

## Les congés pour engagement associatif, politique ou militant

*Mise à jour de la fiche suite aux ordonnances Macron sur le congé de formation économique social et syndical*

La loi Travail a refondu les congés autres que les congés payés en trois grandes « familles » : les congés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale (cf fiche C8), les congés pour engagement associatif politique et militant qui font l'objet de cette fiche et les congés pour création ou reprise d'entreprise.

Dans ces congés pour engagement associatif, politique ou militant, nous retrouvons les congés suivants :

- Congé d'engagement
- Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen
- Congé pour catastrophe naturelle
- Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, de responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens
- Congé de représentation
- Congé de solidarité internationale
- Congé pour acquisition de la nationalité
- Congé des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local
- Congé mutualiste de formation
- le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ces congés ont tous un point en commun : ils ne sont pas rémunérés à 100% sauf dispositions conventionnelles contraires.

### 1. Congé engagement<sup>1</sup>

Ce congé a été créé par la loi « Egalité et citoyenneté » du 27 janvier 2017 pour les dirigeants ou encadrants bénévoles afin de préparer toute activité liée aux responsabilités associatives.

Les conditions d'ouverture des droits sont les suivantes :

- L'association dans laquelle le congé intervient doit être constituée depuis au moins 3 ans, régie par loi 1901 et doit agir dans l'un des champs suivants :
  - « *Philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, de la mise en valeur du patrimoine artistique, de la défense de l'environnement naturel, ou encore de la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises* »
- Le congé est fractionnable en demi-journée
- Il est assimilé à du temps de travail effectif
- La demande doit intervenir au moins 30 jours avant le début du congé sollicité et mentionner sa durée et les coordonnées de l'association choisie
- Il ne peut excéder 6 jours par an

<sup>1</sup> Art L. 3142-54-1 et suivants du code du travail

## 2. Congé de formation de cadres et d'animation pour la jeunesse<sup>2</sup>

Le salarié souhaitant se former ou approfondir sa formation pour l'encadrement et l'animation de la jeunesse peut bénéficier de congé spécifique.

A défaut d'accord collectif sur ce congé :

- Congé réservé aux salariés de moins de 25 ans<sup>3</sup>
- Demande écrite à faire dans les 30 jours précédant le départ
- Congé maximum de 6 jours /an pouvant être pris en une ou deux fois.
- Refus possible de l'employeur dans un délai de 8 jours, après consultation des IRP si motivé par des nécessités particulières
- Accord si nouvelle demande après délai de 4 mois sauf dépassement des seuils de l'art. R3142-44 c.tr.
- Attestation de fin de stage à remettre à l'employeur

## 3. Congés de formation économique, sociale et syndicale<sup>4</sup>

L'objet du congé de formation économique, sociale et syndicale est de permettre aux salariés qui le désirent de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés. Il a pour ancêtre le congé d'éducation ouvrière institué par une loi du 23 juillet 1957.

Les formations dispensées peuvent être constituées aussi bien d'interventions à caractère économique, juridique, historique, par exemple, que d'actions de formation syndicale. Elles peuvent se traduire par le suivi d'enseignements mais également par des activités de recherche, en liaison avec l'université notamment.

- Congé ouvert à tout salarié (qu'il ait des fonctions syndicales ou non) : tous les salariés, quels que soient leur ancienneté et l'effectif de l'entreprise, les membres du CE et du CHSCT et du futur CSE, les salariés qui exercent les fonctions de « conseiller du salarié » bénéficiant d'un accès privilégié au congé de formation économique<sup>5</sup>, sociale et syndicale
- Durée maximale : 12 ou 18 jours. La durée totale des congés de formation économique, sociale et syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales<sup>6</sup>. Prise par demi-journée au minimum

La loi n'a pas défini les notions d'animateur et de salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales. Selon une circulaire du 3 novembre 1987, il faut considérer qu'il s'agit de tous les salariés exerçant une fonction d'animation des stages de formation dans le domaine économique, social et syndical, et de tous ceux auxquels les organisations syndicales envisagent de confier une responsabilité, ou qui exercent déjà une telle responsabilité, dans le cadre de l'entreprise ou hors de celui-ci.

Il peut donc s'agir :

- de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise ou de candidats à de telles fonctions ;
  - de salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans des organismes où ils représentent celui-ci.
- Cumul limité avec le congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse : ce congé ne peut se cumuler avec le congé de formation syndicale qu'à concurrence de 12 jours pour une même année.
  - Prise du congé : Demande salarié au moins 30 jours à l'avance. La demande doit préciser : la date et la durée de l'absence sollicitée et le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session. Lorsque le

2 art. L 3142-54 et suivants du code du travail et R3142-36 et suivants

3 Pour les + de 25 ans, demande possible sur justificatif de l'inspection départementale Jeunesse et Sports attestant d'une ancienneté de 3 ans dans l'encadrement d'activités d'animation

4 Article L2145-5 et suivants du code du travail

5 . L'article L. 1232-12 du code du travail écarte, pour eux, l'application des dispositions de l'article L. 2145-11 qui précisent les conditions dans lesquelles l'employeur peut refuser le congé (v. n° 9). Cet accès privilégié à la formation est toutefois limité aux besoins de la formation du conseiller du salarié.

6 Imputation d'autres congés : Certains congés de formation ou autorisations d'absence s'imputent sur les 12 ou 18 jours de congé de formation économique, sociale et syndicale. Il s'agit du congé de formation économique des membres du CE, du congé de formation des membres du CHSCT et du congé de formation des conseillers du salarié.

congé demandé excède 12 jours, la demande doit indiquer également la qualité d'animateur ou de salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales.

- Possibilité de refus de l'employeur : l'employeur peut en refuser le bénéfice lorsque cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Ce refus doit être motivé, et ne peut survenir qu'après avis conforme du CE ou DES DP, et se faire dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande (amende prévue pour les contraventions de 3e classe). Au-delà de ce délai, le congé est comme acquis pour le salarié.
- Possibilité pour l'employeur de reporter le congé :
  - lorsque le contingent global de jours de congé de ce type fixé pour l'établissement pour l'année civile en cours est atteint ;
  - lorsque le quota d'absences simultanées de plusieurs salariés demandant à bénéficier d'un congé de formation est atteint. Les demandes reportées sont à satisfaire en priorité par la suite, si elles sont maintenues.
- **Maintien total de la rémunération obligatoire par l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 (et non plus sur demande du syndicat)**
- Assimilation de ces jours de congés à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.
- Organismes de formation habilités : Les stages ou sessions de formation doivent être organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et à celle dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles, soit par des instituts spécialisés.

#### 4. Le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen<sup>7</sup>

Un salarié peut être désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire, appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation. Dans ce cas, l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces organismes. Il en est de même pour sa participation à un jury d'examen ou un jury pour une VAE.

- La demande doit être faite par écrit au minimum 15 jours calendaires avant le départ, accompagnée de la convocation nominative
- **Congé rémunéré par les instances précitées (liste détaillée fixée par décret) : l'employeur devra maintenir le salaire et se faire rembourser par les instances.**
- En cas de refus par l'employeur (dans les 4 jours, après consultation des instances représentatives du personnel), le salarié a priorité s'il fait une nouvelle demande à l'issue d'un délai de 4 mois
- Toute contestation sera portée devant les Prud'hommes sous forme de référé

#### 5. Congé pour acquisition de la nationalité<sup>8</sup>

Ce congé a pour but de permettre au salarié de se rendre à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

- Congé ouvert au salarié et à son conjoint
- Congé d'1 demi-journée

#### 6. Congé pour catastrophe naturelle<sup>9</sup>

Dans les zones touchées par une catastrophe naturelle, le salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle a droit à un congé, pris en une ou plusieurs fois, pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles.

7 art. L3142-42 et suivants du code du travail et articles R3142-30 et suivants

8 art. L 3142-75 et suivants et R3142-58 et suivants du code du travail

9 art. L3142-48 et suivants du code du travail et article R3142-33 et suivants

Congé de 20 jours /an pris en une ou plusieurs fois

- Préavis de 48h (24h en cas d'urgence)
- Refus possible de l'employeur après consultation des IRP justifié par la bonne marche de l'entreprise
- Contestation possible en référé devant le Conseil des Prud'hommes

## 7. Congé de représentation (associations et mutuelles)<sup>10</sup>

Le salarié, le fonctionnaire ou l'agent contractuel, désignés représentants d'une association ou d'une mutuelle pour siéger dans une instance instituée auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale, peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé de représentation pour participer aux réunions de cette instance.

- La demande doit être faite au moins 15 jours avant le départ
- Le congé est de 9 jours maximum
- Fractionnement possible par demi-journées
- Refus possible de l'employeur dans les 4 jours, après consultation des IRP si motivé par la bonne marche de l'entreprise notamment dans les conditions de R 3142-53 c.tr.
- Priorité en cas de nouvelle demande du salarié suite à un refus
- Congé assimilé à du temps de travail effectif
- l'employeur peut décider de ne pas rémunérer les heures de congé ou de les rémunérer en totalité ou en partie. Lorsque le salaire n'est pas maintenu ou maintenu partiellement, l'employeur délivre au salarié une attestation indiquant le nombre d'heures non rémunérées. Et le salarié reçoit une indemnité compensatrice horaire de 7,10 € de l'État ou de la collectivité territoriale auprès de laquelle est placé l'instance à laquelle il participe.
- Attestation de fin de stage à remettre à l'employeur
- Contestation possible en référé devant le Conseil des Prud'hommes

## 8. Congé de solidarité internationale<sup>11</sup>

Le congé de solidarité internationale (CSI) permet à un salarié de participer à une mission d'entraide à l'étranger durant 6 mois maximum.

- Congé de 6 mois maximum
- Condition d'ancienneté de 12 mois consécutifs ou non dans la structure
- Demande écrite au moins 30 jours avant le départ par LRAR
- Refus motivé de l'employeur par la bonne marche de l'entreprise ou par le seuil atteint de salarié bénéficiant de ce congé à la même date (art. D 3142-57c.tr.) dans les 15 jours (24h en cas d'urgence), après avis des IRP
- La durée du congé est prise intégralement en compte pour le calcul de l'ancienneté
- Justificatif d'attestation de mission à remettre à l'employeur

## 9. Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat<sup>12</sup>

- Durée maximale de 20 jours pour participer à la campagne électorale
- Information 24h avant chaque absence (minimum ½ journée)
- Absence qui peut être imputée soit sur les congés payés (à la demande du salarié) soit récupérée
- La durée du congé est prise intégralement en compte pour le calcul de l'ancienneté

10 art. I3142-60 et suivants et R3142-45 et suivants du code du travail

11 art. L3142-67 et suivants et D3142-54 et suivants du code du travail

12 art. 6.5 de la CCNA

## 10. Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales<sup>13</sup>

- Information 24h avant chaque absence
- Crédit d'heures forfaitaire trimestriel pour les élus (variable selon la taille de l'agglomération)
- La durée du congé est prise intégralement en compte pour le calcul de l'ancienneté
- Absence imputée sur les congés payés ou récupérés (à la demande du salarié)
- Les élus sont des salariés protégés pendant la durée de leur mandat

## 11. Le congé mutualiste de formation

Le congé mutualiste permet aux administrateurs d'une mutuelle de bénéficier d'un congé de formation.

- Le congé est de maximum **9 jours**.
- Demande écrite 30 jours avant le départ en formation (liste des organismes agréés auprès du Ministre Chargé de la Mutualité)
- Refus possible dans les 8 jours suivant la demande, après consultation des IRP
- Priorité de départ en congé si le refus est fondé sur le dépassement des seuils de l'article R3142-29 du code du travail
- Accord si nouvelle demande après expiration d'un délai de 4 mois (sauf si dépassement des seuils de l'art. R3142-29 du code du travail)
- Attestation de stage à remettre à l'employeur

---

<sup>13</sup> art. 6.6 de la CCNA

