



# Congé pour exercer la fonction de responsable bénévole d'une association

Vérfifié le 21 avril 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Un salarié ou un agent public, qui est responsable ou dirigeant bénévole d'une association d'intérêt général (depuis au moins 3 ans), peut bénéficier d'un congé non rémunéré. Ce congé peut aussi être accordé à une personne membre d'un conseil citoyen ou qui a un mandat au sein d'une mutuelle. La durée du congé est fixée à 6 jours ouvrables par an, sauf dans le secteur privé si un accord de collectif est plus favorable.

## Salarié du secteur privé

### Salariés concernés

Un salarié peut obtenir un congé pour exercer bénévolement l'une des fonctions suivantes :

- 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 et remplir l'une des conditions suivantes :

- Être à caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel
- 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.

Un salarié peut également bénéficier du congé s'il exerce bénévolement l'une des fonctions suivantes :

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

### Durée et rémunération du congé

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 :

- Durée totale maximale du congé et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale et syndicale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2320>)
- Éventuellement, conditions de maintien de la rémunération pendant le congé

Si n'existe pas d'accord collectif ou si celui-ci ne prévoit aucune disposition sur ce point, la loi prévoit les éléments suivants :

- La durée maximale du congé est fixé 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.

### Condition d'attribution

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

Si le congé est prévu par une convention collective ou un accord collectif, le texte détermine les points suivants :

- Délai dans lequel le salarié doit formuler sa demande de congé à l'employeur
- Nombre maximal de salariés, par établissement, en mesure de bénéficier du congé au cours d'une année

S'il n'existe pas 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.

L'employeur peut refuser le départ en congé si le nombre de salariés, par établissement, ayant déjà bénéficié d'un tel congé au cours de l'année est le suivant :

Nombre de congés déjà accordés pouvant justifier le refus d'un nouveau départ

Nombre de salariés dans l'établissement	Salariés ayant bénéficié du congé pendant l'année
Moins de 50	1
50 à 99	2
100 à 199	3
200 à 499	4
500 à 999	5
1 000 à 1 999	6
À partir de 2 000 salariés	6 + 1 salarié de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés

Le refus de l'employeur peut être contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

### Prise en compte du congé

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.

## Agent public

### Agents concernés

Tous les agents publics (fonctionnaires et contractuels) peuvent obtenir un congé pour exercer bénévolement l'une des fonctions suivantes :

- 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 et remplir l'une des conditions suivantes :

- Être à caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel
- 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

Tous les agents publics peuvent également bénéficier du congé s'ils exercent bénévolement l'une des fonctions suivantes :

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

➡ **À savoir** : tous les fonctionnaires âgés de moins de 25 ans peuvent aussi bénéficier du congé pour participer aux activités bénévoles de certains organismes.

### Durée et rémunération du congé

La durée maximale du congé est fixée à 6 jours ouvrables par an. Il est non rémunéré. Le congé est sans effet sur les droits aux congés suivants :

- Congés annuels et congés bonifiés
- Congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée
- Congés de maternité ou d'adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé pour validation des acquis de l'expérience professionnelle
- Congé pour bilan de compétences

- Congé de solidarité familiale
- Congé pour formation syndicale
- Congé parental

Le congé peut être fractionné en demi-journées.

### Condition d'attribution du congé

Le congé est accordé à la demande de l'agent sur justificatif de ses fonctions bénévoles.

### Textes de loi et références

- Code du travail : articles L3142-54 à L3142-59 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195800/) ([https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195800/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195800/))  
*Mesures d'ordre public*
- Code du travail : articles L3142-58 à L3142-58-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004801&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004801&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Champ de la négociation collective*
- Code du travail : article L3142-59 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033004803) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033004803>)  
*Dispositions applicables en l'absence d'accord collectif*
- Code du travail : articles D3142-43 à R3142-44 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033444182/) ([https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033444182/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033444182/))  
*Dispositions applicables en l'absence d'accord collectif*
- Code de la fonction publique : articles L641-1 à L641-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423687/) ([https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423687/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423687/))
- Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033934948/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033934948/>)