



CONGÉS DE BÉNÉVOLAT SPORTIF

Sources : Editions législatives, www.service-public.fr, Secrétariat d'Etat aux Sports

Éclairage sur plusieurs évolutions réglementaires du début d'année 2017 pouvant concerner le fonctionnement des clubs et structures territoriales.

CRÉATION D'UN CONGÉ POUR FAVORISER LE BÉNÉVOLAT ASSOCIATIF

Publiée au Journal officiel du 28 janvier, la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 *relative à l'égalité et à la citoyenneté* élargit le congé ouvert aux animateurs de la jeunesse, notamment aux salariés exerçant certaines responsabilités au sein d'une association. Il ne s'agit pas d'un congé de formation mais d'un congé de représentation destiné à favoriser leur engagement associatif et/ou citoyen.

Salariés et associations visés

Ce congé peut être accordé, chaque année :

- À tout salarié désigné pour siéger à titre bénévole dans l'organe d'administration ou de direction des associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 déclarées depuis 3 ans au moins et dont l'ensemble des activités relèvent de l'article 200, 1b du CGI (activités à caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, culturel, etc.) ainsi qu'à tout salarié y exerçant bénévolement des fonctions de direction ou d'encadrement. Les associations visées sont donc les associations d'intérêt général au sens fiscal ;
- À toute personne, non-administrateur, apportant à une mutuelle, union ou fédération, en dehors de tout contrat de travail, un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat pour lequel elle a été statutairement désignée ou élue.

Aucune condition d'âge n'est exigée.

Modalités pratiques

La durée totale maximale du congé est fixée par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une convention ou un accord collectif de branche. A défaut d'accord, il ne peut dépasser 6 jours ouvrables par an. Dans tous les cas, il peut être fractionné en demi-journées, ce fractionnement étant notamment adapté à des activités de gouvernance.

Le congé ne se cumule avec le congé de formation économique, sociale et syndicale qu'à concurrence de 12 jours ouvrables par an.

L'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche prévoit également le délai dont dispose le salarié pour solliciter un tel congé. En l'absence de dispositions conventionnelles, la demande doit être adressée à l'employeur, par tout moyen lui conférant date certaine, au moins 30 jours avant le début du congé, en précisant la date et la durée de l'absence.

Le congé peut être refusé :

- Pour raison de service,
- Pour raison d'effectif, notamment si le nombre de congés déjà accordés dans l'année a atteint un maximum fixé en fonction de l'effectif de l'établissement. Les règles pour déterminer, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année sont fixées conventionnellement. A défaut, l'employeur peut refuser un congé s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, ayant bénéficié du congé pendant l'année en cours, atteint les proportions suivantes :

Moins de 50 salariés	1 bénéficiaire
50 à 99 salariés	2 bénéficiaires
100 à 199 salariés	3 bénéficiaires
200 à 499 salariés	4 bénéficiaires
500 à 999 salariés	5 bénéficiaires
1 000 à 1 999 salariés	6 bénéficiaires
A partir de 2 000 salariés	1 bénéficiaire de plus par tranche de 1000 salariés

Situation du salarié pendant le congé

Pendant le congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le maintien de sa rémunération peut être prévu conventionnellement. A défaut, il n'est pas rémunéré.

La durée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour l'acquisition des droits aux congés payés et aux droits tirés de l'ancienneté. Enfin, le congé ne s'impute pas sur les droits à congés payés du salarié.