



# LE BÉNÉVOLAT DES SALARIÉS OGEC

---

Repères à l'attention des Chefs  
d'établissement et des OGEC

## I – UNE DEFINITION DU BENEVOLAT

Il n'existe pas de définition juridique du bénévolat. La définition communément retenue est celle d'un avis du Conseil économique et Social du 24 février 1993 :

« 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 ».

Le bénévolat est la situation dans laquelle une personne apporte temps et compétences à titre gratuit pour une personne, un organisme, une association. Il se distingue donc de la situation de travail (ou salariat) essentiellement par les critères suivants :

Repères généraux	Pour les salariés OGEC
Le bénévole ne perçoit pas de rémunération. Il peut être dédommagé des frais induits par son activité (déplacement, hébergement, achat de matériel...)	Le salarié OGEC reçoit une rémunération de l'OGEC donc il peut être bénévole auprès de celui-ci <b>seulement</b> pour des activités différentes de celles de sa fiche de poste
Le bénévole n'est soumis à aucun lien de subordination juridique.  Sa participation est volontaire : il est toujours libre d'y mettre un terme sans procédure, ni dédommagement. Il est en revanche tenu de respecter les statuts de l'association, ainsi que les normes de sécurité dans son domaine d'activité.	Dans le cadre d'une activité bénévole auprès de l'OGEC, le lien employeur (CE et président OGEC) - employé disparaît.

Ces quelques éléments montrent qu'il n'existe pas une seule définition, mais des notions caractérisant le bénévolat, parmi lesquelles méritent d'être soulignées celles d'engagement libre et gratuit.<sup>1</sup>

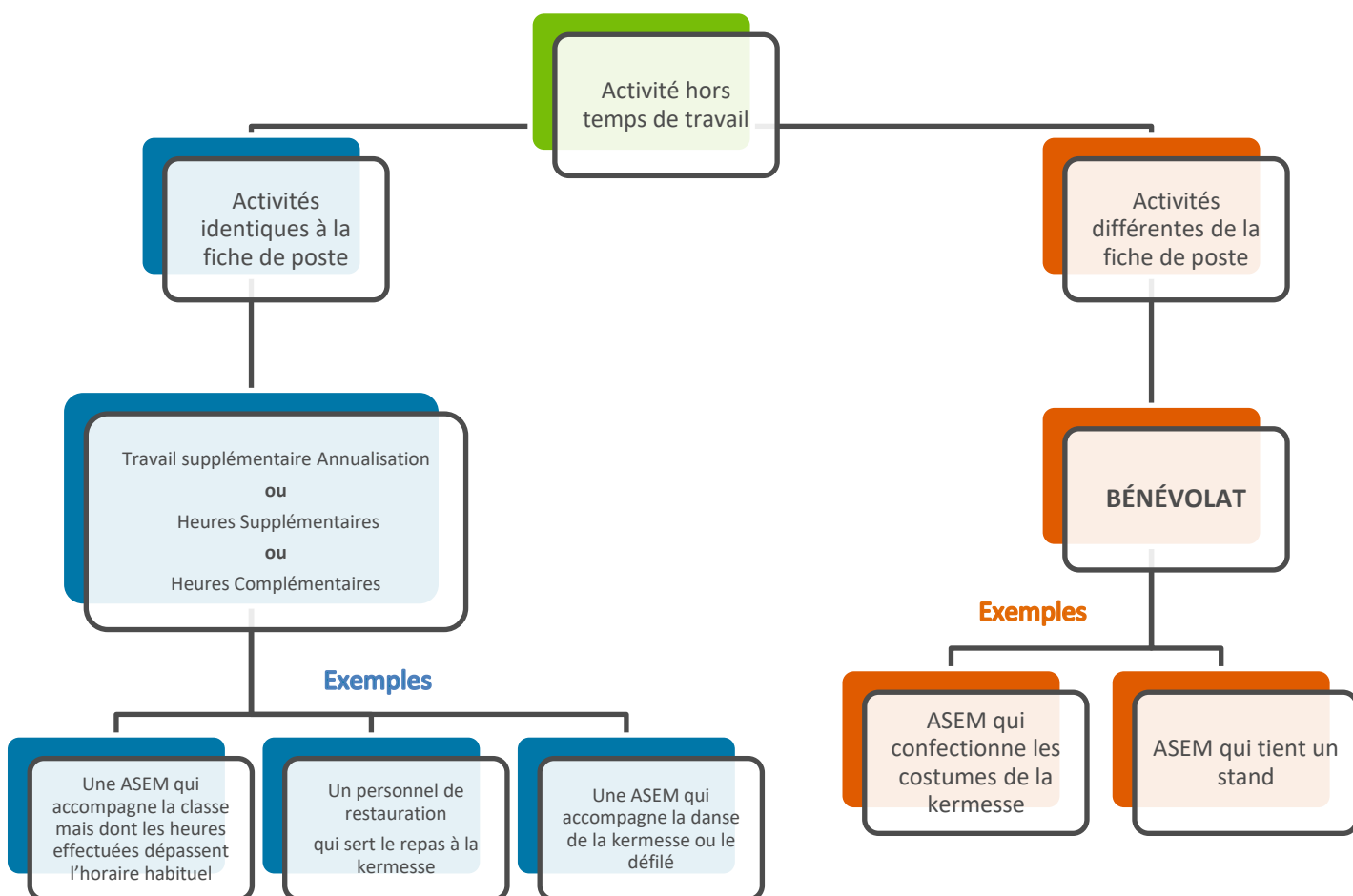
Rien n'interdit à une personne d'être à la fois salarié et bénévole dans une même association.

Toutefois, pour éviter toute ambiguïté, susceptible de poser problème par exemple en cas d'accident (accident du travail ou non ?) voire de litige futur avec le « salarié-bénévole », il est *fortement conseillé que ce travail bénévole au sein d'une association soit différent du travail rémunéré afin que la tâche bénévole ne soit pas considérée comme travail dissimulé*. (ex.: un personnel aidant en classe maternelle qui confectionne les costumes de la kermesse, comptable assurant une permanence d'accueil, un agent administratif participant au stand restauration de la kermesse, un éducateur sportif assumant une tâche administrative...).

<sup>1</sup> L'avis du Haut Conseil à la Vie Associative intitulé « Document d'orientation du HCVA sur le socle commun du bénévolat » du 13 mars 2014 explicite ces notions et donne un cadre unanimement reconnu pour le bénévolat associatif. Document d'orientation du HCVA sur le socle commun du bénévolat - [http://associations.gouv.fr/IMG/pdf/hcva\\_socle\\_commun\\_benevolat2014.pdf](http://associations.gouv.fr/IMG/pdf/hcva_socle_commun_benevolat2014.pdf)

## II – LE BENEVOLAT CONCRETEMENT DANS NOTRE ECOLE

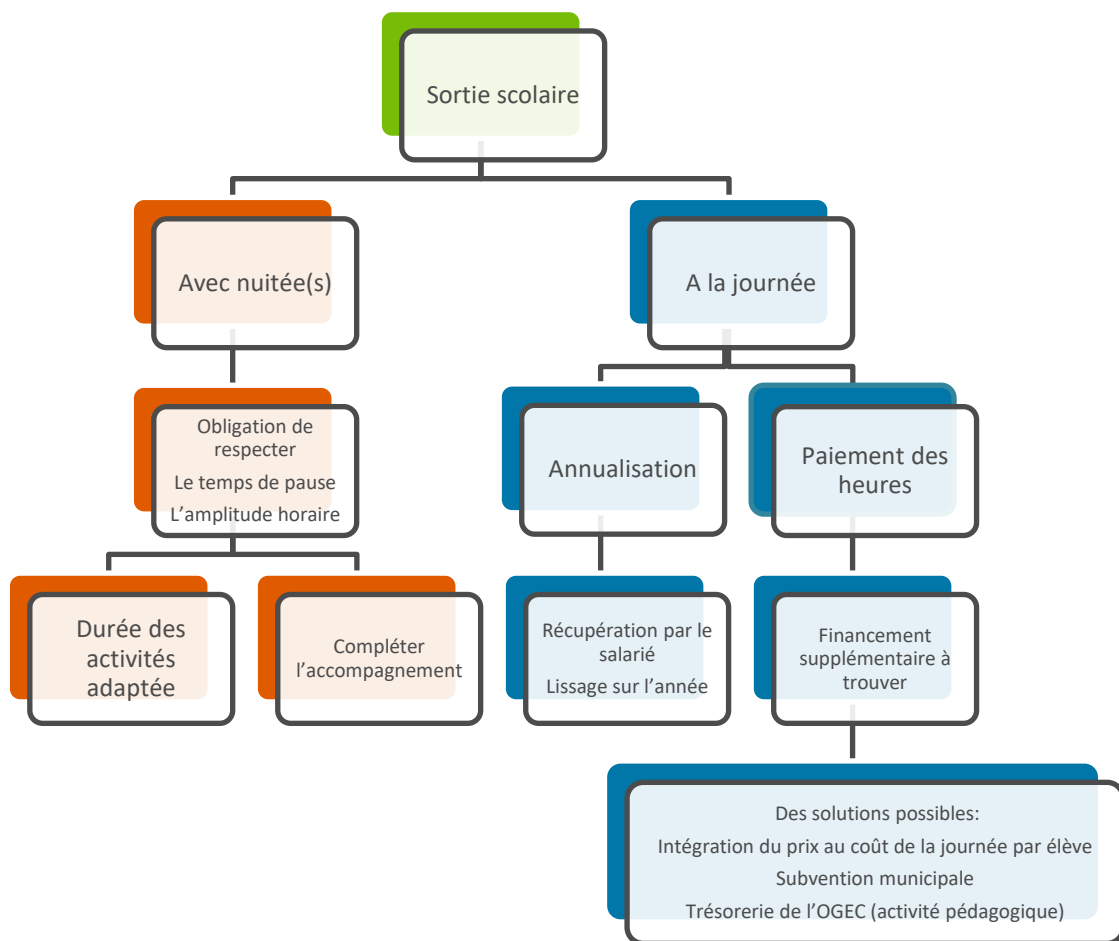
Comme vu précédemment, un salarié OGEC peut être bénévole auprès de celui-ci hors de son temps de travail et pour des activités différentes de sa fiche de poste : éducateur, Animatrice en Pastorale Scolaire, ASEP-ASEM, agent d'entretien, agent de restauration...



### III – REpondre aux besoins de l'école tout en respectant le cadre législatif

Pour toutes les activités qui ne peuvent pas être considérées comme du bénévolat et qui dépassent le temps de travail habituel.

**2 cas de figures où le(s) salarié(s) ont un dépassement de leurs horaires habituels :**



Partant des deux postulats suivants « tout travail donne droit à rémunération » et tout « employeur doit respecter les temps de pause des salariés », plusieurs pistes sont possibles pour respecter les obligations légales et conventionnelles.

## 1 – Sortie scolaire à la journée

### ➤ Annualiser le temps de travail

En répartissant sur l'année, avec l'accord du salarié, le temps passé pour l'accompagnement des sorties scolaires, cela évite le paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Exemple :

Si un salarié doit faire 2h supplémentaires lors d'une journée de sortie scolaire, lui déduire celles-ci des heures qu'il a à effectuer sur les vacances scolaires.

**!** Attention cela nécessite l'accord du salarié et un délai de prévenance de 10 jours.

### ➤ Comptabiliser les Heures Complémentaires et les Heures Supplémentaires

Une heure complémentaire correspond à un contrat à temps partiel, pour un salarié à temps complet on parlera d'heure supplémentaire.

	MAJORATION	EXEMPLE
<b>HEURES COMPLEMENTAIRES</b>	<p><b>!</b> dès la première heure</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% jusqu'à 1/10<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire</li> <li>• 25% au-delà et dans la limite du 1/3 de la durée hebdomadaire</li> </ul>	<p>Un salarié en contrat à temps partiel 20h/semaine</p> <p>Lors d'une sortie scolaire il a effectué 3h de plus que son contrat.</p> <p>2h complémentaires seront payées à +10% et 1h à +25%</p> <p>Ce salarié ne pourra effectuer plus de 6.33 heures complémentaires par semaine.</p>
<b>HEURES SUPPLEMENTAIRES</b>	<p>Conformément au code du travail les heures supplémentaires sont rémunérées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>25 %</b> pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure),</li> <li>• <b>50 %</b> pour les heures suivantes.</li> </ul>	<p>Un salarié en temps complet soit 35h/semaine</p> <p>Lors d'un séjour, il a effectué 10h de plus que son contrat.</p> <p>8h seront payées à +25% et 2h à +50%</p>

## 2 – Sortie scolaire avec nuitée(s)

En cas de séjour avec des élèves en élémentaire, aucun personnel OGEC ne sera prévu.

### ➤ Préparer en amont l'organisation du temps de travail

Les sorties scolaires avec nuitées demandent une présence sur 24h.

Etablir un planning avant de partir pour respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives :

- à l'interruption d'activité : pause méridienne (45mn minimum), pause toutes les 6 heures si besoin...
- au nombre maximal hebdomadaire de demi-journées d'activité (6 pour les contrats < 24h/semaine),
- à l'amplitude maximale quotidienne de 13 heures,
- au temps de travail maximum quotidien de 10 heures effectives.

Il convient de prévoir dans l'organisation des journées une plage horaire afin que le salarié ait du temps libre.

Pour compléter la répartition sur 24h des personnes présentes :

- Prendre des personnes non salariées de l'OGEC (étudiants, retraités, parents...)
- Choisir des activités qui nécessitent moins d'accompagnateurs

Si vous n'avez pas d'autre choix :

### ➤ Comment absorber le coût de cette augmentation de masse salariale ?

- Augmentation de la participation demandée aux familles
- Prise en charge totale ou partielle par l'O.G.E.C.
- Demande de subvention communale.
- Annualisation du temps de travail

## **IV – ET LES AUXILIAIRES DE VIE SCOLAIRE (AVS) ?**

Différence entre AVS et AESH :

Une AVS est salariée de l'OGEC via un contrat Parcours Emploi Compétences et son contrat est de droit privé régi par le Code du travail.

Une AESH (Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap) est un agent de la fonction publique. C'est un **personnel sous contrat de droit public**, recruté sur critères de qualification professionnelle (ou par transformation d'un contrat unique d'insertion sur critères d'ancienneté).

L'accompagnement de l'enfant dépend de la notification de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) pour le temps de scolarisation et parfois pendant le temps de pause méridien.

L'AVS ne peut donc pas faire plus d'heures que celles indiquées sur l'autorisation de l'Inspection Académique.

Il est nécessaire de travailler avec la famille afin de prévoir un accompagnement adapté pour cet enfant (les parents eux-mêmes ou une tierce personne).