

Associations

Une loi facilite l'engagement associatif des salariés Le congé des bénévoles et autres possibilités

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté permet aux bénévoles de bénéficier d'un congé pour faciliter l'exercice de leur engagement avec leur activité professionnelle.

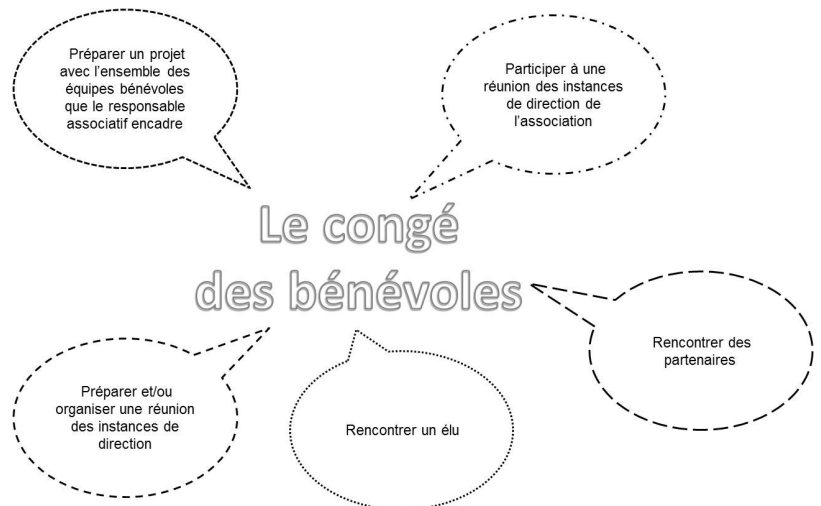
Partant du constat que de « nombreux bénévoles ont du mal à concilier leur engagement associatif avec leur activité professionnelle » et que cela peut être « un frein à la prise de responsabilité de certains d'entre eux qui, pourtant, aspirent à s'impliquer davantage dans les instances associatives », la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté fait état d'un dispositif intitulé : « *Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens* ».

Qui est concerné ?

L'article L.3142-54-1 du code du travail indique qu'« un congé est accordé chaque année, à sa demande, sans condition d'âge à :

– *Tout salarié désigné pour siéger à titre bénévole dans l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association (...), déclarée*

depuis trois ans au moins et dont l'ensemble des activités est mentionné au b du 1 de l'article 200 du code général des impôts, et à tout salarié exerçant à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une telle association ;

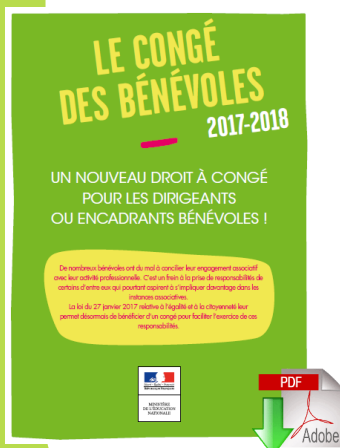


– *Tout salarié membre d'un conseil citoyen dont la composition a été reconnue par le représentant de l'État dans le département dans les conditions prévues à l'article 7 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, pour siéger dans les instances internes du conseil citoyen et participer aux instances de pilotage du contrat de ville, y compris celles relatives aux projets de renouvellement urbain ;*

– *Toute personne, non administrateur, apportant à une mutuelle, union ou fédération, en dehors de tout contrat de travail, un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat pour lequel elle a été statutairement désignée ou élue ».*

Comment se traduit ce congé ?

Que ce soit par l'employeur privé ou public, le congé est non indemnisé. La durée ne peut pas être imputée à la durée des congés payés annuels. Les jours de congé sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de l'ensemble des droits résultant du contrat de travail (droit à congés payés, ancienneté...).



Dans le secteur privé, un accord d'entreprise ou un accord de branche peut prévoir le maintien de la rémunération du salarié, totalement ou partiellement, pendant ce congé.

Quel est la durée du congé ?

Dans le secteur privé, la durée relève du champ de la négociation collective. En absence d'accord collectif ou d'accord de branche, le nombre total de jours est de six jours ouvrables maximum par an. Les jours peuvent être utilisés par journée ou demi-journée.

Dans la fonction publique, le congé est également de six jours maximum et peut aussi être fractionné.

Quelle démarche entreprendre pour le solliciter ?

Dans le secteur privé, le salarié doit en faire la demande auprès de son employeur. Les modalités de demande peuvent être prévues par convention, accord de l'entreprise ou accord de branche. À défaut, la demande est datée, signée et envoyée au moins trente jours avant le début du congé sollicité, en précisant le (ou les) jour(s), la durée et le nom de l'association pour laquelle il sera utilisé.

Dans le secteur public, l'agent fait une demande écrite à son chef de service au moins trente jours à l'avance. La demande doit également préciser la date du congé, la durée et l'association au sein de laquelle les responsabilités seront exercées.

L'employeur peut-il refuser la demande ?

Le bénéfice du congé est un droit, mais la demande peut être refusée pour nécessités du service ou de l'entreprise (par exemple : absence du salarié susceptible de gêner le fonctionnement de l'entreprise ou du service ; nombre maximum atteint de salariés autorisés à prendre ce congé par établissement au regard de la convention, de l'accord de l'entreprise ou de l'accord de branche).

Pour le secteur public, en cas de commission administrative paritaire compétente à l'égard de l'agent, le congé ne peut être refusé qu'après consultation de cette commission.

Pour le secteur privé, le refus doit être motivé, daté et notifié dans les huit jours à compter de la réception de la demande. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes.

Si le salarié formule une nouvelle demande après l'expiration d'un délai de quatre mois, celle-ci ne peut lui être refusée, sauf si le nombre maximum de salariés autorisés à prendre ce congé par établissement a été atteint.

Le congé de représentation

D'une durée de neuf jours ouvrables par an, le congé de représentation est accordé aux salariés membres d'une association déclarée, qui sont désignés comme représentants de l'association pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale.

La liste des instances relevant du ministère chargé des sports et du haut-commissaire chargé de la jeunesse, est fixée par l'arrêté du 14 mai 2009, publié au *Journal officiel* du 26 mai 2009.

L'employeur n'a pas l'obligation de maintenir le salaire durant les périodes d'absence du salarié (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Ce dernier peut cependant recevoir une indemnité forfaitaire par l'État ou la collectivité territoriale.

Si l'employeur décide de maintenir en totalité ou partie le salaire, au-delà de l'indemnité compensatrice, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale, dans les conditions fixées à l'article 238 bis du code général des impôts (code du travail, art. L.3142-51).

Le congé de solidarité internationale

D'une durée de six mois, non rémunéré, le congé de solidarité internationale permet aux salariés ayant au moins douze mois d'ancienneté consécutifs ou non dans leur entreprise, d'effectuer des missions de solidarité internationale, hors de France, pour le compte d'associations à objet humanitaire ou d'organisations internationales dont la France est membre (code du travail, art. L.3142-32 et suivants).

**

Pour aller plus loin

Le site Internet du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, spécifiquement dédié à la vie associative (www.associations.gouv.fr), présente un certain nombre de fiches de description des différents congés. Ces fiches sont tirées du *Rapport sur l'engagement associatif des actifs*, produit en novembre 2014 par un groupe de travail co-piloté par le ministère chargé de la Vie associative (<https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/>



Un Compte d'engagement citoyen (CEC) pour se former, y compris sur le plan professionnel

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ainsi que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ont défini le cadre d'un nouveau dispositif : le Compte d'engagement citoyen (CEC).

Un responsable bénévole, âgé de plus de 16 ans, peut ouvrir un compte Bénévole sur le site : www.associations.gouv.fr/compte-benevole. Il peut ensuite y déclarer son activité associative pour bénéficier de droits à formation financés par l'État.

Sont éligibles les bénévoles membres de l'instance de direction d'une association (conseil d'administration, bureau...) et les bénévoles qui encadrent d'autres bénévoles. Ils doivent avoir réalisé au moins 200 heures de bénévolat dans l'année, dont au moins 100 heures dans la même association.

L'association doit elle-même être déclarée depuis au moins trois ans et intervenir dans des champs bien précis – ceux habituellement considérés par l'administration fiscale comme étant d'intérêt général.

Les bénévoles éligibles se voient allouer un forfait en euros, utilisable pour s'inscrire à des formations dès 2019.

Pour les actifs, ce forfait s'ajoute aux droits à formation acquis sur leur Compte personnel de formation pour les formations qui les intéressent. Les droits acquis peuvent



s'utiliser pour suivre une formation spécifiquement destinée aux bénévoles, mais aussi pour une formation professionnelle sanctionnée par une certification, un accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience, un bilan de compétences, la préparation du permis de conduire...

L'association désigne un « valideur »

Parallèlement, les associations doivent désigner un dirigeant comme étant le « valideur CEC ». Celui-ci doit se référencer sur le « Compte Asso » de sa structure.

La déclaration d'un bénévole est automatiquement transmise au « valideur CEC » qui doit attester de l'éligibilité du bénévole. Il doit le faire au plus tard le 31 décembre de chaque année. Ainsi, les droits sont crédités en début d'année suivante sur le CEC du déclarant.

Le décret n° 2018-1164 du 17 décembre 2018 précise les modalités de déclaration pour la mise en place du dispositif.

À compter de 2019, le bénévole peut déclarer son activité de l'année précédente jusqu'au 30 juin de chaque année.

