



Le guide « Construire ensemble – l'engagement associatif des salariés » éclaire sur les enjeux et les pratiques pour favoriser l'implication des actifs dans des missions d'intérêt général. Illustré par des cas pratiques, il permet de percevoir la diversité des solutions possibles pour une entreprise. Cette annexe complète le guide en détaillant les dispositifs réglementaires et conventionnels qui permettent de faciliter l'engagement des salariés.

Les dispositifs réglementaires :

Plusieurs solutions réglementaires existent pour faciliter la mise en place de l'engagement associatif des salariés des entreprises :

- Le congé de solidarité internationale
- Le congé de formation cadres et animateurs pour la jeunesse
- Le congé sabbatique
- Le congé de représentation
- Le congé de représentation et congé individuel de formation

Ces congés sont détaillés ci-après :

Le congé de solidarité internationale

Fiche technique

Type Dispositif réglementaire	Financement Suspension de la rémunération
Objectifs <ul style="list-style-type: none"> • Permettre à un salarié de participer à une mission d'entraide : <ul style="list-style-type: none"> - située hors de France ; - relevant soit d'une association humanitaire, soit d'une organisation internationale dont la France est membre (liste fixée par arrêté). 	Impact sur le contrat de travail <ul style="list-style-type: none"> • Suspension du contrat de travail pendant le congé. • Maintien du statut de salarié : <ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte du temps de congé pour le calcul des congés payés, les droits liés à l'ancienneté ; - Participation aux élections professionnelles ; - Obligation de réintégration à l'emploi antérieur.
Bénéficiaires Tout salarié disposant de 12 mois d'ancienneté, consécutif ou non, dans l'entreprise.	Durée <ul style="list-style-type: none"> • Maximum de 6 mois

Source : rapport interministériel sur l'engagement associatif des actifs : www.associations.gouv.fr/10724-engagement-des-actifs-le-rapport.html

Le congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse

Fiche technique

Type Dispositif réglementaire	Financement Absence de rémunération
Objectifs <ul style="list-style-type: none">• Suivre des stages de formation auprès d'organismes de jeunesse, d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air (dont la liste est fixée par arrêtés).• Favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs.	Impact sur le contrat de travail <ul style="list-style-type: none">• Maintien du contrat de travail pendant le congé :<ul style="list-style-type: none">- Durée du congé ne peut être imputée sur celles des congés annuels/.
Bénéficiaires Tout salarié et agent de la fonction publique de moins de 25 ans <i>Ceux de plus de 25 ans peuvent bénéficier de ce congé, à titre exceptionnel, s'ils participent à un seul stage de formation supérieure d'animateurs.</i>	Durée <ul style="list-style-type: none">• Maximum de 6 jours/an, pris en une ou plusieurs fois.• Les jours pris pour ce congé peuvent se cumuler avec le congé de formation économique, sociale ou syndicale, dans la limite de 12 jours/an.

Source : rapport interministériel sur l'engagement associatif des actifs : www.associations.gouv.fr/10724-engagement-des-actifs-le-rapport.html

Le congé sabbatique

Fiche technique

Type Dispositif réglementaire	Financement <ul style="list-style-type: none">• Absence de rémunération.• Possibilité d'utiliser les droits acquis sur son compte épargne-temps pour financer son congé sabbatique.
Objectifs Permettre aux salariés de suspendre leur contrat de travail temporairement pour réaliser un projet personnel. <i>Pendant ce congé, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non. Il doit respecter envers son employeur les obligations de loyauté et de concurrence.</i>	Impact sur le contrat de travail <ul style="list-style-type: none">• Suspension du contrat de travail pendant le congé.• Non maintien du statut de salarié en matière d'ancienneté, de congés payés.• Obligation de réintégration à l'emploi antérieur ou à un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.
Bénéficiaires Tout salarié du secteur privé : <ul style="list-style-type: none">- Avec une ancienneté de plus de 36 mois dans l'entreprise, consécutifs ou non ;- Avec 6 ans d'expérience professionnelle ;- N'ayant pas bénéficié, au cours des 6 dernières années dans l'entreprise, d'un congé de formation supérieur à 6 mois, d'un congé de création d'entreprise ou d'un autre congé sabbatique.	Durée <ul style="list-style-type: none">• Entre 6 mois et 11 mois

Source : rapport interministériel sur l'engagement associatif des actifs : www.associations.gouv.fr/10724-engagement-des-actifs-le-rapport.html

Le congé de représentation

Fiche technique

Type Dispositif réglementaire	Financement <ul style="list-style-type: none">• L'employeur peut décider de maintenir la rémunération en tout ou partie (possibilité de prise en compte comme mécénat 238 bis CGI).• En cas de perte de rémunération, indemnité de 7,10 par heure non rémunérée versée par l'autorité publique qui réunit l'instance ou la commission, sur demande et justificatifs.
Objectifs Représenter une association aux réunions d'une commission ou d'une instance publique, instituée par une loi, un décret ou un arrêté, placée auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale.	Impact sur le contrat de travail <ul style="list-style-type: none">• Maintien du statut de salarié pendant le congé et assimilation à une période de travail effectif :<ul style="list-style-type: none">- Prise en compte du temps de congé pour le calcul des congés payés, les primes liées à l'ancienneté ;- Participation aux élections professionnelles.
Bénéficiaires Tout salarié ou agent public par ailleurs : <ul style="list-style-type: none">- Bénévole dans l'association concernée,- Désigné par l'association pour la représenter dans la commission ou dans l'instance publique.	Durée <ul style="list-style-type: none">• Maximum de 9 jours/an, utilisables de façon fractionnée par journée.• Possibilité de cumul avec les autres congés.

Source : rapport interministériel sur l'engagement associatif des actifs : www.associations.gouv.fr/10724-engagement-des-actifs-le-rapport.html

Le congé individuel de formation

Fiche technique

Type Dispositif réglementaire	Financement Prise en charge par les organismes paritaires agréés : FONGECIF ou OPCA de branche dans certains secteurs (spectacle, agriculture, économie sociale...). Cette prise en charge est variable, souvent entre 80 et 90 % de la rémunération, du coût de la formation, des frais de transport et d'hébergement, et liée à l'accord de prise en charge par l'organisme paritaire. Eventuellement complément de l'employeur.
Objectifs <ul style="list-style-type: none">• Suivre des actions de formation, indépendamment de la participation au plan de formation de l'entreprise, pour :<ul style="list-style-type: none">- Accéder à un niveau supérieur de qualification ;- Changer d'activité ou de profession ;- Perfectionner des connaissances dans le domaine culturel ou social ;- Se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;- Préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle.	Impact sur le contrat de travail <ul style="list-style-type: none">• Maintien du statut de salarié pendant le congé :<ul style="list-style-type: none">- Prise en compte du temps pour les congés payés, les droits liés à l'ancienneté ;- Participation aux élections professionnelles ;- Obligation de l'employeur de réintégration à l'emploi antérieur.
Bénéficiaires <ul style="list-style-type: none">• Tout salarié, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail, disposant de :<ul style="list-style-type: none">- 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, comme salarié ;- 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour un CDI ;- 4 mois au cours des 12 derniers mois pour un CDD.	Durée <ul style="list-style-type: none">• Maximum de 1 an pour un stage à temps plein.• Maximum de 1200h/an pour un stage à temps partiel.

Source : rapport interministériel sur l'engagement associatif des actifs : www.associations.gouv.fr/10724-engagement-des-actifs-le-rapport.html

Le détail de ces congés et leurs évolutions est consultable sur www.associations.gouv.fr

Les dispositifs conventionnels :

Plusieurs solutions conventionnelles existent pour faciliter la mise en place de l'engagement associatif des salariés des entreprises :

- Le mécénat de compétences
- Le bénévolat de compétences
- Le congé solidaire

Ces dispositifs sont détaillés ci-après :

Le mécénat de compétences

Fiche technique

Type Dispositif conventionnel et fiscal	Financement Financement par l'entreprise qui, sur les montants engagés, bénéficie de 60 % de réduction d'impôt sur les sociétés, dans la limite de 0,5 % de son chiffre d'affaires total hors taxes.
Objectifs Mettre à disposition ponctuellement et gratuitement, des compétences du personnel d'une entreprise au profit d'un organisme d'intérêt général (association éligible), sous la forme de prêt de main d'oeuvre ou de prestation de services.	Impact sur le contrat de travail <ul style="list-style-type: none">• Temps de travail effectif et donc maintien du contrat de travail.• Possibilité de valoriser cette expérience dans une démarche VAE.
Bénéficiaires Tout salarié volontaire dont l'entreprise dispose d'un programme de mécénat et volontaire pour y participer.	Durée A déterminer avec l'entreprise.

Source : rapport interministériel sur l'engagement associatif des actifs : www.associations.gouv.fr/10724-engagement-des-actifs-le-rapport.html

Le bénévolat (dont le bénévolat de compétences)

Fiche technique

Type Dispositif conventionnel	Financement <ul style="list-style-type: none">• Don de temps du salarié.• Remboursement possible de certains frais par l'association bénéficiaire, dans les mêmes conditions que tout bénévolat.
Objectifs Mettre gratuitement, hors temps de travail, un savoir-faire à la disposition d'une association.	Impact sur le contrat de travail <ul style="list-style-type: none">• Aucun (hors temps de travail).• Possibilité de valoriser cette expérience dans une démarche VAE.
Bénéficiaires Toute personne (salariée ou non). <i>Possibilité de passer par une association d'intermédiation.</i>	Durée A déterminer entre l'association et le bénévole.

Source : rapport interministériel sur l'engagement associatif des actifs : www.associations.gouv.fr/10724-engagement-des-actifs-le-rapport.html

Le congé solidaire

Fiche technique

Type Dispositif conventionnel sur la base du dispositif de l'association Planète Urgence, qui l'a créé avec l'appui du ministère des Affaires Etrangères.	Financement <ul style="list-style-type: none">• Formation et accompagnement par l'organisme d'envoi.• Financement « tripartite » :<ul style="list-style-type: none">- Employeur (dons) ;- Membres de l'organisme d'envoi (dons) ;- Salarié (utilisation des congés et RTT, dons).
Objectifs Mission bénévole d'un individu, dans un projet d'aide au développement porté par une structure d'un pays du Sud. Mission effectuée sur les congés annuels, avec le soutien financier de l'employeur pour les frais de mission.	Impact sur le contrat de travail Don de temps pris sur les congés annuels, donc maintien du contrat de travail.
Bénéficiaires Tout salarié ou agent public	Durée De 2 à 4 semaines

Source : rapport interministériel sur l'engagement associatif des actifs : www.associations.gouv.fr/10724-engagement-des-actifs-le-rapport.html

Les travaux de recherche du RAMEAU sont diffusés grâce au soutien de la Fondation Bettencourt Schueller et de la Caisse des Dépôts



FONDATION
BETTENCOURT
SCHUELLER



Caisse
des Dépôts