

Nombre de bénévoles, de dirigeant·es ou d'encadrant·es déclarent rencontrer des difficultés pour réussir à concilier leur engagement dans leur club et leur activité professionnelle. Cela constitue même un des principaux freins à la prise ou à la poursuite de responsabilités associatives... S'ils sont peu connus, et donc peu utilisés, deux dispositifs permettent pourtant aux bénévoles d'avoir le droit à des congés associatifs : le congé d'engagement associatif et le congé de représentation... # Par António Fonseca

Tout savoir sur... LES CONGÉS ASSOCIATIFS

La rubrique Juridique est également publiée et archivée en ligne - en libre téléchargement - sur www.fsgt.org > Revue et publications > Sport et plein air > [Juridique](#).

Le congé d'engagement associatif est un droit à congé créé par la loi « égalité et citoyenneté » du 27 janvier 2017 (article 10) et référencé dans le Code du travail à travers les articles L.3142-54-1 et suivants. Son objectif premier est d'encourager la prise de responsabilités associatives des bénévoles qui sont salarié·es dans le secteur privé ou fonctionnaires (titulaires, contractuel·les ou stagiaires) dans la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière. Ce dispositif permet aux salarié·es et aux fonctionnaires de demander à leur employeur de pouvoir bénéficier jusqu'à six journées de congés, pouvant être fractionnées en demi-journées, par an (Code du travail, article L.3142-59). Sont concerné·es par ce congé : les bénévoles élu·es dans des organes de direction des fédérations ou des associations agréées ou celles et ceux qui y exercent des fonctions d'encadrement/animation.

Il existe cependant des conditions relevant du statut de l'association. Celle-ci doit en effet être déclarée et régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 ou, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle, inscrite au registre des associations depuis trois ans au moins. Par ailleurs, il est nécessaire que l'association soit reconnue comme organisme d'intérêt général au sens de l'alinéa 1 de l'article 200 du Code général des impôts.

Les motifs d'utilisation du congé d'engagement associatif par les bénévoles peuvent par exemple être la participation à une réunion des instances de direction de son association, l'organisation d'une initiative, d'une compétition ou d'une formation ou encore la rencontre avec des élu·es ou des partenaires.

À noter que la durée du congé n'est pas imputée sur la durée des congés payés annuels. De plus, ce congé est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de l'ensemble des droits résultant du contrat de travail (congés payés, ancienneté, etc.). La prise de congé pour engagement associatif n'est pas rémunérée, mais des dispositions contractuelles ou des accords plus favorables, relevant du champ de la négociation collective (accord de l'entreprise ou de la branche), sont susceptibles de prévoir le maintien total ou partiel de la rémunération pendant le congé.

Dans le secteur privé, la demande de congé doit être faite à l'employeur par écrit au moins 30 jours avant le début du congé, en précisant la date, la durée et l'association concernée. À défaut de convention ou d'accord d'entreprise ou de branche, l'article

R. 3142-44 du Code du travail prévoit que le congé peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salarié·es, par établissement, ayant bénéficié du congé durant l'année a atteint le plafond maximal défini par la loi (et qui est proportionnel au nombre d'employé·es dans la société). Dans la fonction publique, l'agent·e doit en faire la demande auprès de son/sa responsable direct·e. Mais celle-ci peut être refusée pour nécessité de service...

Du congé de représentation

Sur bon nombre d'aspects, les dispositions relatives à la mise en œuvre du congé de représentation et du congé d'engagement associatif sont proches, voire similaires. Le congé de représentation est accordé aux salarié·es qui sont responsables bénévoles d'une association déclarée et régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 ou inscrite au registre des associations dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle, désigné·es comme représentant·es de l'association pour siéger dans une instance 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 durée maximale du congé de représentation est de neuf jours ouvrables par an, fractionnables par demi-journées. Le congé ne modifie en rien les droits des salarié·es bénévoles associatifs à congés payés et à l'ensemble des autres droits liés à leur contrat de travail. Cependant, et à l'instar du congé d'engagement associatif, l'employeur n'est pas obligé de maintenir la rémunération durant les périodes d'absence du/de la salarié·e, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Dans le cas où il ne prend pas en charge le salaire, le·a salarié·e bénévole associatif peut recevoir de l'État ou de collectivité territoriale concernée une indemnité compensatrice horaire de 8,40 €, somme identique à celle versée aux conseillers et aux conseillères de prud'hommes.

En principe, le délai de prévenance pour adresser une demande de congé de représentation à l'employeur est fixé par une convention collective ou par un accord collectif. À défaut, la demande doit être adressée à l'employeur au moins quinze jours avant le début du congé en précisant la date, la durée de l'absence envisagée et l'instance au sein de laquelle le bénévole est appelé à siéger. Pour sa part, l'employeur a la possibilité de refuser la demande de congé après une consultation du Comité social et économique. Sa décision de refus doit être notifiée dans les quatre jours suivant la réception de la demande et obligatoirement argumentée. Notons enfin que cette décision peut être contestée par le·a salarié·e en référé devant le Conseil de prud'hommes... #

Le prochain « Rendez-vous de la vie associative FSGT » sera organisé le 8 mars. Le thème abordé sera : « Cotisations associatives et réductions d'impôt ».

LES RENDEZ-VOUS DE LA VIE ASSOCIATIVE
ÉDITION #3

5^e VISIOCONFÉRENCE
MARDI 8 MARS 2022
de 18H30 à 19H30

THÉMATIQUE :
COTISATIONS ASSOCIATIVES
ET RÉDUCTIONS D'IMPÔT, MODE D'EMPLOI

La « Loi Coluche » permet aux adhérent·es d'un club sportif de bénéficier d'une réduction d'impôt sur une partie significative de la cotisation versée au club. En cette saison de reprise progressive des activités sportives associatives, cette possibilité de réduction peut constituer un levier d'incitation complémentaire à la re-adhésion ou même à la primo adhésion dans les clubs sportifs fédérés. Toutefois, pour pouvoir bénéficier des dispositions prévues dans la « Loi Coluche », le club et l'adhérent doivent accomplir des démarches et répondre à un certain nombre de conditions. Quelles sont les dispositions concrètes de la « Loi Coluche » ? Quelles conditions doivent remplir les clubs et adhérents pour pouvoir en bénéficier ? Quelles démarches doivent-ils accomplir ?

Intervenant : António Fonseca de la Direction fédérale collégiale de la FSGT, co-coordonateur du Pôle de la vie associative fédérée.

De novembre 2021 à juin 2022, un mardi par mois, le Pôle de la vie associative fédérée (PVA) de la FSGT vous propose sept rendez-vous sous la forme de visioconférences traitant de sujets de la vie associative sportive. Ces rendez-vous associatifs et interactifs s'adressent en priorité aux responsables de clubs, comités et ligues de la FSGT.

PÔLE VIE ASSOCIATIVE FSGT