaire ;
- pour éviter de soumettre le bénévole à un rythme soutenu, programmer des pauses régulières dans les plannings ;
- Si le bénévole refuse des horaires ou une durée de travail qui ne seraient pas conformes à la réglementation, il ne peut être menacé d'exclusion - sauf circonstances connues préalablement ou exceptionnelles, ex : *horaires de certaines épreuves, circonstance imprévues, (retard, etc.)*.

3.2 Quelles conditions de travail garantir ?

3.2.1 Hygiène, santé et sécurité

Les conditions d'hygiène et de sécurité prévues pour les salariés doivent constituer des références pour l'exercice d'une activité bénévole.

Il convient de tenir les locaux mis à la disposition des bénévoles dans un état constant de propreté et de salubrité à même d'assurer la santé des intéressés. De même, il est important que l'organisateur mette à disposition de ses bénévoles de l'eau fraîche et potable, ainsi que des sièges et des installations sanitaires appropriés.

Le travail isolé d'un bénévole est formellement déconseillé, sauf à pouvoir signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais en cas d'accident.

3.2.2 Prise en charge des dépenses et frais des bénévoles

Les associations peuvent délivrer à leurs bénévoles des chèques-repas destinés à acquitter tout ou partie des repas qu'ils prennent à l'occasion de leur activité bénévole, dans les mêmes conditions que les titres-restaurant délivrés aux salariés. En l'absence de chèques repas, la prise en charge de leur repas est possible mais seuls sont admis les remboursements de frais pour des dépenses réelles et justifiées.

Le bénévole ne peut en revanche recevoir de l'argent ou d'autres avantages importants en nature, même pour l'inciter à effectuer des tâches non prévues lors de son engagement.

3.3 Quelles missions confier au bénévole ?

Lors de l'engagement du bénévole, il est préconisé que le responsable de l'association organisatrice ou son délégué présente de façon détaillée au bénévole les missions qui lui sont confiées, ainsi que les horaires quotidien et hebdomadaire qui lui sont assignés. Dans le cadre d'un travail en équipes, ces

horaires sont affichés sur un panneau accessible aux bénévoles sur le lieu d'activité. Si l'horaire de travail est individualisé, il est conseillé d'en informer le bénévole selon un planning établi à l'avance.

BONNES PRATIQUES

- **J'encadre** et je précise en amont de l'évènement aux candidats bénévoles, lors du recrutement, les contraintes importantes notamment en termes de disponibilités et de déplacements liées à certaines activités comme celles incombant aux équipes de production et aux équipes techniques qui doivent se déplacer dans les mêmes conditions que les personnes accompagnées et être à leur entière disposition.
- **Je m'assure** que les bénévoles soient encadrés autant que possible, et obligatoirement en cas de risque, par du personnel salarié pour ne pas être eux-mêmes mis en situation de responsabilité ou de danger.

3.3.1 Types de missions pouvant être confiées aux bénévoles

Sans être exhaustive, la liste suivante indique les missions qui peuvent être confiées aux bénévoles dans le cadre d'un grand évènement sportif :

→ **Les missions relationnelles simples :**

- En appui des hôtes professionnels, l'accueil des délégations, du public, de la presse : les volontaires informent et aident par exemple les visiteurs dans le stade et aux alentours ;
- L'appui aux services de communication et de marketing ;
- La participation à la remise de médailles ou de trophées.

→ **Les missions d'appui au bon déroulement logistique de l'évènement :**

- la billetterie sans participation aux opérations de vente de billets ;
- la préparation du vestiaire et du terrain en dehors des tâches devant être confiées à des professionnels (ex : jardiniers ou autres) : approvisionnement, accompagnement, décoration ;
- le soutien à l'organisation des espaces de stockage et des accès des chauffeurs : aide à la gestion et à la répartition des livraisons, au réapprovisionnement à la condition que toutes les charges lourdes soient prises en charge par un prestataire et d'éviter l'exposition dans les zones de circulation.

→ **Les missions de sensibilisation et d'accompagnement des participants :**

- L'accueil sur la zone d'animation ;
- La sensibilisation au tri des déchets et tri dans les stades ;
- L'assistance aux personnes en situation de handicap ;
- Les services aux équipes : réponse à leurs demandes, mise à disposition du matériel nécessaire à leur préparation et récupération (serviettes, eau, etc.), accompagnement pendant l'évènement.

3.3.2 Quels postes ne pas confier ?

Sans être exhaustive, la liste suivante indique les travaux qu'il est recommandé de ne pas confier à des bénévoles :

→ **Des travaux dangereux pour la santé ou la sécurité tels que :**

- le montage ou le démontage d'infrastructures au regard du risque de chute de hauteur ;
- la conduite d'engins de manutention ;
- un poste de service technique supposant une manipulation de matières dangereuses (ex : artificier).

→ **Des travaux techniques impliquant une formation qualifiante, une expérience professionnelle, un savoir-faire ou une compétence spécifiques tels que :**

- la conduite de minibus, navette (chauffeur ville-hôte) ;
- un poste de service technique supposant des compétences spécifiques (électricité par exemple) ;
- l'encadrement de groupes d'enfants dès lors que la responsabilité pénale peut être engagée. Toutefois, cette mission peut être confiée à un bénévole lorsque l'encadrant intervient en tant que membre d'une association distincte (ex : professeur de musique encadrant une chorale amateur d'enfants).

→ **En outre, les travaux ou missions suivants ne doivent pas être confiés à des bénévoles dès lors qu'ils requièrent un agrément, une autorisation administrative ou la possession d'une carte professionnelle :**

- activité de surveillance, de gardiennage des sites et des locaux utilisés pour la manifestation ;
- activité liée à la manipulation de produits dangereux, toxiques ou cancérigènes ;
- activité liée à la sécurité des personnes (contrôle des bagages, des sacs, des identités, etc.) ;
- activité de VTC ou de taxis.

BONNES PRATIQUES

- **Je délègue le montage ou le démontage d'infrastructures** à un prestataire et le bénévole se limite le cas échéant à faire le lien avec les prestataires, et/ou informe que les opérations ont été effectuées dans les délais impartis.
- **J'encadre le rôle tenu par les bénévoles lorsqu'ils sont susceptibles de réguler des situations sensibles** (billetterie, contrôle de la publicité non autorisée, lutte anti-dopage, lutte anti-tabac), les informe de la nécessité de se retirer immédiatement en cas de survenance d'un incident et je prévois l'intervention immédiate d'acteurs professionnels de la sécurité à proximité.
- **Je suis particulièrement vigilant pour éviter la mise en danger des personnes amenées à se déplacer.** Je m'assure du respect des plans de circulation véhicules/piétons, notamment dans des zones ou situations dangereuses.

QUESTIONS - RÉPONSES

→ **Puis-je exiger des qualifications minimales pour être bénévole ?**

Oui, certaines qualifications minimales peuvent être demandées pour faciliter l'accomplissement de missions spécifiques.

Par exemple, le permis de conduire peut être demandé dès lors que le bénévole doit être en mesure de se déplacer d'un site à l'autre. En revanche, ces qualifications ne doivent pas être d'ordre professionnel car :

- Le bénévole est recruté pour sa motivation et sa volonté de participer plus que pour son expérience et ses diplômes qui pourront être demandés au salarié ;
- Elles renvoient à une technicité particulière comme la détention de certificats spécifiques (ex : le CACES). Dans ces cas-là, des professionnels salariés doivent être recrutés.

→ **Les bénévoles peuvent-ils participer à la préparation en amont de l'évènement ou ne doivent-ils être mobilisés que pour la tenue de l'évènement lui-même ?**

Oui, les bénévoles ont vocation à faciliter le déroulement de l'évènement mais aussi à participer à la préparation de l'évènement par exemple pour des animations préparatoires, comme la promotion des événements culturels en amont.

→ **Est-il possible de recourir à un bénévole pour des activités ou animations de nature artistique ou culturelle ?**

En lien avec le ministère de l'Éducation nationale et/ou avec certains établissements scolaires privés ou publics, des jeunes élèves volontaires notamment peuvent organiser bénévolement des spectacles de courte durée, des chorales ou des tableaux vivants à l'occasion de manifestations sportives. S'ils sont mineurs, le consentement des parents doit être obtenu et un encadrement des enfants doit être prévu par leurs professeurs ou des adultes volontaires. En tout état de cause, les personnes encadrantes et les organisateurs veillent à la sécurité et à la bonne couverture des activités. Outre sa valeur pédagogique, ce type d'engagement permet de faire partager aux élèves les valeurs sportives et contribue au rayonnement culturel du pays d'accueil.

BONNE PRATIQUE

- **Formaliser par écrit les missions sous la forme de fiche de poste** et les communiquer au bénévole, ainsi qu'à l'administration.

3.4 Quelle protection sociale pour les bénévoles ?

Le recours à un bénévole n'a pas à être déclaré aux organismes sociaux et cette relation ne relève pas du droit du travail. Sous réserve que les conditions d'exercice de ces personnes correspondent bien à du bénévolat, aucun traitement social ne sera appliqué. L'exercice d'une activité bénévole n'ouvre pas droit à des prestations sociales. Les bénévoles peuvent toutefois bénéficier de la protection universelle maladie et d'une couverture au titre des accidents du travail / maladies professionnelles.

QUESTIONS - RÉPONSES

→ **Le bénévole a-t-il une couverture maladie et en quoi consiste-t-elle ?**

Si le bénévole ne bénéficie pas par ailleurs d'une protection sociale au titre d'une activité professionnelle ou du fait de son statut de demandeur d'emploi indemnisé ou de retraité, il bénéficie de la prise en charge de ses frais de santé (prestations en nature) au seul titre de sa résidence stable et régulière en France dans le cadre de la protection maladie universelle¹.

→ **Et la couverture accidents du travail / maladies professionnelles (AT/MP) ?**

Pour tenir compte de la situation des bénévoles, le code de la sécurité sociale permet aux organismes d'intérêt général de souscrire, au profit de leurs bénévoles une assurance volontaire couvrant les risques AT/MP survenus lors de leurs activités (art. L. 743-2 du code de la sécurité sociale). Les organismes concernés sont ceux visés par l'article 200 du Code général des impôts, dont les organismes d'intérêt général ayant un caractère sportif, qui comprennent notamment les fédérations sportives délégataires. Cette assurance volontaire ouvre des droits aux prestations prévues par la législation relative aux accidents du travail, à l'exception des indemnités journalières et des indemnités en capital : les bénévoles bénéficient ainsi de la prise en charge de leurs dépenses de santé, ainsi que du versement, le cas échéant d'une rente d'incapacité permanente. Les accidents de trajet sont indemnisés selon les mêmes modalités ; ils concernent les trajets effectués entre le lieu du bénévolat et le siège de l'organisme.

EN CAS DE DOUTE

→ **Interroger la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)**

4. Bonnes pratiques

DIALOGUE AVEC L'ADMINISTRATION A CHAQUE ETAPE DE L'EVENEMENT

- **Dialoguer** durant les phases préparatoires de l'évènement avec l'administration de façon ouverte et transparente, afin de faciliter les échanges de vues et lever toutes les difficultés identifiées pour l'organisation et le déroulement de l'évènement sportif. Pour ce faire, en amont de la tenue de l'évènement, l'organisateur pourra utilement adresser les fiches décrivant les missions proposées aux bénévoles à l'administration du travail, au niveau régional et, le cas échéant, en fonction de l'ampleur de l'évènement, au niveau central.
- **Inform**er l'administration de tout problème concernant un bénévole dans l'exercice de sa mission.

¹ C'est-à-dire toute personne de nationalité française ou toute personne étrangère en situation régulière au regard de la législation sur le séjour des étrangers en France et ne relevant pas d'un régime de sécurité sociale d'un autre État qui réside en France de manière ininterrompue depuis plus de 3 mois. En outre, certaines catégories de personnes bénéficient de droit de cette protection universelle (par exemple les étudiants ou stagiaires dans le cadre d'accords de coopération, les titulaires de prestations sociales, les demandeurs d'asile, les personnes de retour en France après un volontariat international ou les membres de la famille qui rejoignent ou accompagnent pour s'installer en France un assuré qui y séjourne).

CONTACTS UTILES

- **Pour interroger l'administration en charge du travail :** vous pouvez vous adresser à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) : <https://dreets.gouv.fr/> ou à la structure ad hoc mise en place autour du grand évènement sportif (« guichet unique »).
- **Pour des informations plus générales sur le bénévolat :** au-delà des questions d'organisation du « travail » des bénévoles, les autres aspects du bénévolat peuvent faire l'objet d'une saisine des services de la DJEPVA : www.jeunes.gouv.fr ou des délégués départementaux à la vie associative (DDVA). Il est également possible de consulter le guide du bénévolat 2020-2021 du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse disponible à partir du lien suivant www.associations.gouv.fr

Annexe

Quelles sont les sanctions en cas de recours à du faux bénévolat ?

Le recours à du faux bénévolat s'apparente à du travail dissimulé, délit passible de sanctions pénales, administratives et financières.

SANCTIONS DU TRAVAIL DISSIMULÉ		
	Personne physique	Personne morale
Sanctions pénales art. L. 8224-1, L. 8224-2 et L. 8224-5 du code du travail	3 ans d'emprisonnement 45 000 € d'amende Peines complémentaires : <ul style="list-style-type: none">• publication du jugement et affichage• confiscation des outils, machines, matériaux, véhicules utilisés ou stockés, des biens sur lesquels a porté le travail dissimulé, ainsi que de tout produit direct ou indirect de ce travail et appartenant au condamné• interdiction d'exercer directement ou indirectement l'activité professionnelle• interdiction d'exercer une fonction publique• exclusion des marchés publics (5 ans au +)• l'interdiction des droits civiques, civils et de famille (5 ans au +)• interdiction du territoire français pour le condamné de nationalité étrangère (5 ans au +) par décision spécialement motivée pour certaines catégories de personnes	225 000 € d'amende Peines complémentaires : <ul style="list-style-type: none">• dissolution si la personne morale a été créée pour commettre les faits• interdiction d'exercer l'activité• placement sous surveillance judiciaire• fermeture de l'établissement• exclusion des marchés publics• confiscation de la chose qui a servi ou devait servir à commettre l'infraction ou qui en est le produit• interdiction de percevoir toute aide publique (5 ans au plus)• affichage et publication
Sanctions administratives art. L. 8272-1 à L. 8272-5 du code du travail	<ul style="list-style-type: none">• fermeture temporaire de l'établissement ou arrêt d'activité (3 mois au +), et le cas échéant, saisie conservatoire du matériel professionnel• refus du bénéfice des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle (5 ans au +)• remboursement total ou partiel des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle versées antérieurement• exclusion temporaire des contrats administratifs (6 mois au +)	

<p>Sanctions financières</p> <p>Art. L. 133-4-2, L. 242-1-1, L. 242-1-2, L. 243-7-7 et R. 243-59-4 du code de la sécurité sociale</p>	<ul style="list-style-type: none">• rappel des cotisations et des contributions dues, avec application de majorations et pénalités en raison du travail dissimulé - circonstances aggravantes• non application des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations• annulation rétroactive des réductions et exonérations de cotisations appliquées sur la période concernée
--	---

**CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE**

code.travail.gouv.fr