



Province  
de Liège

Social



MÉMENTO  
à l'usage des associations



# ENGAGER DES VOLONTAIRES EN PROVINCE DE LIÈGE

À l'échelle nationale, le nombre de personnes impliquées dans des activités volontaires représenterait 10 % à 14 % de la population belge. Le volume des prestations de volontaires correspond à environ 5 % du volume de l'emploi salarié du pays<sup>1</sup>. Le volontariat constitue donc une richesse sociale et économique importante qui devait faire l'objet d'une nouvelle législation : c'est dans le souci de protéger davantage le volontaire et d'amener une plus grande clarté sur les droits et devoirs de chacun que le législateur a instauré la loi sur le volontariat du 3 juillet 2005.

Être volontaire signifie être résolument tourné vers les autres et ouvert au monde qui nous entoure, c'est un état d'esprit, un véritable pied de nez à l'individualisme galopant qui constitue la tendance actuelle de notre société moderne. Le volontariat est une activité qui favorise aussi l'épanouissement personnel et renforce les liens sociaux.

Encourager au mieux ce pôle d'activité est donc essentiel pour, d'une part, assurer la continuité des services proposés par bon nombre d'organisations à finalité sociale, en province de Liège et d'autre part, permettre aux citoyens, qui le souhaitent, d'offrir ou de continuer à offrir, leur temps, leurs compétences, leur humanité à ceux qui en ont le plus besoin.

Notre « mémento » sur le volontariat se veut résolument pratique : il contient une explication détaillée de chaque article de la loi sur le volontariat, ainsi que des notes de jurisprudence.

Nous remercions Monsieur Michel DAVAGLE, juriste, qui a accepté de réaliser, pour la Province, le contenu de cette brochure à destination des associations.

La Députée provinciale  
en charge des Affaires sociales

---

<sup>1</sup> Sources provenant du Centre d'Economie Sociale (CES) de l'Université de Liège

# ■ LA LOI RELATIVE AUX DROITS DES VOLONTAIRES<sup>2</sup>

## 1. La définition

■ 1. Les termes « bénévoles » et « bénévolat » qui étaient contenus dans la proposition initiale ont été remplacés dans le texte final par les termes « volontaires » et « volontariat ». Ce changement de terminologie a pour mérite, d'un point de vue juridique, d'établir une meilleure distinction entre les bénévoles. En effet, si un travailleur volontaire doit être considéré comme un travailleur bénévole, tous les travailleurs bénévoles ne peuvent, au sens de la loi relative aux droits des volontaires, être considérés comme des volontaires.

■ 2. Le volontariat, tel que défini dans la loi, revêt cinq caractéristiques :

- l'activité est exercée sans rétribution (n° 5) ;
- elle résulte d'une démarche volontaire (n° 7) ;
- elle est organisée par une organisation sans but lucratif (n° 8) ;
- elle est réalisée au profit d'autrui (n° 13) ;
- elle se distingue de l'activité bénévole réalisée en marge d'une activité professionnelle (n° 16).

■ 3. Les personnes qui satisfont à ces cinq caractéristiques vont être légalement considérées comme des « volontaires » au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires. Cela a, pour conséquence, qu'elles vont pouvoir prétendre au bénéfice des diverses dispositions de la loi (p.ex. en matière de responsabilité).

■ 4. La qualification de « volontaire » n'est donc pas conférée automatiquement aux membres d'une organisation. Elle résulte du fait que des personnes réalisent une activité au profit de cette organisation. Il n'est pas exigé que ces personnes soient membres effectifs ou adhérents de cette organisation. En effet, la qualité de « volontaire » est attribuée quand la personne physique exerce une activité qui relève de la définition du volontariat.

---

<sup>2</sup> Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, M.B., 29 août 2005.

## 1.1. L'absence de rémunération

■ 5. La caractéristique première du volontaire, comme d'ailleurs celle de tout travailleur bénévole, est que ce volontaire ne perçoit aucune rémunération, sous quelque forme que ce soit, pour les prestations fournies. Si le travailleur bénévole reçoit une contrepartie financière, quelle que soit la dénomination que les parties ont entendu accorder à celle-ci, il ne peut être considéré comme exerçant son activité bénévolement.

■ 6. Le volontaire peut évidemment être défrayé des frais qu'il a supportés pour réaliser l'activité (n° 48). Le remboursement de ces frais ne peut en effet être considéré comme une rémunération puisque la somme accordée est destinée à couvrir des frais payés par le volontaire mais qui incombent normalement à l'organisation. En effet, le montant ainsi alloué au volontaire ne vise pas à lui procurer un avantage ou un enrichissement personnel.

## 1.2. Une activité exercée « sans obligation »

■ 7. Le volontariat relève d'une démarche qui est exercée de plein gré. Cette précision a pour conséquence que le stagiaire qui réalise un stage obligatoire prévu dans le cadre de sa formation ne peut être considéré comme un « volontaire » même si ce stage est exercé sans aucune rémunération ou compensation financière. Il en est de même pour la personne qui exécute une peine alternative ou pour un mineur d'âge qui réalise une prestation éducative ou philanthropique décidée par le juge de la jeunesse.

## 1.3. Une activité organisée par une organisation sans but lucratif

■ 8. Le volontariat s'inscrit dans le cadre des activités organisées « par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité ». Par organisation, il faut entendre une association de fait ou une personne morale de droit public (p. ex., CPAS, commune) ou privé poursuivant un but désintéressé (p.ex., ASBL, fondation, AISBL).

■ 9. Le volontaire exerce nécessairement son activité de bénévole au sein d'une structure. Cette caractéristique permet d'exclure de la notion de volontariat les activités organisées au sein du cadre familial (p. ex., l'aide apportée par un fils à ses parents) ou d'un cercle d'amis. Le bénéficiaire de l'aide peut cependant être un parent ou un ami d'un travailleur volontaire à la condition que l'aide apportée soit réalisée dans le cadre des activités d'une organisation.

■ 10. La notion d'organisation implique que l'association a, pour poursuivre une finalité non lucrative, adopté un mode de fonctionnement et des normes qu'il convient de respecter et qu'elle a mis en place des dispositifs visant à coordonner et à donner sens aux diverses actions entreprises. Cela implique donc l'exercice d'une certaine autorité et donc d'une responsabilité de l'organisation quant à l'activité déployée par ses volontaires.

■ 11. Cette notion de structure se retrouve dans la définition donnée par le nouveau texte légal de l'association de fait. Quatre éléments doivent caractériser ce groupement pour que celui-ci soit considéré comme une organisation au sens de la loi du 3 juillet 2005 :

- l'association est un groupement qui doit être composé de plusieurs personnes ;
- ces différentes personnes doivent s'être associées en vue de poursuivre une même finalité sociale ;
- l'association doit poursuivre un but désintéressé c'est-à-dire que ses activités concourent à poursuivre un intérêt distinct de l'intérêt purement individuel des différentes personnes qui s'associent et ce but ne peut consister en un enrichissement des membres (notion subjective du but de lucre) ;
- les personnes qui s'associent s'engagent à faire fonctionner l'association et à exercer un contrôle direct sur son fonctionnement.

■ 12. Le terme « structure » n'implique pas une certaine permanence de celle-ci puisque les organisations peuvent être « occasionnelles » ou « temporaires voire uniques ». Aussi faut-il, par exemple, considérer comme une organisation, l'association créée par des parents qui se réunissent une fois par an afin d'organiser un souper destiné à recueillir des fonds pour l'organisation de « classes vertes ».

#### 1.4. Une activité au profit d'autrui

■ 13. Des discussions parlementaires, il ressort que les « simples participants » à l'activité de l'association ne peuvent être considérés comme des volontaires. Il faut entendre par « simples participants » ceux qui participent « aux activités organisées par des associations à titre de hobby, sans s'investir dans le fonctionnement de l'organisation ». L'exemple cité est celui du sportif qui n'est pas considéré comme un volontaire quand il joue au football mais bien pour la période durant laquelle il tient la buvette du club.

■ 14. Une activité qui consiste en un hobby exercé pour son besoin ou son envie personnelle et non en vue de contribuer à la poursuite du but social de l'organisation n'est donc pas considéré comme une activité volontaire au sens de la loi du 3 juillet 2005. Ainsi, même si cette participation est considérée comme profitable (voire essentielle)

pour la réalisation de l'activité, la « simple » participation à une activité ne confère pas la qualité de volontaire à ces participants. Ce sera, par exemple, le cas de joueurs qui disputent un match de basket-ball, de jeunes qui participent à une activité organisée par une maison de jeunes ou de fidèles qui participent à une cérémonie religieuse.

■ 15. Le texte légal précise dorénavant que « les personnes chargées d'un mandat ou qui sont membres d'un organe de gestion » peuvent être considérées comme des volontaires. Un administrateur d'une ASBL qui exerce gratuitement son mandat est volontaire au sens de la loi du 3 juillet 2005. Cependant, il ne sera pas concerné par les dispositions protectrices instaurées par la loi du 3 juillet 2005. (n° 35).

### 1.5. Une activité exercée en dehors d'un cadre professionnel

■ 16. En édictant cette disposition, le législateur entend affirmer que le travail bénévole réalisé, par exemple, par un travailleur salarié au profit de son employeur n'entre pas dans le champ d'application de la présente loi. Autrement dit, le travail bénévole se distingue de l'activité professionnelle qu'un travailleur réalise au sein de l'organisation qui l'emploie. En intervenant de la sorte, le législateur a voulu éviter que l'on puisse abuser du volontariat comme alternative au travail rémunéré mais aussi que la rémunération pour certaines heures de travail en qualité de salarié prennent l'apparence d'un remboursement forfaitaire de frais.

■ 17. Cette « exclusion » ne vise toutefois que les activités qui sont en lien avec le contrat de travail ou le contrat d'entreprise. Autrement dit, cette disposition ne concerne pas toutes les activités qu'une personne peut réaliser pour son employeur. A ce sujet, le ministre Rudy Demotte a déclaré: « Sur la possibilité de cumul d'un travail et d'une prestation bénévole auprès d'une même organisation, si l'activité bénévole est totalement étrangère aux prestations en tant que travailleur, elle pourra être considérée comme une activité de volontariat entrant dans le champ d'application de la loi »<sup>3</sup>.

### 1.6. Les bénévoles qui ne sont pas considérés comme volontaires

■ 18. Une personne physique qui exerce bénévolement une activité n'est pas automatiquement considérée comme « volontaire » car elle ne répond pas nécessairement aux caractéristiques du travail volontaire citées ci-dessus (n° 2). Ne sera pas, selon nous, considérée comme un volontaire la personne :

- qui exerce une activité bénévole afin de remplir une obligation qui lui est imposée (p. ex., l'activité bénévole d'un étudiant devant

<sup>3</sup> Réponse de Rudy Demotte, ministre des Affaires sociales, à la Commission des Affaires sociales du 19 octobre 2005, Doc.parl., Ch.repr., Commission des Affaires sociales, Compte rendu analytique, CRABV 51 COM 712, p. 13.

- effectuer un stage dans une institution ou un service);
- qui s'inscrit dans le cadre d'une entraide familiale ou d'une aide effectuée à titre d'ami (p. ex., les travaux de jardinage ou de bricolage réalisés pour un parent ou un ami);
- qui participe à une activité de simple loisirs (p. ex., participation, en tant que spectateur, à une activité culturelle ou participation à une ballade en vélo);
- qui réalise une activité sportive, voire artistique;
- qui réalise une activité bénévole de même nature que celle exercée professionnellement au service de son employeur;
- qui perçoit une indemnité en contrepartie d'un travail réalisé (p. ex., l'entraîneur d'une équipe de football qui perçoit une rémunération).

■ 19. Les sportifs (p.ex. un footballeur) ne sont pas, aux dires des travaux parlementaires, des volontaires. Par similitude de situation, on devrait aboutir à la même conclusion pour certaines activités bénévoles réalisées au sein de groupements culturels (p. ex. un acteur, un chanteur ou un danseur). Cette considération, si elle est confirmée par la jurisprudence, a pour effet d'exclure ces personnes du bénéfice de la quasi-immunité de responsabilité instaurée au profit des volontaires par la loi du 3 juillet 2005. (n° 30). Au niveau des cotisations de sécurité sociale, les artistes bénéficient de dispositions spécifiques. Le fisc a, quant à lui, édicté des dispositions particulières pour les sportifs et les artistes.

## 1.7. L'existence d'un contrat ?

■ 20. La loi relative aux droits des volontaires n'a pas voulu aborder explicitement ce point. Mais, selon nous, dans la très grande majorité des cas, un contrat (verbal ou écrit) va être à l'origine même de la relation<sup>4</sup>. Ainsi, sauf si l'engagement est purement moral (c'est-à-dire est considéré comme un gentlemen's agreement), nous considérons que le volontariat s'inscrit dans une relation contractuelle avec l'association dans laquelle le volontaire œuvre et que les dispositions du Code civil trouvent donc à s'appliquer. Cette analyse est toutefois critiquée par certains. Quoiqu'il en soit, l'impact de l'application des règles du Code civil se trouve fortement atténué puisque le volontaire bénéficie d'une quasi-immunité instaurée par l'article 5 de la loi pour certains dommages qu'il cause à son employeur (n° 30).

<sup>4</sup> Davagle, M., « Le travail bénévole et le droit des contrats », in La gestion des bénévoles dans les associations, Non Marchand, Bruxelles, De Boeck, 2004/2, n° 14, pp. 39 et s.



## 1.8. La permanence de l'activité

■ 21. La loi ne contient aucune exigence quant à la permanence ou la durée de l'activité volontaire. Le travailleur bénévole peut ainsi être considéré comme volontaire même s'il réalise une activité ponctuelle, voire une activité à laquelle il consacre peu de temps.

## 2. Le champ d'application de la loi

### 2.1. La territorialité du champ d'application

■ 22. La loi régit le volontariat qui est exercé sur le territoire belge mais également celui qui est réalisé en dehors de la Belgique par un volontaire qui a sa résidence en Belgique (p. ex., un animateur d'un groupe de jeunes qui, au cours des vacances d'été, accompagne ces jeunes dans un voyage à l'étranger). Dans cette hypothèse, un lien entre l'organisation et la Belgique doit être établi : soit l'organisation a son siège social en Belgique, soit elle est reconnue par une autorité locale, régionale ou fédérale.

■ 23. En incluant l'activité volontaire réalisée à l'étranger, le législateur veut ainsi accorder au volontaire qui effectue ses activités en dehors de la Belgique la même protection que s'il effectuait ce volontariat en Belgique et ce, sans pour autant vouloir s'ingérer dans les situations régies par une loi étrangère.

### 2.2. L'âge

■ 24. La loi n'établit pas une distinction en fonction de l'âge. Elle s'applique donc aux majeurs et aux mineurs d'âge. Toutefois, il conviendra de s'interroger si, en vertu du Code civil, le volontaire mineur d'âge peut s'engager, c'est-à-dire conclure un contrat. Par ailleurs, les interdictions édictées par le droit social concernant le travail des enfants devront être respectées.

## 3. Devoir d'information

### 3.1. Le contenu minimum de l'information

- 25. L'information communiquée au volontaire précise au moins :
- la finalité sociale de l'organisation, c'est-à-dire le but désintéressé qu'elle poursuit ;
  - le statut juridique de l'organisation. S'il s'agit d'une association de fait, elle mentionnera l'identité du ou des responsables de l'association ;

- le fait que l'organisation a contracté une assurance couvrant la responsabilité civile des volontaires. Si elle n'est pas obligée de souscrire une assurance et si elle n'en a pas souscrit une, la note précisera que le volontaire reste responsable des dommages qu'il cause aux tiers. Elle stipulera utilement que, dans cette hypothèse, le dommage pourra être indemnisé, dans les limites prévues par le contrat d'assurance, par la RC familiale ;
- si d'autres risques liés au volontariat sont couverts par un contrat d'assurance souscrit par l'organisation et, dans l'affirmative, lesquels ;
- si l'organisation verse ce défraiement aux volontaires et, dans l'affirmative, la nature de ce défraiement et des cas dans lesquels il est versé ;
- le fait qu'il est tenu à un devoir de discrétion et, le cas échéant, au secret professionnel.<sup>5</sup>

■ 26. Cette information présente donc l'organisation dans laquelle le volontaire souhaite travailler et clarifie quelque peu la situation du volontaire en rapport avec l'organisation. Elle ne précise cependant pas les activités que le travailleur va réaliser, ses droits et ses obligations<sup>6</sup>. La seule obligation qui lui est vraiment précisée est l'obligation au secret professionnel, mais celle-ci constitue une obligation légale pénalement sanctionnée et donc qui ne résulte pas d'une convention entre les parties.

### 3.2. La nature de cette information

■ 27. Cette information est donnée au volontaire avant que celui-ci ne commence à réaliser ses activités au sein de l'organisation. Bien que la loi précise que la preuve que cette information a bien été communiquée incombe à l'employeur, nous saisissons mal la sanction qui pourrait être appliquée en cas d'omission à moins de démontrer, situation qui nous paraît peu probable, que le défaut d'information soit à l'origine d'un dommage encouru par le volontaire.

---

<sup>5</sup> On peut s'étonner que le législateur n'oblige pas de reprendre le texte de l'article 458bis du Code pénal : « Toute personne qui, par état ou par profession, est dépositaire de secrets et a de ce fait connaissance d'une infraction prévue aux articles 372 à 377, 392 à 394, 396 à 405ter, 409, 423, 425 et 426, qui a été commise sur un mineur, peut, sans préjudice des obligations que lui impose l'article 422bis, en informer le procureur du Roi, à condition qu'elle ait examiné la victime ou recueilli les confidences de celle-ci, qu'il existe un danger grave et imminent pour l'intégrité mentale ou physique de l'intéressé et qu'elle ne soit pas en mesure, elle-même ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité ».

<sup>6</sup> Intervention du député Charles Michel en Commission des Affaires sociales, proposition de loi relative aux droits des bénévoles, Doc. parl., Ch. Repr., sess. 2003-2004, n° 51 0455/008, p. 22.

■ 28. La communication de cette information ne peut être considérée comme engendrant un « contrat ». Toutefois, un contrat (verbal ou écrit) va se greffer<sup>7</sup> à cette information dès le moment où le volontaire va exercer des activités dans l'organisation (n° 20). Si l'information n'entraîne donc aucune obligation dans le chef du travailleur, elle engage néanmoins l'organisation dans l'éventualité où la personne accepte de réaliser le volontariat. En effet, l'organisation ne pourrait pas, par exemple, lui accorder un défraiement forfaitaire de frais inférieure à celle qui était prévue dans la note d'organisation. Les conditions stipulées dans la note d'organisation s'intégreront ultérieurement dans le contrat du volontaire puisque l'accord du volontaire a été donné notamment sur la base des éléments qui lui ont été communiqués dans cette information.

### 3.3. Le mode d'information

■ 29. L'organisation peut donner cette information en utilisant le canal qui lui semble le plus adapté comme, par exemple, par le biais d'une communication sur son site internet, d'un dépliant remis au volontaire, d'une affiche apposée dans le local de réunion, etc. L'information peut, mais ne doit pas, être remise personnellement à chaque volontaire.

## 4. La responsabilité du volontaire

*Avertissement : La situation du volontaire sera différente s'il preste ses activités bénévoles au sein d'une « petite » association de fait. (n° 37). Cette distinction est importante en matière de responsabilité pour le volontaire et en matière d'obligation de souscrire une assurance pour la « petite » association de fait !!!*

### 4.1. Le principe

■ 30. Quand, durant l'exercice de l'activité bénévole, un dommage est causé par un volontaire à un tiers ou à l'association, l'organisation supporte financièrement les conséquences dommageables de la faute légère occasionnelle (contractuelle ou extracontractuelle) commise par le volontaire. Dans cette hypothèse, elle ne pourra réclamer au volontaire le montant du dédommagement que si elle démontre que le volontaire a commis la faute incriminée en dehors de l'exercice de ses activités bénévoles ou que cette faute n'a aucun rapport avec les missions qui sont confiées à ce volontaire.

■ 31. À l'instar des travailleurs salariés, l'immunité n'est instaurée que pour les dommages causés suite à une faute occasionnelle du

---

<sup>7</sup> Il est conseillé que l'organisation clarifie les termes du contrat dans un autre écrit signé par le volontaire. En effet, selon les termes de la loi, la note est un document informatif.

volontaire. Cela signifie que l'association pourra réclamer le remboursement des frais occasionnés si les dommages résultent d'une faute intentionnelle (dol), d'une faute grave ou de fautes légères répétées.

## 4.2. Les organisations concernées

■ 32. Le régime décrit ci-dessus (n° 30) ne s'applique qu'à certaines catégories d'associations :

- aux organisations qui possèdent une personnalité juridique (p. ex., une ASBL ou un CPAS) ;
- aux associations de fait qui occupent au moins un travailleur engagé sous contrat de travail d'ouvrier ou d'employé ;
- aux associations de fait qui, en raison d'un lien spécifique, sont considérées comme une section d'une organisation possédant une personnalité juridique ou d'une association de fait qui occupe au moins un travailleur salarié engagé sous contrat de travail d'ouvrier ou d'employé.

## 4.3. Les associations « coupole » (au sein de laquelle se regroupent plusieurs associations)

■ 33. Quand le volontaire exerce son activité bénévole dans le cadre d'une association de fait qui est considérée comme une section d'une organisation-coupole (p. ex., les mouvements de jeunesse), il n'est pas considéré comme civilement responsable des fautes dommageables causées par sa faute légère occasionnelle. Cette responsabilité sera supportée par l'organisation-coupole avec laquelle l'association de fait est liée.

■ 34. Cette notion de « lien spécifique » n'est pas autrement précisée dans les travaux parlementaires et nourrira très probablement de nombreux débats puisqu'il faudra déterminer les cas où une organisation est membre d'une structure faîtière (association « coupole »). Toutefois, cette notion pourrait être éventuellement dégagée du fait que l'association de fait est représentée par une personne physique au sein de la coupole.

## 4.4. L'administrateur

■ 35. Bien que le texte légal ne le précise pas explicitement, la doctrine majoritaire affirme que le principe de quasi-immunité instauré par l'article 5 de la loi ne s'applique pas aux volontaires qui, en leur qualité d'administrateur d'ASBL, ont commis une faute à des tiers ou à l'organisation.

■ 36. Cependant, cet administrateur bénéficie de la protection offerte par l'article 5 de la loi du 3 juillet 2005 quand il exerce une activité bénévole autre que celle qui résulte de son mandat. Des controverses risquent de surgir à ce propos car il n'est pas aisé d'établir en pratique une telle distinction.

#### 4.5. Les « petites » associations de fait

■ 37. Les organisations qui n'entrent pas dans une des trois catégories reprises ci-dessus (n° 32) sont soumises au droit commun, c'est-à-dire que le dédommagement du fait fautif pourra être réclamé au volontaire sur son patrimoine personnel à moins que ce dommage puisse être couvert totalement ou partiellement par l'assurance RC familiale du volontaire.

## 5. L'assurance volontariat

### 5.1. L'obligation de souscrire une assurance

■ 38. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les organisations qui, en qualité de présumées responsables (n° 32), supportent les conséquences dommageables des fautes légères de leurs volontaires doivent souscrire une assurance qui couvre la responsabilité extracontractuelle de l'organisation. Les petites associations de fait (n° 37) n'ont donc pas l'obligation de souscrire une telle assurance.

■ 39. L'organisation, qu'elle soit une ASBL ou une association de fait, n'est pas tenue de couvrir les dommages corporels consécutifs à un accident survenu durant l'exercice des activités ou au cours des déplacements effectués dans le cadre de celles-ci. Elle n'est pas non plus obligée de souscrire une assurance protection juridique. En effet, l'obligation légale n'impose à certaines organisations (n° 32) que de couvrir leur responsabilité et celle des volontaires qu'en cas de dommages aux tiers.

### 5.2. Les administrateurs

■ 40. Puisque, comme le soutient la doctrine majoritaire, l'organisation ne doit pas supporter le dédommagement des fautes légères commises par les administrateurs, elle ne doit donc pas obligatoirement souscrire une assurance couvrant l'indemnisation des dommages causés par ces administrateurs. Elle sera peut-être avisée de souscrire une assurance RC-administrateurs.

### 5.3. La RC familiale

■ 41. Le législateur a estimé qu'il fallait garantir la protection du volontaire en envisageant que le dommage causé durant une activité exercée en qualité de volontaire soit couvert par l'assurance RC familiale. Aussi, en application de la loi du 3 juillet 2005, le volontariat est-il censé s'exercer dans le cadre de la vie privée. Cette disposition intéresse particulièrement<sup>8</sup> les volontaires œuvrant dans les petites associations de fait (n° 37).

### 5.4. Une assurance collective

■ 42. Les organisations peuvent, en effectuant un minimum de formalités, souscrire à une assurance collective. La liste des entreprises d'assurance qui ont souscrit à l'accord-cadre sont reprises sur le site du SPF Economie :

[http://economie.fgov.be/fr/consommateurs/Assurances/Assurance\\_volontaires/index.jsp](http://economie.fgov.be/fr/consommateurs/Assurances/Assurance_volontaires/index.jsp)

### 5.5. Une assurance gratuite

■ 43. Les associations se voient aussi offrir la possibilité, via les Provinces, de souscrire gratuitement une assurance pour leurs volontaires. D'autre part, le nombre de jours de volontariat souhaité (soit le nombre de volontaires par jour calendrier d'activités) est de maximum 200. Cette possibilité vise principalement à couvrir les activités occasionnelles des associations.

Des renseignements peuvent être obtenus sur le site internet d'Ethias.  
[http://www.ethias.be/fr/prd/ECD5190/Collectivites/Assurer/Personnes/Assurance\\_des\\_volontaires.htm](http://www.ethias.be/fr/prd/ECD5190/Collectivites/Assurer/Personnes/Assurance_des_volontaires.htm)

■ 44. Les associations ayant leur siège dans la Province de Liège peuvent contacter la Direction Générale Transversale - Assurances et Contrats : rue G. Clémenceau, 15 à 4000 Liège.

téléphone : 04/237.25.61 - fax : 04/220.21.01

Courriel : [assurances.volontariat@provincedeliege.be](mailto:assurances.volontariat@provincedeliege.be)

Site Internet : [www.provincedeliege.be/social](http://www.provincedeliege.be/social)

---

<sup>8</sup> Elle pourrait, dans les limites des conditions fixées, s'avérer intéressante si l'organisation réclame le montant du dédommagement quand le volontaire a commis une faute lourde ou une faute légère répétée.

## 6. Le droit du travail

■ 45. Quand le volontaire effectue ses prestations dans un lien de subordination<sup>9</sup>, nous pouvons nous demander si les lois sur le travail et la loi sur le Bien-Être trouve à s'appliquer. La question donne lieu à des débats très controversés.

■ 46. La subordination suppose que l'organisation exerce son autorité sur le volontaire. Il doit donc exister un rapport de dépendance caractérisé par la subordination du volontaire et un rapport corrélatif de supériorité caractérisé par l'autorité de l'organisation. La prestation d'un volontaire peut donc être exercée dans un rapport de subordination, la gratuité de la prestation n'élude pas l'existence d'un lien de subordination.

## 7. L'indemnisation des frais

■ 47. L'exercice d'un volontariat n'empêche pas que le volontaire soit dédommagé pour les frais auxquels il est exposé.

### 7.1. Les indemnités forfaitaires

■ 48. La loi du 3 juillet 2005 prévoit l'existence de deux montants forfaitaires maximums (un montant journalier et un montant annuel) qui ne doivent pas être dépassés pour que ces sommes ne soient pas considérées comme une rémunération tant pour le calcul de l'impôt des personnes physiques que pour la perception par l'ONSS de cotisations de sécurité sociale. En 2019, les montants sont de 34, 71 EUR par jour et de 1388, 40 EUR par an. Ces montants forfaitaires sont considérés, de manière irréfragable, comme couvrant les frais auxquels le volontaire est exposé et pour lesquels aucun justificatif ne doit être produit.

Le montant maximum annuel (et non pas journalier) est relevé, pour 2019, à 2.549,90 € pour les catégories suivantes de volontaires :

- entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain, signaleur aux compétitions sportives ;
- garde de nuit, à savoir dormir chez des personnes ayant besoin d'aide, et la garde de jour de ces personnes, selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté ;
- le transport non urgent de patients couchés: le transport de patients couchés, depuis, vers et entre hôpitaux ou des sites d'hôpitaux, qui ne relève pas du champ d'application de la loi du 8 juillet 1964 relative à l'aide médicale urgente et selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté.

---

<sup>9</sup> Ces législations ne s'appliquent notamment pas aux administrateurs puisqu'ils n'exercent pas leur mandat dans un lien de subordination.

■ 49. Si le montant journalier ou le montant annuel (n° 48) est dépassé, les défraiements perçus seront considérés comme une rémunération, à moins que l'on puisse justifier la réalité de la somme totale perçue par des justificatifs probants (p. ex., facture, ticket de caisse, etc.).

■ 50. Pour vérifier si un des montants forfaitaires maximums n'est pas dépassé, il faut prendre en considération le montant total des défraiements forfaitaires accordés par toutes les organisations. Cela signifie que le volontaire ne peut cumuler les indemnités forfaitaires maximales en aidant différentes associations. Le but est évidemment d'éviter que, « sous le couvert d'un travail bénévole », se cache un travail rémunéré.

## 7.2. Le remboursement des frais réels

■ 51. L'organisation peut aussi opter pour un remboursement de frais sur la base des frais réellement consentis par le volontaire. Dans cette hypothèse, les montants d'indemnisation forfaitaire (n° 47) peuvent être dépassés, mais le montant des dépenses devra être intégralement justifié.

Il est toutefois admis qu'une partie de ces frais réels puissent être justifiés forfaitairement comme, par exemple, les frais de déplacement en voiture (0,3573 EUR du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019). Il faut s'en référer, dans ce cas, aux dispositions édictées par l'arrêté royal du 17 juillet 2017 fixant les allocations et les indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

## 7.3. Cumul du système forfaitaire et des frais de déplacement

■ 52. Depuis le 29 mai 2009, il est possible de combiner un défraiement forfaitaire et le remboursement des frais réels de déplacement pour maximum 2000 kilomètres par an par volontaire. En ce qui concerne l'utilisation d'une voiture personnelle, ces frais réels de déplacement sont fixés à maximum 0,3573 EUR par kilomètre du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019. Les frais réels de déplacement liés à l'utilisation d'une bicyclette personnelle, sont fixés à 0,23 EUR par kilomètre. Le montant maximum qui peut être alloué annuellement par volontaire pour l'utilisation de transport en commun, la voiture ou bicyclette personnelle, ne peut dépasser 2000 fois l'indemnité kilométrique fixée pour les frais de déplacement voiture. Quand la totalité des remboursements perçus auprès d'une ou plusieurs organisations dépassent les montants forfaitaires maximum, ces sommes sont assujetties aux cotisations ONSS (patronales et personnelles) et constituent pour le fisc une rémunération imposable. Pour que ces sommes ne soient pas considérées comme une rémunération, une double preuve doit être apportée. Il faut démontrer que les indemnités sont destinées à



couvrir des frais propres à l'organisation et qu'elles sont effectivement consacrées à de tels frais.

N.B. Cette limite de 2.000 kilomètres ne s'applique pas aux activités de transport régulier de personnes. Lorsque plusieurs activités sont exercées, la limite de 2.000 kilomètres peut uniquement être dépassée pour les kilomètres parcourus dans le cadre de l'activité de transport régulier de personnes.

## 7.4. Les cadeaux

- 53. Le volontaire peut recevoir des cadeaux pour les événements suivants :
  - Saint-Nicolas, Noël ou Nouvel an : le montant annuel ne peut dépasser 40 € par travailleur, éventuellement majoré de 40 € par enfant à charge du travailleur.
  - Mariage ou déclaration de cohabitation : le montant total octroyé ne dépasse pas 245 €.
  - Départ à la retraite : le montant annuel ne doit pas dépasser 40 € par année de service chez l'employeur avec un minimum de 120 € et un maximum de 1.000 €.

## 8. Les volontaires bénéficiaires d'allocations

### 8.1. Les chômeurs

- 54. Le système d'autorisation préalable est remplacé par celui de la déclaration préalable. Le volontaire informe préalablement par écrit le directeur du bureau de l'ONEM qu'il exerce une activité en qualité de volontaire. Ainsi, dès que cette déclaration sera faite, le volontaire peut commencer immédiatement son activité.
- 55. La loi envisage que le directeur du bureau du chômage puisse interdire l'exercice de l'activité ou imposer certaines restrictions s'il peut prouver :
  - que l'activité ne présente pas les caractéristiques du volontariat ;
  - que l'activité, par sa nature, sa durée et sa fréquence, ou en raison du cadre dans lequel elle s'inscrit, ne présente pas ou plus les caractéristiques d'une activité habituellement exercée par des volontaires dans la vie associative ;
  - que la disponibilité du chômeur pour le marché du travail s'en trouverait réduite.
- 56. Si l'ONEM ne prend pas une décision dans un délai de deux semaines à compter de la réception d'une déclaration complète, il faut considérer que l'ONEM autorise que le volontaire puisse exercer

l'activité bénévole déclarée tout en continuant à percevoir les allocations allouées par l'ONEM. Une décision éventuelle visant à interdire ou à limiter l'activité volontaire et qui est prise après ce délai de deux semaines ne peut avoir des conséquences que pour l'avenir, sauf si ladite activité n'était pas exercée à titre gratuit.

## 8.2. Le régime de chômage avec complément d'entreprise

■ 57. Les mêmes dispositions que celles prévues pour les chômeurs (n° 53) s'appliquent aux prépensionnés.

## 8.3. Les travailleurs atteints d'une incapacité de travail

■ 58. La loi affirme le principe selon lequel une activité volontaire peut être réalisée par un travailleur qui se trouve en incapacité de travail. L'activité volontaire ne peut donc plus être considérée comme une «activité» pour l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités. Toutefois, la réglementation exige que le médecin-conseil constate que cette activité est compatible avec l'état général de santé de l'intéressé. Autrement dit, le médecin-conseil doit continuer à s'assurer que l'activité volontaire n'est pas susceptible d'aggraver la santé du travailleur. S'il peut certes moduler les formalités selon la nature du travail, il doit néanmoins constater la compatibilité de l'activité avec l'état de santé de l'intéressé. Le texte légal ne précise pas que l'autorisation du médecin-conseil doit être obtenu préalablement mais, par prudence, on ne peut qu'inviter le volontaire à obtenir cet accord préalablement. En tous cas, quand le médecin-conseil constate que l'activité volontaire est préjudiciable, celle-ci doit être immédiatement arrêtée.

■ 59. Si le médecin-conseil constate que l'activité volontaire est déjà entamée et qu'elle est incompatible avec l'état général de santé de l'intéressé, celui-ci peut, en application de l'article 101 de la loi, être tenu de rembourser les indemnités qu'il a perçues pour les jours ou la période durant lesquels ou laquelle il a accompli ce travail bénévole non autorisé. Cette procédure s'applique également lorsque l'intéressé dépasse le montant maximum des indemnités autorisés.

## 8.4. Le volontaire bénéficiaire d'un revenu d'intégration

■ 60. Pour le calcul des ressources, il n'est pas tenu compte notamment des indemnités allouées aux volontaires à condition qu'elles couvrent des frais réels ou que, si elles sont allouées forfaitairement, les montants deviennent en 2019 : 34,71 EUR par jour et 1.388,40 EUR par an (n° 48). Le demandeur qui souhaite exercer un volontariat conformément à la loi relative aux droits des volontaires, doit en informer préalablement le CPAS.

## 8.5. Les allocations familiales

■ 61. Le montant payé par l'organisation au volontaire pour le dédommager des frais occasionnés n'est pas non plus considéré comme une rémunération. Ainsi, un étudiant qui preste une activité volontaire ne verra pas son droit aux allocations familiales menacé du fait qu'il perçoit une indemnité forfaitaire de frais. Sauf si le jeune a plus de 18ans et qu'il interrompt mes études pour faire du volontariat à l'étranger.

## 8.6. Les étrangers hors CEE

■ 62. Peuvent exercer du volontariat :

- les étrangers dont le séjour est couvert par un titre ou un document de séjour accordé en vertu de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire.
- les bénéficiaires de l'accueil (au sens de l'article 2,2° de la loi du 12 janvier 2017 sur l'accueil des demandeurs d'asile) à l'exception de ceux visés par l'article 20 de cette loi.

## BIBLIOGRAPHIE

- DAVAGLE Michel, Le bénévolat dans tous ses états, Waterloo, Wolters Kluwer Belgium, 2014, 202 pages.
- La nouvelle législation relative aux volontaires, Ouvrage collectif, coordonné par Michel Davagle, Dossiers d'ASBL Actualités, Liège, Edipro, dossier n° 3, 2008, 280 pages.
- BOERAVE, C. et VERDONCK, P., Les travailleurs bénévoles, Liège, Editions des CCI de Wallonie, 2005, 248 pages.
- Du bénévolat au volontariat, L'observatoire, Revue d'action sociale § médico-sociale, n° 49/2006, 112 pages.
- La gestion des bénévoles dans les associations, ouvrage collectif coordonné par Michel Davagle, Non Marchand, Bruxelles, De Boeck, 2004/12, n° 14, 166 pages.

## ADRESSES

- Département des Affaires sociales - Espace Charlemagne.  
Place de la République française, 1 (2<sup>e</sup> étage)  
B-4000 Liège  
Tél : 04/279.76.29
- Direction Générale Transversale - Assurances et Contrats  
Rue G. Clémenceau, 15 à 4000 Liège  
Tél : 04/279.21.89  
E-mail : assurances.volontariat@provincedeliege.be
- Onem de Liège :  
Rue Natalis, 49 à 4020 Liège  
Tél : 04/349.28.61 - Fax : 04/343.63.90
- Conseil supérieur des volontaires  
Tél : 02/258.63.72
- Plate-forme Francophone pour le volontariat ASBL  
Rue Royale, 11 à 1000 Bruxelles  
Tél : 02/512.01.12  
E-mail : info@levolontariat.be

## SITES GÉNÉRAUX

- [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be)
- [www.volontariat.be](http://www.volontariat.be)
- [www.levolontariat.be](http://www.levolontariat.be)
- [www.yaqua.org](http://www.yaqua.org)
- [www.onem.be](http://www.onem.be)
- [www.pacte-associatif.be](http://www.pacte-associatif.be)
- [www.moniteur.be](http://www.moniteur.be)
- [http://economie.fgov.be/fr/consommateurs/Assurances/Assurance\\_volontaires/index.jsp](http://economie.fgov.be/fr/consommateurs/Assurances/Assurance_volontaires/index.jsp)
- [www.guidesocial.be](http://www.guidesocial.be)
- [www.acodev.be/acm/liste\\_ong.php](http://www.acodev.be/acm/liste_ong.php)  
(conseil supérieur du volontariat)
- [www.freiwilligenarbeit.de](http://www.freiwilligenarbeit.de)
- [www.dglive.be](http://www.dglive.be)

## SITES JEUNES

- [www.jugendbuero.be/DesktopDefault.aspx](http://www.jugendbuero.be/DesktopDefault.aspx)
- [www.ulb.ac.be/ceese/OCDE/ocdeindx.htm](http://www.ulb.ac.be/ceese/OCDE/ocdeindx.htm)
- [www.lebij.be](http://www.lebij.be)
- [www.btcctb.org](http://www.btcctb.org)
- [www.bel-j.be](http://www.bel-j.be)
- [www.jugendbuero.be](http://www.jugendbuero.be)

## SITES PROVINCIAUX

- [www.provincedeliege.be/volontariat/social](http://www.provincedeliege.be/volontariat/social)
- [www.aliss.be](http://www.aliss.be)

# TABLE DES MATIÈRES

ENGAGER DES VOLONTAIRES EN PROVINCE DE LIÈGE .....	1
LA LOI RELATIVE AUX DROITS DES VOLONTAIRES.....	2
1. La définition.....	2
2. Le champ d'application de la loi .....	7
3. Le devoir d'information .....	7
4. La responsabilité du volontaire.....	9
5. L'assurance volontariat.....	11
6. Le droit du travail.....	13
7. L'indemnisation des frais.....	13
8. Les volontaires bénéficiaires d'allocations .....	15
BIBLIOGRAPHIE.....	18
ADRESSES.....	18
RÉFÉRENCES POUR LES GERMANOPHONES.....	19
SITES.....	19



## POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

Département des Affaires sociales - Espace Charlemagne.  
Place de la République française, 1 (2<sup>ème</sup> étage) à 4000 Liège  
Tél : 04/237.27.49 - Fax : 04/237.27.62

Notre brochure **Mémento**, à l'usage des associations, ainsi que notre **Guide pratique**, à l'usage des volontaires, sont à votre disposition, gratuitement à l'adresse ci-dessus. Vous pouvez, également, les commander par téléphone ou les télécharger via notre site web.

Pour en savoir plus, lire "*Le bénévolat dans tous ses états*" de Michel DAVAGLE publié par Wolters Kluwer Belgium  
Tél. : 02/300.30.00 ■ [contact@kluwer.be](mailto:contact@kluwer.be)