

PRÉSENTATION DE DISPOSITIF

CONGE DE CITOYENNETÉ DU RESPONSABLE BÉNÉVOLE D'UNE ASSOCIATION

De nombreux bénévoles ont du mal à concilier leur engagement associatif avec leur activité professionnelle. C'est un frein à la prise de responsabilités de certains d'entre eux qui pourtant aspirent à s'impliquer davantage dans les instances associatives. Le nouveau congé créé par la loi Egalité et citoyenneté du 27 janvier 2017 facilite l'exercice de ces responsabilités.

Bénéficiaires

Le salarié qui exerce bénévolement l'une des fonctions suivantes peut bénéficier d'un congé pour exercer cette fonction :

- Dirigeant statutaire (membre du conseil d'administration, du bureau...) d'une association d'intérêt général (*loi 1901* ou d'Alsace-Moselle)
- Responsable encadrant d'autres bénévoles d'une association d'intérêt général (*loi 1901* ou d'Alsace-Moselle).

Dans ces 2 cas, l'association doit être déclarée depuis au moins 3 ans. De plus, elle doit

- être à caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel
- ou concourir à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Le salarié qui exerce bénévolement l'une des fonctions suivantes peut également bénéficier du congé :

- Membre d'un conseil citoyen
- Membre non administrateur, titulaire d'un mandat au sein d'une mutuelle, union ou fédération.

Durée et rémunération

Il faut vérifier si ce congé est prévu dans une convention ou un accord collectif. Si tel est le cas, l'accord fixera les points suivants:

- la durée totale maximale du congé et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale et syndicale,
- et éventuellement, les conditions de maintien de la rémunération pendant le congé.

En l'absence d'accord collectif :

- la durée maximale du congé est fixée à 6 *jours ouvrables* par an,
- le congé des responsables associatifs bénévoles peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale dans la limite de 12 jours ouvrables par an,
- le congé n'est pas rémunéré.

Le congé peut être fractionné en demi-journées.

Conditions

Le congé est accordé à la demande du salarié sur justificatif de ses fonctions bénévoles.

Une convention ou un accord collectif fixe :

- le délai dans lequel le salarié doit formuler sa demande de congé à l'employeur,
- le nombre maximal de salariés, par établissement, susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année.

En l'absence d'accord collectif, le salarié informe l'employeur de sa volonté de prendre un congé au moins 30 jours à l'avance. Il précise la date et la durée de l'absence envisagée. La demande de congé doit être effectuée, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre récépissé.

Le refus de l'employeur peut être contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes.

Le congé est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail.

Sources

<https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/F34105>