

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Le congé d'engagement associatif



Créé par la loi Égalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017, le congé d'engagement associatif peut, sous certaines conditions, être accordé à tout salarié qui en fait la demande. D'une durée de six jours par an au maximum, il peut être pris en une fois ou fractionné, même en demi-journées.

Congé d'engagement associatif : du côté du salarié

Le salarié doit en faire la demande expresse auprès de son employeur. Les modalités de cette demande (contenu, conditions et délai de transmission) sont prévues par convention ou accord de l'entreprise ou de la branche. À défaut, la demande doit être envoyée au moins trente jours avant le début du congé sollicité et doit préciser la date, la durée et l'association où il sera utilisé.

Le congé pourra être accordé au salarié ([article L 3142-54-1 du Code du travail](#)) si :

- il est membre de l'instance d'administration ou de direction d'une association d'intérêt général ;
- il exerce à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une telle association.

Les bénévoles titulaires d'un mandat au sein d'une mutuelle ou les membres d'un conseil citoyen peuvent également bénéficier du même congé.

Du côté de l'association

L'association doit avoir au moins trois ans d'existence et être déclarée selon la loi de 1901 (ou selon le régime local en Alsace-Moselle). Elle doit également agir, pour l'ensemble de ses activités, dans l'un des champs mentionnés au b) du 1er de l'article 200 du Code général des impôts, c'est-à-dire : philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, mise en valeur du patrimoine artistique, défense de l'environnement naturel, ou encore diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Précisions

Ces 6 jours ouvrables de congé maximum par an peuvent être fractionnés en demi-journées si le bénévole le souhaite. Le congé peut être utilisé par le bénévole pour toute activité liée à ses fonctions dans l'association. Il n'est a priori pas rémunéré, que ce soit par l'employeur privé ou public, ou par l'association. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits lié au contrat de travail. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Refus de l'employeur

L'employeur peut cependant refuser une demande de congé et ce, dans deux cas exclusivement :

- « les nécessités particulières à son entreprise ou à l'exploitation de celle-ci » ;
- si le nombre maximum de salariés autorisés à bénéficier chaque année de ce congé par la convention ou l'accord de l'entreprise ou de la branche a été atteint.

L'employeur doit motiver son refus dans les 8 jours. Mais dans ce cas, le salarié deviendra ensuite prioritaire pour l'octroi ultérieur du congé.

En savoir plus : [Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté](#)

Par France Défi
mardi 1 août 2017 12h06

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr