



**Volontariat : modèle de note d'information
et modèle de convention.**

Le volontariat est réglé par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires.

Cette loi impose notamment une « obligation d'information » aux organisations qui font appel aux volontaires. Pour être certain de respecter l'obligation d'information point par point, mais également pour une question de preuve, nous vous conseillons d'utiliser le modèle de note d'information, à faire lire et signer par le volontaire.

Par ailleurs, au-delà de cette obligation d'information, la loi n'impose pas qu'une convention soit passée avec le volontaire, mais un modèle vous est proposé ci-après si vous désirez l'utiliser pour définir plus précisément les plages horaires ou le contenu des tâches que devra accomplir le volontaire.

Le modèle de convention reprend intégralement le contenu de la note d'information. Il ne faut donc utiliser qu'un des deux documents : soit uniquement la note, soit uniquement la convention.

Ce document a été élaboré par la Boutique de Gestion. La dernière version à jour peut être téléchargée via www.boutiquedegestion.be.
La Boutique de Gestion décline toute responsabilité en cas de modification ou d'utilisation d'un document obsolète.

La Boutique de Gestion ASBL

Bienvenue aux Acteurs de Plus-Value Sociale

rue Henri Lecocq, 47/1, 5000 Namur bureaux, formations, siège social - Tél : 081 26 21 58

rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles bureaux, formations - Tél : 02 219 89 84

Numéro d'entreprise : 0433 426 286 - RPM Liège (div.Namur)

Email général : info@boutiquedegestion.be - Site : www.boutiquedegestion.be

Banque : BE04 3100 7615 8931

Agence de placement W.RS.592 / B-AA10.014

Enregistrée en région de Bruxelles-capitale sous le numéro : 00456-405-20130419



Note d'information à destination des volontaires

La présente note d'information reprend les informations qui doivent être reprises afin d'assurer l'obligation d'information contenue dans la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires. Elle a notamment pour but de présenter l'organisation et informe les volontaires de leurs droits et devoirs.

Attention ! Cette obligation d'information incombe à l'organisation, mais de leur côté, certains volontaires, en fonction de leur qualité, doivent effectuer des démarches préalables au commencement de l'activité. Il s'agit des demandeurs d'emploi, des prépensionnés, des personnes en incapacité de travail, des personnes bénéficiant du revenu d'intégration sociale (CPAS) et des demandeurs d'asile¹.

Identification de l'organisation

Dénomination :

Forme juridique : ASBL / AISBL / Fondation / Association de fait (sauf si le bénéfice de cette association est répartie entre ses membres) / SCES agréée (sauf si elle est assujettie à l'ISoc) / SC agréée comme ES (sauf si elle est assujettie à l'ISoc) / Personne morale de droit public (CPAS, OIP, commune, etc.) (biffer les mentions inutiles)

Adresse du siège :

N° entreprise :

RPM :

Tél :

E-mail :

Site internet :

Compte en banque :

L'organisation a pour but social :

.....

.....

.....

.....

.....

¹ Pour plus d'information sur les démarches à accomplir par ces catégories de personnes, consultez le site de la Plateforme francophone pour le Volontariat, et précisément : <https://www.levolontariat.be/qui-peut-etre-volontaire>



Pour réaliser ce but l'organisation mène les activités suivantes :

.....
.....
.....
.....
.....

Identification du ou des responsables de l'organisation

Outre le ou les responsables de l'organisation, indiquez ici tout autre contact utile pour les volontaires, et par ex : la personne en charge de l'encadrement des volontaires, la personne responsable des horaires ou de la répartition des tâches, la personne à prévenir en cas d'accident, etc.

Nom et prénom :
Fonction :
Coordonnées :

Nom et prénom :
Fonction :
Coordonnées :

Nom et prénom :
Fonction :
Coordonnées :

Assurances

La loi impose que « Les organisations (...) contractent, afin de couvrir les risques liés au volontariat, une assurance qui couvre au minimum la responsabilité civile de l'organisation, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle » (art. 6, § 1er)². Il faut donc que l'organisation souscrive au minimum à une assurance civile extracontractuelle, c'est-à-dire pour le cas où le volontaire causerait un dommage à un tiers suite à une faute dite « légère ». Evidemment, l'organisation peut prendre tout autre type d'assurance, qui, au-delà de cette assurance obligatoire, permet de couvrir d'autres dommages (et par ex si le volontaire subit lui-même le dommage, ou s'il est amené à conduire un véhicule).

² *Il existe cependant une exception à cette obligation pour les associations de fait « sans travailleur rémunéré et ne faisant pas partie d'une structure plus large ». Les associations de fait qui sont dans ce cas ne sont donc pas obligés de prendre une assurance, mais il est vivement conseillé à leur niveau d'être claire à ce sujet et d'attirer l'attention du volontaire sur le fait qu'aucune assurance n'a été contractée en le mentionnant explicitement dans la présente note.*



Responsabilité civile extracontractuelle :

Organisme assureur :
Coordonnées de contact :
N° de police :

Autres assurances :

Risques couverts :
Organisme assureur :
Coordonnées de contact :
N° de police :

Risques couverts :
Organisme assureur :
Coordonnées de contact :
N° de police :

Remboursement des frais

Il n'est pas obligatoire d'accorder un défraiement dans le cadre du volontariat. Si l'organisation accorde un défraiement, elle a le choix entre le remboursement des frais réels (sans montant maximum), ou l'application d'un forfait (dont le montant est limité par jour, et par an).

Important !

- *Au cours d'une même année le volontaire doit choisir, pour toutes les organisations pour lesquelles il sera actif, l'un ou l'autre mode de remboursement (soit frais réels, soit forfait) ...*
- *... en sachant que cumul du forfait et du remboursement des frais réels de déplacement est tout de même autorisé jusqu'à un maximum de 2000 kilomètres par année (quel que soit le moyen de transport : vélo, train, voiture...).*

(choisissez l'une des 3 options suivantes)

Option 1 :

Aucun défraiement n'est accordé au volontaire dans l'exercice de ses activités pour l'organisation.

Option 2 :

L'organisation s'engage à rembourser au volontaire ses frais réels concernant :



- ses déplacements de sa résidence au siège de l'organisation ou à tout autre endroit désigné par l'organisation ;
- ses frais de repas ;
- ses autres frais :.....

Ces frais seront remboursés sur base d'un justificatif de dépenses (facture, tickets, billet de train, de bus, de tram, ...) et d'une preuve de paiement.

Option 3 :

L'organisation accorde au volontaire un défraiement forfaitaire par journée de prestation à concurrence de **<montant>** €.

A cette fin, l'organisation signale au volontaire que ces frais font l'objet d'un plafond applicable dans son chef et ce, toutes organisations confondues, de **<montant>** € par jour et **<montant>** € par an pour l'année **<année civile en cours>**³.

Il appartient au volontaire de signaler les montants perçus au titre de défraiements forfaitaires dans le cadre d'activités volontaires effectuées auprès d'une ou plusieurs autres organisations.

Le volontaire est expressément informé qu'il ne peut cumuler des défraiements forfaitaires – en ce compris les défraiements payés par d'autres organisations – qui entraîneraient un dépassement des montants mentionnés à l'article 10 de la loi du 3 juillet 2005 relative au droit des volontaires. Tout dépassement de ces montants est de la responsabilité unique du volontaire, et celui-ci en assumera l'entièreté des conséquences dommageables qui en découleraient à l'égard de l'organisation.

Secret professionnel et devoir de discrétion.

Légalement, le volontaire est tenu dans tous les cas à un devoir de discrétion et, s'il s'applique, au secret professionnel (tel visé à l'article 458 du Code pénal). C'est à l'organisation à déterminer si le secret professionnel trouve à s'appliquer en fonction du domaine d'activité, et s'il faut en informer le volontaire⁴.

³ Le montant maximum par jour et le montant maximum par an sont revus chaque année. Pour connaître précisément ces montants en fonction de l'activité qui sera menée par le volontaire, consultez le site de la Plateforme Francophone du Volontariat : <http://www.levolontariat.be/quels-defraiemnts-sont-possibles>

⁴ L'organisation peut ajouter en annexe de la note les procédures qui permettent de garantir le devoir de discrétion et le secret, et par exemple l'usage de login et de mots de passe, l'interdiction d'accéder à certains documents ou l'interdiction d'en faire des copies, les mesures internes qui s'appliquent par rapport au traitement de données à caractère personnel et au RGPD, ... A noter que le règlement de travail de l'organisation qui s'applique aux salariés, s'applique également aux volontaires. Les parties du règlement qui traitent de ces aspects peuvent donc être reprises en annexe de la présente note d'information.



Le volontaire s'engage à respecter le devoir de discrétion et s'abstiendra de communiquer les informations confidentielles reçues dans l'exercice de son volontariat.

(si le secret professionnel s'applique à l'organisation, ajoutez également la suite du texte :)

Dans l'exercice de ses activités, le volontaire est tenu au secret professionnel visé par les articles 458 et suiv. du Code pénal qui disposent notamment que :

« Art. 458. Les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice (ou devant une commission d'enquête parlementaire) et celui où la loi, le décret ou l'ordonnance les oblige ou les autorise à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement d'un an à trois ans et d'une amende de cent euros à mille euros ou d'une de ces peines seulement.

Art. 458bis. Toute personne qui, par état ou par profession, est dépositaire de secrets et a de ce fait connaissance d'une infraction prévue aux articles 371/1 à 377, 377quater, 379, 380, 383bis, §§ 1er et 2, 392 à 394, 396 à 405ter, 409, 423, 425, 426 et 433quinquies, qui a été commise sur un mineur ou sur une personne qui est vulnérable en raison de son âge, d'un état de grossesse, de la violence entre partenaires, d'une maladie, d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale peut, sans préjudice des obligations que lui impose l'article 422bis, en informer le procureur du Roi, soit lorsqu'il existe un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou mentale du mineur ou de la personne vulnérable visée, et qu'elle n'est pas en mesure, seule ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité, soit lorsqu'il y a des indices d'un danger sérieux et réel que d'autres mineurs ou personnes vulnérables visées soient victimes des infractions prévues aux articles précités et qu'elle n'est pas en mesure, seule ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité. »

Fait à *<lieu>* le *<date>* en deux exemplaires.

Pour l'organisation,
(nom, prénom, fonction, signature)

Le volontaire,
(nom, prénom, signature)

Convention de volontariat

L'organisation doit obligatoirement informer le volontaire de divers éléments arrêtés par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires avant le début de son activité.

L'association et le volontaire peuvent par ailleurs décider de rédiger une convention qui rappelle les droits et obligations réciproques et qui contiendra au minimum les mentions obligatoires de la note d'information.

Attention ! Certains volontaires, en fonction de leur qualité, doivent effectuer des démarches préalables au commencement de l'activité. Il s'agit des demandeurs d'emploi, des prépensionnés, des personnes en incapacité de travail, des personnes bénéficiant du revenu d'intégration sociale (CPAS) et des demandeurs d'asile⁵.

Entre:

Dénomination :

Forme juridique : ASBL / AISBL / Fondation / Association de fait (*sauf si le bénéfice de cette association est répartie entre ses membres*) / SCES agréée (*sauf si elle est assujettie à l'ISoc*) / SC agréée comme ES (*sauf si elle est assujettie à l'ISoc*) / Personne morale de droit public (CPAS, OIP, commune, etc.) (*biffer les mentions inutiles*)

Adresse du siège :

N° entreprise :

RPM :

Tél :

E-mail :

Site internet :

Compte en banque :

Ci-après dénommée « l'organisation » ;

ET

M. / Mme.....

Domicilié(e) à

Tél :

E-mail :

Ci-après dénommé « le/la volontaire » ;

⁵ Pour plus d'information sur les démarches à accomplir par ces catégories de personnes, consultez le site de la Plateforme francophone pour le Volontariat, et précisément : <https://www.levolontariat.be/qui-peut-etre-volontaire>



Article 1 : Finalité sociale de l'organisation

L'organisation a pour but social :

.....
.....
.....
.....
.....

Pour réaliser ce but l'organisation mène les activités suivantes :

.....
.....
.....
.....
.....

Article 2 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de préciser les droits et obligations respectifs du volontaire et de l'organisation.

En vue d'assurer une bonne exécution du présent contrat de volontariat, les parties conviennent que :

- l'organisation communiquera au volontaire les heures où sa présence est souhaitée ;
- le volontaire informera à l'organisation dès que possible de ses éventuelles absences ;
- le volontaire se coordonnera avec la/le/les responsable(s) de l'organisation dont les contacts sont détaillés ci-après ;
-

Le volontaire s'engage à le respecter le but et l'objet social de l'organisation tant dans son esprit que dans sa lettre.

Article 3 : Indentification des responsables de l'organisation.

Nom et prénom :
Fonction :
Coordonnées :

Nom et prénom :
Fonction :
Coordonnées :

Nom et prénom :
Fonction :



Coordonnées :

Article 4 : Nature de l'activité de volontariat

La mission de volontariat faisant l'objet de la présente convention est décrite et délimitée comme suit :

.....
.....
.....
.....

Article 5 : Durée hebdomadaire et horaire, modalités d'exécution de l'activité

(choisissez ici le régime horaire qui vous convient le mieux, et ce qui écrit ci-après ne l'est qu'à titre indicatif)

Pour des raisons d'organisation et d'optimisation des prestations et sauf accord en sens contraire entre parties, les prestations auront lieu le :

- lundi de ... h. à ... h. et de ... h. àh....
- mardi de ... h. à ... h. et de ... h. àh....
- mercredi de ... h. à ... h. et de ... h. àh....
- jeudi de ... h. à ... h. et de ... h. àh....
- vendredi de ... h. à ... h. et de ... h. àh....
- samedi de ... h. à ... h. et de ... h. àh....
- dimanche de ... h. à ... h. et de ... h. àh....

L'activité volontaire ne devra toutefois pas être réalisée

- durant les vacances scolaires
- durant les jours fériés
- *(précisez)*

Article 6 : Défraiements

Il n'est pas obligatoire d'accorder un défraiement dans le cadre du volontariat. Si l'organisation accorde un défraiement, elle a le choix entre le remboursement des frais réels (sans montant maximum), ou l'application d'un forfait (dont le montant est limité par jour, et par an).

Important !

- *Au cours d'une même année le volontaire doit choisir, pour toutes les organisations pour lesquelles il sera actif, l'un ou l'autre mode de remboursement (soit frais réels, soit forfait) ...*



- ... en sachant que cumul du forfait et du remboursement des frais réels de déplacement est tout de même autorisé jusqu'à un maximum de 2000 kilomètres par année (quel que soit le moyen de transport : vélo, train, voiture...).

(choisissez l'une des 3 options suivantes)

Option 1 :

Aucun défraiement n'est accordé au volontaire dans l'exercice de ses activités pour l'organisation.

Option 2 :

L'organisation s'engage à rembourser au volontaire ses frais réels concernant :

- ses déplacements de sa résidence au siège de l'organisation ou à tout autre endroit désigné par l'organisation ;
- ses frais de repas ;
- ses autres frais :

Ces frais seront remboursés sur base d'un justificatif de dépenses (facture, tickets, billet de train, ...) et d'une preuve de paiement.

Pour obtenir le remboursement des frais propres à l'organisation dans le cadre de son activité de volontariat, le volontaire doit utiliser la note de frais qui est tenue à sa disposition par l'organisation. *<précisez ici les modalités pratiques, qui précisent ou se trouve la note, comment et quand il faut la remplir, à qui il faut la remettre...>*.

Option 3 :

L'organisation accorde au volontaire un défraiement forfaitaire par journée de prestation à concurrence de *<montant>* €.

A cette fin, l'organisation signale au volontaire que ces frais font l'objet d'un plafond applicable dans son chef et ce, toutes organisations confondues, de *<montant>* € par jour et *<montant>* € par an pour l'année *<année civile en cours>*.

Le volontaire est expressément informé qu'il ne peut cumuler des défraiements forfaitaires – en ce compris les défraiements payés par d'autres organisations – qui entraîneraient un dépassement des montants mentionnés à l'article 10 de la loi du 3 juillet 2005 relative au droit des volontaires⁶. Tout dépassement engage l'unique responsabilité du volontaire, et à assumer l'entièreté des conséquences dommageables qui en découleraient à l'égard de l'organisation.

⁶ Le montant maximum par jour et le montant maximum par an sont revus chaque année. Pour connaître précisément ces montants en fonction de l'activité qui sera menée par le volontaire, consultez le site de la Plateforme Francophone du Volontariat : <http://www.levolontariat.be/quels-defraiemnts-sont-possibles>



Article 7 : Responsabilité

L'organisation est tenue responsable des dommages causés par le volontaire dans l'exercice de son activité, à elle-même ou à des tiers à la condition que ces dommages ne soient pas causés par le volontaire à la suite d'un dol, d'une faute lourde ou de fautes légères habituelles.

Article 8 : Assurance

La loi impose que « Les organisations (...) contractent, afin de couvrir les risques liés au volontariat, une assurance qui couvre au minimum la responsabilité civile de l'organisation, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle » (art. 6, § 1er)⁷. Il faut donc que l'organisation souscrive au minimum à une assurance civile extracontractuelle, c'est-à-dire pour le cas où le volontaire causerait un dommage à un tiers suite à une faute dite « légère ». Evidemment, l'organisation peut prendre tout autre type d'assurance, qui, au-delà de cette assurance obligatoire, permet de couvrir d'autres dommages (et par ex si le volontaire subit lui-même le dommage, ou s'il est amené à conduire un véhicule).

Responsabilité civile extracontractuelle :

L'organisation a souscrit au profit du volontaire et de l'organisation une assurance destinée à couvrir la responsabilité civile, à l'exclusion de la responsabilité pénale et contractuelle. L'organisation annexe à la présente convention copie de cette assurance. Le volontaire déclare avoir pris connaissance des conditions de l'assurance et des plafonds qui y sont repris. Il marque son accord sur ceux-ci.

Organisme assureur :
Coordonnées de contact :
N° de police :

Autres assurances :

Risques couverts :
Organisme assureur :
Coordonnées de contact :
N° de police :

⁷ Il existe cependant une exception à cette obligation pour les associations de fait « sans travailleur rémunéré et ne faisant pas partie d'une structure plus large ». Les associations de fait qui sont dans ce cas ne sont donc pas obligés de prendre une assurance, mais il est vivement conseillé à leur niveau d'être claire à ce sujet et d'attirer l'attention du volontaire sur le fait qu'aucune assurance n'a été contractée en le mentionnant explicitement dans la présente note.



Risques couverts :
Organisme assureur :
Coordonnées de contact :
N° de police :

Article 9 : Fin de la convention

La convention de volontariat prendra fin de plein droit le

Les parties peuvent mettre en tout temps fin à cette convention sans que cette fin n'intervienne à contretemps ou mette l'autre partie dans l'embarras. Sauf circonstances exceptionnelles, les parties s'engage à notifier leur intention de mettre fin à la convention au moins *<nombre>* jours à l'avance.

Article 10 : Secret professionnel et devoir de discrétion

Légalement, le volontaire est tenu dans tous les cas à un devoir de discrétion et, s'il s'applique, au secret professionnel (tel visé à l'article 458 du Code pénal). C'est à l'organisation à déterminer si le secret professionnel trouve à s'appliquer en fonction du domaine d'activité, et s'il faut en informer le volontaire⁸.

Le volontaire s'engage à respecter le devoir de discrétion et s'abstiendra de communiquer les informations confidentielles reçues dans l'exercice de son volontariat.

(si le secret professionnel s'applique à l'organisation, ajoutez également la suite du texte :)

Dans l'exercice de ses activités, le volontaire est tenu au secret professionnel visé par les articles 458 et suiv. du Code pénal qui disposent notamment que :

« Art. 458. Les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice (ou devant une commission d'enquête parlementaire) et celui où la loi, le décret ou l'ordonnance les oblige ou les autorise à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement d'un an à trois ans et d'une amende de cent euros à mille euros ou d'une de ces peines seulement.

Art. 458bis. Toute personne qui, par état ou par profession, est dépositaire de secrets et a de ce fait connaissance d'une infraction prévue aux articles 371/1 à 377, 377quater, 379, 380, 383bis, §§ 1er et 2, 392 à 394, 396 à 405ter, 409, 423, 425, 426 et 433quinquies, qui a été commise sur un mineur ou sur une

⁸ *L'organisation peut ajouter en annexe de la note les procédures qui permettent de garantir le devoir de discrétion et le secret, et par exemple l'usage de login et de mots de passe, l'interdiction d'accéder à certains documents ou l'interdiction d'en faire des copies, les mesures internes qui s'appliquent par rapport au traitement de données à caractère personnel et au RGPD, ... A noter que le règlement de travail de l'organisation qui s'applique aux salariés, s'applique également aux volontaires. Les parties du règlement qui traitent de ces aspects peuvent donc être reprises en annexe de la présente note d'information.*



personne qui est vulnérable en raison de son âge, d'un état de grossesse, de la violence entre partenaires, d'une maladie, d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale peut, sans préjudice des obligations que lui impose l'article 422bis, en informer le procureur du Roi, soit lorsqu'il existe un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou mentale du mineur ou de la personne vulnérable visée, et qu'elle n'est pas en mesure, seule ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité, soit lorsqu'il y a des indices d'un danger sérieux et réel que d'autres mineurs ou personnes vulnérables visées soient victimes des infractions prévues aux articles précités et qu'elle n'est pas en mesure, seule ou avec l'aide de tiers, de protéger cette intégrité. »

Article 11 : Divers

.....
.....
.....
.....

Fait à *<lieu>* le *<date>* en deux exemplaires.

L'organisation et le volontaire reconnaissent avoir reçu l'exemplaire qui leur revient.

Pour l'organisation,
(nom, prénom, fonction, signature)

Le volontaire,
(nom, prénom, signature)