

ALERTE N°105 DU 28 FÉVRIER 2017 CRÉATION DU CONGÉ D'ENGAGEMENT ASSOCIATIF

Afin de favoriser le bénévolat des personnes exerçant par ailleurs une activité professionnelle, un congé d'engagement associatif vient d'être créé par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017. Les salariés engagés dans le monde associatif pourront désormais bénéficier, sous conditions, d'au moins 6 jours de congé supplémentaire par an.

1. Bénéficiaires du dispositif

Pourrons bénéficier de ce nouveau dispositif les **salariés exerçant bénévolement des fonctions de direction ou d'encadrement ainsi que les salariés siégeant à titre bénévole dans l'organe d'administration ou de direction d'une association** régie par la loi du 1er juillet 1901 déclarée depuis au moins 3 ans dont les activités relèvent de l'article 200, 1, b du CGI (**activités à caractère sportif, culturel, éducatif, scientifique, social, etc.**).

Les salariés membres d'un conseil citoyen ainsi que les salariés non administrateurs, apportant à une mutuelle, union ou fédération, en dehors de tout contrat de travail, un concours personnel et bénévole pourront également en bénéficier.

2. Modalités du congé d'engagement associatif

⇒ Durée du congé

La loi offre la possibilité aux salariés de s'absenter de leur travail pour se consacrer à une activité bénévole **pendant au moins 6 jours ouvrables par an.**

Toutefois, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de **branche peuvent prévoir un nombre de jours de congés supérieur.**

⇒ Possibilité de fractionner les jours de congé

Il sera possible pour le salarié de fractionner en demi-journées les jours de congé dont il bénéficie au titre du congé d'engagement associatif.

Ce fractionnement est particulièrement intéressant pour les salariés siégeant dans un organe d'administration ou de direction d'une association dans la mesure où les différentes réunions auxquelles ils prennent part excèdent rarement une demi-journée.

⇒ La demande de congé formulée par le salarié

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant le délai dans lequel le salarié doit adresser sa demande de congé à son employeur, cette demande doit être formulée au moins 30 jours avant le début du congé.

L'employeur peut refuser d'y faire droit pour des raisons de service ou d'effectif.

Plus précisément, le refus de l'employeur peut être justifié par le fait que le nombre maximal de congés déjà accordés aux salariés dans l'année a été atteint. Ce seuil est fixé en fonction du nombre de salariés présents dans l'établissement (les règles relatives à ce seuil maximal doivent être fixées conventionnellement. A défaut, il convient de se référer aux règles prescrites à l'article [R.3142-44 du code du travail](#)).

⇒ Cumul du congé d'engagement associatif avec le congé de formation économique sociale et syndicale

Ce congé peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale. Toutefois, les salariés ne pourront pas prendre plus de 12 jours de congé par an au titre de ces deux dispositifs.

3. Le statut du salarié pendant le congé

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée du congé.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, **ce dernier n'est pas rémunéré pendant la durée du congé**. Autrement dit, le congé constitue une absence autorisée du salarié.

Néanmoins, cette période est assimilée à du temps de travail effectif en ce qui concerne l'acquisition des droits aux congés payés et l'ensemble des droits liés à l'ancienneté du salarié.

En outre, la durée de ce congé **ne s'impute pas sur les droits à congés payés du salarié**.