



# Le travail gratuit × quelle reconnaissance par le droit du travail ×

**Delphine Gardes**

DANS **EMPAN** 2019/3 n° 115 , PAGES 77 À 82

ÉDITIONS **ÉRÈS**

ISSN 1152-3336

ISBN 9782749264950

DOI 10.3917/empa.115.0077

Date de mise en ligne : 11/09/2019

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-empan-2019-3-page-77?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...  
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



**Distribution électronique Cairn.info pour érès.**

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](https://shs.cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

# Le travail gratuit : quelle reconnaissance par le droit du travail ?

Delphine Gardes

Travail gratuit, travail non rémunéré, travail désintéressé, travail non marchand, travail solidaire, autant de qualificatifs, synonymes ou simplement voisins, utilisés pour désigner des formes de travail qui ont pour point commun d'être exercées dans une finalité non lucrative. De manière plus précise, le travail qualifié de « gratuit » semble présenter plusieurs spécificités.

Il se caractérise tout d'abord par une absence de rémunération, mais pas nécessairement de contrepartie. En effet, la perception d'une indemnité, l'accès à certains droits ou à un véritable statut juridique ne retirent pas à l'activité sa dimension gratuite. Le travail gratuit ne suppose certes pas un gain ou sa recherche, au contraire d'une activité professionnelle rémunérée, mais il n'implique pas non plus nécessairement un appauvrissement. Il doit aussi permettre au travailleur de maintenir un niveau de vie acceptable et d'accomplir son activité « dans des conditions de vie décentes<sup>1</sup> ». Pour préserver le caractère gratuit du travail « [...] l'essentiel est de veiller à ce que cette compensation ne soit pas conçue comme le prix d'un travail, tel qu'il est apprécié sur le marché du travail<sup>2</sup> ».

Ensuite, la finalité dans laquelle ce travail est réalisé est également essentielle. Le motif qui dicte l'accomplissement de cette activité doit être autre que l'accès à une rémunération : le sentiment d'intégration, d'utilité ou de reconnaissance, la création d'un lien social. Le fait que cette activité soit non rémunérée et qu'elle permette à la personne de s'inscrire dans un rapport de travail non monétaire peut constituer le moteur principal de son exercice. L'absence de rémunération en échange du travail fourni doit donc être acceptée, si ce n'est précisément recherchée, par le travailleur.

Enfin, ce travail doit être exercé dans des conditions qui ne relèvent ni du travail salarié, ni du travail indépendant. Car en telle hypothèse, le travail, bien que non rémunéré, bascule dans le champ du travail salarié ou indépendant<sup>3</sup>.

Appréhendé ainsi, le terme de « travail gratuit » permet notamment de désigner des activités accomplies dans la sphère associative, telles que le bénévolat, le volontariat ou l'engagement de service civique.

VARIATIONS

Dossier  
érés | Téléchargé le 10/06/2026 sur <https://shs.cairn.info> (IP: 216.73.216.179)

Delphine Gardes, maître de conférences à l'université Jean-François Champollion d'Albi.  
[delphine\\_gardes@yahoo.fr](mailto:delphine_gardes@yahoo.fr)

1. Terme évoqué dans la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale.

2. J. Savatier, « La distinction du contrat de travail et des services bénévoles fournis dans le cadre d'une association », *Dr. soc.*, 2002, p. 494.

3. H. Guichaoua, « La frontière entre l'activité professionnelle et le bénévolat », *Dr. ouvr.*, 2013, p. 229.

4. Art. L. 3142-60 C. trav. Comme le rappelle le Code du travail, celui-ci doit bénéficier du temps nécessaire pour siéger aux réunions de cette instance. Il ne peut excéder 9 jours ouvrables par an, sauf stipulations conventionnelles différentes.

5. Art. L. 3142-54-1 C. trav. Ce congé s'adresse également au salarié (ou fonctionnaire) membre d'un conseil citoyen ainsi qu'à tout bénévole, non administrateur, apportant à une mutuelle, union ou fédération, un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat pour lequel il a été statutairement désigné ou élu. Il ne peut excéder 6 jours ouvrables sur l'année, sauf stipulations conventionnelles différentes.

6. C. trav., art. L.3142-79 et suiv. Sur le travail de l'élu politique, voir C. Garbar, « Le travail de l'élu », dans *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ, 1998, p. 265-280.

7. Ce qui induit notamment un maintien de la rémunération pendant ces heures.

8. A. Supiot, « Le travail, liberté partagée », *Dr. soc.*, 1993, p. 715, spéc. p. 719 ; *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 1999, p. 91. Voir également J. Savatier qui évoque « la liberté du travail désintéressé », « Le travail non

.../...

Si rien n'appelait le « travail gratuit » et le « droit du travail » à se croiser, l'objet de ce dernier n'étant *fondamentalement* pas d'encadrer le travail désintéressé, le droit du travail n'ignore pas cette forme de travail et lui témoigne même un intérêt croissant.

D'une part, le droit du travail peut ponctuellement reconnaître au travailleur salarié la possibilité de se consacrer temporairement à l'exercice d'un travail désintéressé, hors de tout rapport marchand, sur son temps d'activité professionnelle. D'autre part, il est possible de constater que le travail gratuit se trouve peu à peu imprégné par le cadre juridique qu'offre le droit du travail. C'est ainsi que l'exercice d'un travail gratuit donne parfois accès à des droits comparables voire identiques à ceux des salariés.

### LE DROIT À L'EXERCICE D'UN TRAVAIL GRATUIT

Le droit du travail autorise le salarié à suspendre, pour un temps, l'exécution de son contrat de travail pour accomplir un travail désintéressé, par le biais de congés spéciaux. La protection statutaire offerte au cours de ces périodes de travail gratuit s'avère toutefois assez fragile, à plusieurs égards.

#### *Des autorisations d'absence pour se consacrer à l'exercice d'un travail gratuit*

Afin de pouvoir se consacrer pleinement à l'exercice d'un travail gratuit, le droit du travail autorise le salarié à prendre des congés spéciaux, généralement non rémunérés. Le Code du travail les désigne sous le terme de « congés pour engagement associatif, politique ou militant ».

Sans offrir un régime juridique propre à ces tranches de travail gratuit, qui demeurent systématiquement envisagées au prisme du rapport marchand par le droit du travail, ce dernier les reconnaît, les encadre et accompagne le salarié désireux d'en assurer l'exercice pour un temps.

De manière plus précise, le salarié qui souhaite accomplir une mission associative hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire ou d'une organisation internationale dont la France est membre peut bénéficier d'un congé de solidarité internationale. Sa durée ne peut en principe excéder six mois. L'accès à ce congé ne peut être refusé par l'employeur que s'il estime que l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Il existe d'autres congés qui s'adressent plus spécialement aux travailleurs investis de responsabilités associatives. D'une part, le « congé de représentation » qui peut être sollicité par le salarié qui a été désigné représentant d'une association (ou d'une mutuelle) pour siéger dans une instance à laquelle participe son association<sup>4</sup>. D'autre

part, le congé des « responsables associatifs bénévoles » qui s'adresse au salarié qui siège, à titre bénévole, dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou exerce, à titre bénévole, des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une telle association<sup>5</sup>.

Certaines formes de volontariat donnent également accès à des autorisations d'absence et à un régime « aménagé » (sapeurs-pompiers volontaires, « réservistes »).

Dans ce même ordre d'idées, le droit du travail offre une place certaine au travail non rémunéré de représentation (politique, syndicale ou du personnel) effectué, hors cadre associatif, par le salarié qui souhaite dédier une partie de son temps à la représentation et à la défense des intérêts d'autrui. Le travailleur peut ainsi solliciter la prise d'un congé spécial s'il est candidat ou élu à un mandat parlementaire ou local<sup>6</sup>. Celui qui accomplit un travail de représentation du personnel ou syndicale dispose quant à lui d'heures de délégation pour se consacrer à sa mission qui sont pleinement assimilées à un temps de travail effectif<sup>7</sup>.

En dehors de son temps de travail, si le salarié souhaite se consacrer à l'accomplissement d'un travail gratuit, quel qu'il soit, aucune autorisation n'est nécessaire puisqu'il s'agit de sa vie privée. Hormis dans l'hypothèse peu probable où l'exercice de ce travail causerait un préjudice à l'employeur.

### ***La protection du salarié au cours de ces périodes***

La véritable liberté du travail est celle qui permet au travailleur de passer d'une forme de travail à une autre, sans que ce changement implique des bouleversements statutaires<sup>8</sup>. Pour tenter de répondre à cette problématique, le droit du travail veille à ce que cette « parenthèse bénévole » ne soit pas trop pénalisante d'un point de vue statutaire en assimilant, partiellement, ces périodes de travail gratuit à un temps de travail effectif. Il privilégie ainsi le *maintien*, plus ou moins complet, de certains droits nés du contrat de travail pendant l'exercice du travail gratuit

pour « compenser » la cessation temporaire de l'activité rémunérée. Aussi, dans cette configuration, l'exercice d'un travail gratuit n'est pas en lui-même générateur de droits. Il le devient car il est préalablement assimilé par le droit du travail à un travail salarié, naturellement pourvoyeur de droits.

Plus précisément, au cours de ces périodes de bénévolat, le contrat de travail du salarié est suspendu et non rompu. À l'issue de son congé, le travailleur est ainsi assuré de retrouver son emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. De plus, cette période de travail gratuit hors de l'entreprise est parfois totalement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié et de ses droits en matière de congés payés. Ces congés n'impliquent généralement aucun maintien de la rémunération pour le salarié. La durée de ces congés ne peut enfin être imputée sur celle des congés payés annuels. Dès lors, si certains droits sont maintenus au profit du salarié endossant temporairement l'habit de bénévole, ceux-ci sont assez peu nombreux et pourraient probablement être étoffés.

Il pourrait par exemple être envisagé de généraliser un droit au maintien systématique d'un revenu au cours de ces congés<sup>9</sup>. Il ne s'agirait pas par ce biais de rémunérer un temps de travail bénévole mais de maintenir un revenu pour véritablement *conforter* (encourager et soutenir) le salarié dans sa démarche associative<sup>10</sup>. Cette idée n'est pas excessive. Encourager plus nettement les salariés à s'engager dans le secteur associatif n'est pas en contradiction avec l'objet du droit du travail. L'entreprise pourrait y trouver un intérêt certain : une amélioration du bien-être des salariés qui bénéficieraient d'une liberté du travail gratuit pleinement effective puisque statutairement non pénalisante ; une promotion de l'image et des valeurs véhiculées par l'entreprise ; la possibilité pour les salariés d'acquérir une expérience dont ils pourraient se servir dans le cadre de leur activité professionnelle.

.../...

marchand », article précité.

9. Cela est déjà possible pour le congé de représentation.

10. Le maintien d'un revenu pourrait également permettre au salarié de financer une partie de sa mission associative, notamment les frais de déplacement qui ne sont pas toujours pris en charge par l'association.

11. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

12. Pour permettre l'acquisition d'heures de formation, le bénévolat et le volontariat devront être exercés pendant une durée minimale « mesurée » en heures ou en jours d'exercice. Voir sur ce point l'article D. 5151-14 C. trav.

13. Défini à l'article L. 120-1 I du Code du service national.

14. C. serv. nat., art. L. 120-1 II.

15. C. serv. nat., art. L. 120-4.

16. C. serv. nat., art. L. 120-8.

17. C. serv. nat., art. L. 120-13.

18. C. serv. nat., art. L. 120-19.

19. C. serv. nat., art. L. 120-22.

## DES DROITS PAR L'EXERCICE D'UN TRAVAIL GRATUIT

Plus qu'un « droit à », le droit du travail permet peu à peu au travailleur gratuit de devenir, en tant que tel, générateur de droits habituellement associés à l'exercice d'un travail salarié. Soit de manière directe, comme l'illustre la création du compte d'engagement citoyen par la loi du 8 août 2016<sup>11</sup>, soit de manière plus indirecte en constituant un cadre juridique d'inspiration pour le travail gratuit.

### *Le compte d'engagement citoyen*

Le compte d'engagement citoyen offre la possibilité à chaque individu, dès l'âge de 16 ans et tout au long de sa vie, de recenser l'exercice de *certaines* de ses activités de bénévolat ou de volontariat.

Une fois déclarées sur le compte et leur durée d'exercice « mesurée<sup>12</sup> », ce qui ne coïncide pas forcément avec l'esprit et la pratique du travail désintéressé, ces prestations donnent accès à deux types de droits.

Tout d'abord, à l'image d'une activité professionnelle rémunérée, leur réalisation permet d'alimenter le compte personnel de formation (dont dispose chaque travailleur salarié, indépendant ou travaillant dans la fonction publique ou chaque demandeur d'emploi). Ce qui permet à l'individu d'obtenir, par l'exercice d'un travail gratuit, des droits compatibles en euros pour financer des heures de formation professionnelle. Ces droits peuvent également être utilisés par les bénévoles et volontaires en service civique pour financer des heures de formation en vue d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Par exemple, l'acquisition de 240 euros sur le compte personnel de formation suppose une durée d'exercice de 6 mois continus pour le service civique, de 200 heures pour les activités de bénévolat associatif (dont au moins 100 heures dans une même association), ou la signature de l'engagement de 5 ans pour l'activité de sapeur-pompier volontaire.

Ensuite, l'exercice de ces activités offre au salarié, avec l'accord de l'employeur, des jours de congés payés qui seront destinés à l'exercice de prestations du même type. Ces jours ont vocation à se rajouter aux autorisations d'absence, non rémunérées, déjà prévues par le Code du travail pour se consacrer à l'exercice d'un travail gratuit.

Comme l'indique l'article L. 5151-9 du Code du travail, les activités de bénévolat ou de volontariat qui permettent d'acquérir ces droits sont les suivantes : le service civique, la réserve militaire opérationnelle, le volontariat de la réserve civile de la police nationale, la réserve civique, la réserve sanitaire, l'activité de maître d'apprentissage, certaines activités de bénévolat associatif, sous certaines conditions l'aide apportée à une personne en situation de handicap ou à une personne âgée en perte d'autonomie et le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

Si ce dispositif est enthousiasmant, sa portée reste cependant limitée puisque les prestations de bénévolat ou de volontariat génératrices de droits sont finalement assez peu nombreuses. Si le volontariat semble bien « servi » car le Code du travail renvoie à une large part des formes de travail volontaire (service civique, volontariat de solidarité internationale, « réserve civique », etc.), le constat diffère pour le bénévolat associatif. En effet, pour que ces prestations puissent donner accès à des droits, il est nécessaire que deux séries de conditions sélectives, tenant à l'association et au bénévole, soient réunies. L'association doit être déclarée depuis au moins trois ans et faire partie des associations éligibles à la réduction d'impôt sur les dons en raison de leurs activités d'intérêt général (ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, etc.). Le bénévole doit quant à lui siéger dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participer à l'encadrement d'autres bénévoles. En définitive, seule une part limitée des travailleurs bénévoles se trouve en réalité concernée par cette mesure.

### ***L'exemple du volontariat***

Certains travailleurs non rémunérés, tels que les volontaires, ont accès à plusieurs droits comparables voire identiques à ceux des salariés, alors que le droit du travail ne leur est pas applicable.

Plus précisément, le travail volontaire constitue une forme particulière et juridiquement délimitée d'engagement bénévole. Il a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général. Cette forme de travail désintéressé, qui relève du service civique<sup>13</sup>, est réglementée par différentes lois insérées dans le Code du service national. Il existe plusieurs types de volontariat : l'engagement de service civique, le volontariat associatif, le volontariat de solidarité internationale, le volontariat international en administration, le volontariat en entreprise ou le service volontaire européen. Chacun d'eux suppose la conclusion d'un contrat entre le travailleur et une personne morale agréée ou un organisme d'accueil agréé.

Les indices d'emprunt du travail volontaire au travail salarié sont nombreux et s'observent dans différents domaines. Tout d'abord, comme pour n'importe quel travail, un âge minimum d'exercice est requis. Il faut par exemple être âgé d'au moins 16 ans pour effectuer un engagement de service civique<sup>14</sup>. Une visite médicale préalable doit être effectuée pour s'assurer de l'aptitude du travailleur volontaire à assurer sa prestation<sup>15</sup>, un peu à l'image de l'ancienne visite médicale d'embauche pour le salarié. Une formation ou une « phase de préparation aux missions » peut être assurée au volontaire avant qu'il débute son activité, confirmant que cette forme de travail suppose des compétences spécifiques. Les contrats de volontariat sont conclus pour une durée déterminée qui ne peut excéder 24 mois ou 12 mois pour certains. Le contrat doit prévoir plusieurs « mentions obligatoires », à l'image de la réglementation applicable aux CDD du secteur privé : durée de la mission, lieu d'exécution, nature des tâches à accomplir, etc.

Le législateur s'intéresse également aux conditions de travail du volontaire. Il est ainsi prévu une durée hebdomadaire de travail minimale (24 heures) ainsi qu'une durée maximale (35 ou 48 heures en fonction de l'âge du travailleur)<sup>16</sup> qui rappellent celles applicables au travail salarié. Concernant ses temps de repos, le volontaire peut, comme le salarié, cumuler des droits à congés au cours desquels son indemnisation sera maintenue<sup>17</sup>.

D'autres dispositions sont relatives aux conditions matérielles de vie du volontaire. S'il n'est bien sûr pas question de rémunération minimale, différentes lois évoquent la perception d'une indemnité pour assurer le travailleur volontaire d'exercer sa mission dans des conditions de vie décentes, ou le versement de prestations nécessaires à la subsistance, à l'équipement, au transport et au logement<sup>18</sup>. De plus, l'octroi de titres-repas pour les volontaires, calqués sur le modèle des tickets restaurant, constitue une autre similitude avec les salariés<sup>19</sup>.

Le volontaire bénéficie des congés de maladie, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption dans les mêmes conditions qu'un

salarié. Il doit obligatoirement être affilié aux assurances sociales du régime général et sera couvert de la même manière qu'un salarié au cours de son activité<sup>20</sup>. Le volontaire peut même bénéficier, dans le cadre de son activité, d'une assurance maladie complémentaire<sup>21</sup>.

À l'issue de sa mission, le travailleur peut faire valoir la prestation de volontariat au titre de la validation des acquis de l'expérience<sup>22</sup>. Il reçoit également un certificat retraçant la nature et l'étendue des activités réalisées pendant sa mission, confirmant que ce travail tend à être pris en compte dans le parcours professionnel ou non professionnel du travailleur.

En guise de conclusion, si le travail gratuit se construit peu à peu une place en droit du travail, ce début de « reconnaissance » ne doit pas faire illusion... notamment parce que le droit du travail refuse toujours de hisser le bénévolat ou le volontariat au rang de « travail » digne de ce nom. Il lui préfère le terme juridiquement neutre « d'activité » ou celui, encore plus flou, « d'engagement citoyen<sup>23</sup> », que le législateur ne définit d'ailleurs jamais. Cette remarque, qui pourrait sembler anodine, est pourtant probablement révélatrice de la reconnaissance encore fragile que le droit du travail offre au travail gratuit.

20. C. serv. nat., art. L. 120-25.

21. C. serv. nat., art. L. 120-27.

22. Loi n° 2005-159 précitée.

23. Cf. le « compte d'engagement citoyen ».