

Septembre 2010



Juris infos



Les informations
juridiques
de la FCPE

Le congé de représentation

Magali Reboul
Avocat à la Cour

Le rôle des parents au sein du système éducatif repose sur une réalité réglementaire depuis 2006, année de parution du “décret parents” attendu depuis fort longtemps.

Ce décret représente une réelle avancée pour confirmer la place des parents dans l’Ecole, même s’il ne règle pas entièrement tous les problèmes sur le terrain. Certaines dispositions du décret ne sont d’ailleurs pas toujours bien respectées à ce jour : horaires des instances, distribution de nos documents...

En revanche, ce décret n’aborde pas la question du statut du parent délégué et bénévole à qui il est demandé un investissement de plus en plus important pour participer aux multiples instances de décision et de concertation. Il en résulte par exemple des difficultés à couvrir l’ensemble des commissions d’appel de fin d’année pour l’orientation. Que dire des commissions d’appel en conseils de discipline qui représentent dans certaines académies deux demi-journées par semaine, et du dossier ASH (Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés) qui demande aux parents en charge du dossier une implication qui peut aller jusqu’à trois journées par semaine !

Il existe néanmoins dans le code du travail le congé de représentation, dispositif permettant aux salariés et aux agents publics membres d’une association de s’absenter de leur entreprise ou de leur administration pour siéger dans une instance officielle en tant que représentant de cette association.

Le congé de représentation n’est pas la panacée puisque son application est rendue difficile, en particulier pour les salariés du secteur privé. Ce dispositif est encore peu connu et d’autant moins utilisé. Il n’en reste pas moins qu’il s’agit actuellement du seul arsenal juridique permettant à nos représentants dans les instances nationales, académiques et départementales de bénéficier de jours de congés prévus à cet effet.

Cette fiche juridique vous présente les différents aspects du congé de représentation. Qui peut en bénéficier ? Pour siéger dans quelles instances ? Comment le demander à son employeur ? Quelle indemnisation ? De nombreux exemples viennent approfondir le propos.

Nous vous invitons à vous emparer de ce document et à faire connaître largement l’existence de ce dispositif, c’est un argument supplémentaire pour mobiliser les parents sur le terrain.

*Jean-Jacques HAZAN
Président de la FCPE*

1. QU'EST CE QUE LE CONGÉ DE REPRÉSENTATION ?

Le congé de représentation permet aux salariés et agents publics membres d'une association de s'absenter de leur entreprise ou administration pour siéger dans une instance officielle en tant que représentants de cette association.

2. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Peuvent bénéficier du congé de représentation les salariés et agents publics désignés comme représentants d'une association pour siéger au sein d'une instance mentionnée sur une liste fixée par arrêté.

En pratique ont droit à un congé de représentation, les représentants de la FCPE au sein des instances suivantes :

- Haut Comité Education-économie et comités académiques Education-économie institués par le décret n°86-328 du 7 mars 1986.
- Comités départementaux ou académiques des œuvres sociales institués par le décret n° 84-526 du 28 juin 1984.
- Comité interprofessionnel consultatif et commissions professionnelles consultatives institués par le décret n° 72-607 du 4 juillet 1972.
- Commission consultative pour la formation professionnelle des experts-comptables instituée par le décret n° 81-536 du 12 mai 1981.
- Commissions d'affectation et commissions d'appel instituées par le décret n° 90-484 du 14 juin 1990.
- Commissions d'exonération des frais de pension instituées par l'arrêté du ministre de l'éducation nationale du 1^{er} février 1977.
- Commissions de concertation (enseignement privé sous contrat) instituées par le décret n° 85-1204 du 13 novembre 1985.
- Commissions départementales, régionales ou nationale des bourses nationales instituées par le décret n° 59-39 du 2 janvier 1959.
- Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel et commissions instituées par l'article 8 du décret n° 79-479 du 19 juin 1979 relatif à l'application à certaines catégories d'agents relevant du ministère de l'éducation de l'article 27 de la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.
- Conseils académiques consultatifs de formation continue institués par l'arrêté du ministre de l'éducation nationale du 29 juin 1984.
- Conseils académiques ou national des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public institués par le décret n° 92-1200 du 6 novembre 1992.

- Conseils départementaux ou académiques de l'éducation nationale institués par le décret n° 85-895 du 21 août 1985.
- Conseil national des programmes institué par l'article 6 de la loi n° 89-486 du 10 juillet 1989.
- Conseil supérieur de l'éducation institué par la loi n° 46-1084 du 18 mai 1946.
- Conseils académiques de la vie lycéenne institués par le décret n° 91-916 du 16 septembre 1991.
- Jury national et jurys départementaux du concours national de la Résistance institués par l'arrêté du ministre de l'éducation nationale du 9 mars 1987¹.

3. COMMENT LE DEMANDER ?

Le salarié ou l'agent public adresse à son employeur une **demande écrite** l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Cette demande est présentée au moins **15 jours avant** le début du congé sollicité.

La demande précise :

- la date et la durée de l'absence envisagée,
- l'instance au sein de laquelle le salarié ou l'agent public est appelé à siéger,
- pour les agents publics, le décret n°2005-1237 précise que la demande est accompagnée de tous les éléments et documents justifiant qu'ils ont reçu mandat d'une association.

En pratique, il peut arriver qu'une réunion soit convoquée moins de 15 jours avant la date de sa tenue. Dans cette hypothèse, l'employeur peut toujours accorder le congé, bien que le délai de 15 jours n'ait pu être observé.

4. QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ DE REPRÉSENTATION ?

Chaque représentant d'association dispose d'un quota de 9 jours ouvrables par an de congé de représentation. Cette durée est fractionnable en demi-journées. L'absence n'est autorisée que **pour la durée de la réunion** de l'instance concernée. Dès lors, le temps de trajet, de même que le temps nécessaire à la préparation de la réunion ne sont pas pris en compte, à l'inverse de ce qui est prévu pour certains agents publics en matière de droit syndical.

1 - Instances instituées auprès du ministre chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur mentionnées par l'arrêté du 15 janvier 1996 NOR :MENF9600063 A

Pour les agents publics, le congé de représentation ne peut se cumuler qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année, avec les congés suivants :

- Pour les agents titulaires, les congés pour formation syndicale et les congés pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées ;
- Pour les agents non-titulaires, les congés pour formation professionnelle et les congés pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées.

Le congé de représentation est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits du salarié ou de l'agent public. Il ne peut être imputé sur la durée du congé payé annuel.

5. QUELLES FORMALITÉS ACCOMPLIR A L'ISSUE DU CONGÉ DE REPRÉSENTATION ?

A l'issue de la réunion de l'instance au titre de laquelle a été accordé le congé de représentation, les salariés ou agents publics doivent se voir remettre une attestation constatant leur présence effective.

Cette attestation doit être remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Elle devra également être produite par le salarié afin d'obtenir une indemnisation (cf. infra, n°11).

6. QUEL EST LE CONTINGENT DE CONGÉS DE REPRÉSENTATION POUR UNE MÊME ENTREPRISE OU UNE MÊME ADMINISTRATION ?

Les textes fixent un contingent :

- de bénéficiaires pour les salariés ;
- de jours de congé pour les agents publics.

• Pour les salariés :

Article R.3142-28 du code du travail :

« Le bénéfice du congé de représentation peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, ayant bénéficié de ce congé, durant l'année en cours, atteint la proportion suivante :

- 1° Moins de 50 salariés : un bénéficiaire ;
- 2° 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ;
- 3° 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ;
- 4° 200 à 499 salariés : huit bénéficiaires ;
- 5° 500 à 999 salariés : dix bénéficiaires ;
- 6° 1 000 À 1 999 salariés : douze bénéficiaires ;
- 7° A partir de 2 000 salariés : deux bénéficiaires de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés. »

> Les congés peuvent être pris dans la limite d'un nombre maximal de bénéficiaires d'un même établissement, pour une même année.

EXEMPLE : Deux salariés d'un établissement de moins de 50 salariés demandent à bénéficier d'un congé de représentation. Ce congé pourra être refusé à l'un d'entre eux car seul un bénéficiaire y a droit dans une structure de cette taille.

• Pour les agents publics :

Article 2 du décret n°2005-1237 :

« Le bénéfice du congé prévu à l'article 1^{er} peut être accordé aux fonctionnaires par l'autorité dont ils relèvent dans la limite d'un nombre maximal de jours de congé fixé pour une année, par administration centrale, par service à compétence nationale, par service déconcentré, par collectivité territoriale ou par établissement public, dans les conditions suivantes :

- 1° Lorsque le nombre d'agents publics employés est inférieur à 50 : 9 jours ;
- 2° Lorsque le nombre d'agents publics employés est compris entre 50 et 99 : 18 jours ;
- 3° Lorsque le nombre d'agents publics employés est compris entre 100 et 199 : 27 jours ;
- 4° Lorsque le nombre d'agents publics employés est compris entre 200 et 499 : 72 jours ;
- 5° Lorsque le nombre d'agents publics employés est compris entre 500 et 999 : 90 jours ;
- 6° Lorsque le nombre d'agents publics employés est compris entre 1 000 et 1 999 : 108 jours ;
- 7° Lorsque le nombre d'agents publics employés est égal ou supérieur à 2 000 : 108 jours, auxquels s'ajoutent 18 jours par an chaque fois que l'effectif franchit un seuil de 1 000 agents publics supplémentaires. »

EXEMPLE 1 : 2 agents d'une commune employant 80 agents demandent à bénéficier d'un congé de représentation. Chacun pourra prendre 9 jours de congé.

EXEMPLE 2 : 5 agents d'un conseil général employant 1 500 agents demandent à bénéficier d'un congé de représentation. Chacun ne pourra prendre qu'un maximum de 9 jours de congé, puisqu'un représentant d'association ne dispose que d'un quota de 9 jours ouvrables de congé de représentation par an (cf. supra).

7. COMMENT SE REPARTIT LE CONTINGENT GLOBAL DE CONGÉS DE REPRÉSENTATION ENTRE SALARIÉS OU AGENTS PUBLICS ?

• Pour les salariés :

Article R. 3142-30 du code du travail :

« *Le salarié dont la demande n'a pas été satisfaite bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur d'un congé de représentation.* »

• Pour les agents publics :

Le régime applicable aux agents publics ne prévoit pas de mode de répartition du contingent des congés de représentation, à l'inverse du régime applicable aux salariés (cf. article précité).

Dans la mesure où le nombre d'agents publics bénéficiaires n'est pas limité par les textes, il semble que le contingent de jours de congé puisse être réparti entre les agents pouvant prétendre au congé de représentation.

EXEMPLE : 3 agents d'une commune employant 80 agents demandent à bénéficier d'un congé de représentation. Il semble que chacun puisse prétendre à l'octroi de 6 jours de congé de représentation : 18 jours de congé de représentation pour une collectivité de cette dimension, à répartir entre 3 agents.

8. LE CONGÉ DE REPRÉSENTATION PEUT-IL ÊTRE REFUSÉ ? A QUELS MOTIFS ?

• Pour les salariés :

Si le salarié réunit les conditions requises et n'a pas épuisé son quota de 9 jours de congé par an, le congé est de droit.

Néanmoins, deux motifs peuvent fonder un refus de l'employeur :

- **le surnombre de bénéficiaires du congé de représentation** : l'employeur peut fonder son refus en arguant que le nombre de salariés bénéficiaires du congé de représentation excède le quota fixé par l'article R 3142-28 du code du travail ;
- **les conséquences préjudiciables de l'absence du salarié sur la production et la bonne marche de l'entreprise** (article L. 3142-54 du code du travail).

• Pour les agents publics :

Le congé est accordé sous réserve des **nécessités de service**.

Le juge apprécie différemment les nécessités de service selon l'administration concernée, le cadre d'emploi et les responsabilités de l'agent. Ainsi, à titre d'exemple, les nécessités de service seront plus facilement admises dans le cadre d'emploi des sapeurs pompiers que dans le corps des attachés de la ville de Paris. L'administration dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour apprécier si une demande de congé de représentation peut, on non, être satisfaite compte-tenu des nécessités de service. Ainsi, le juge administratif ne sanctionne une décision de refus que dans la mesure où il considère que l'administration a commis une "erreur manifeste d'appréciation", c'est-à-dire une erreur grossière, en refusant d'accorder le congé sollicité.

9. QUELLES FORMES DOIT PRENDRE UNE DÉCISION DE REFUS D'ACCORDER UN CONGÉ DE REPRÉSENTATION ?

• Salariés et agents publics :

Outre les conditions de fond qui viennent d'être évoquées, la décision de refus d'accorder un congé de représentation doit respecter certaines formes :

Le refus du congé de représentation doit être **motivé**². La décision de refus doit ainsi comporter les considérations de fait et de droit qui la fondent.

EXEMPLE : une décision de refus de congé de représentation qui se contente de mentionner "avis défavorable pour nécessités de service", sans indication sur ces dernières, est susceptible d'être annulée par le juge pour défaut de motivation³.

• Pour les salariés :

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur qu'**après avis du comité d'entreprise**, ou, à défaut, des délégués du personnel⁴. Toutefois, si le comité d'entreprise ou les délégués du personnel doivent obligatoirement être consultés, leur avis conforme n'est pas requis⁵.

Le refus doit être **notifié** au salarié dans les 4 jours à compter de la réception de sa demande.

2 - Art. L. 3142-54 du code du travail ; art. 1er de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979.

3 - CE, 8 mars 1996, Savary, n°150786.

4 - Art. L. 3142-54 du code du travail.

5 - CE, 28 avril 1967, Féd. Nat. Des synd. Pharmaceutiques, p. 180, AJ 1967, p.401, concl. J.-M. Galabert.

10. QUE FAIRE EN CAS DE REFUS ?

Dans cette hypothèse, il est recommandé de privilégier un mode amiable de règlement du litige avec l'employeur.

Néanmoins, si le refus de congé persiste malgré les tentatives de règlement amiable, le salarié ou agent public a la possibilité de contester la décision de refus par une action contentieuse.

• Pour les salariés :

Le refus de congé peut être contesté devant le bureau de jugement du conseil de Prud'hommes⁶.

• Pour les agents publics :

La décision de refus peut être contestée devant le Tribunal administratif.

11. LA RÉMUNÉRATION EST-ELLE MAINTENUE ?

• Pour les salariés :

L'employeur peut décider de maintenir la rémunération de son salarié absent pour congé de représentation. Les sommes versées pourront alors faire l'objet d'une déduction fiscale.

Toutefois, **l'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération**. Dans l'hypothèse où il ne maintient pas la rémunération de son salarié, il devra lui délivrer une attestation indiquant le nombre d'heures non rémunérées en raison du congé⁷.

Le salarié percevra alors une **indemnité forfaitaire** pour chacune des heures non rémunérées.

Le montant de cette indemnité est égal à celui de la vacation accordée aux conseillers Prud'hommes⁸, dont le **taux horaires est fixé à 7,10 €**⁹.

Attention L'indemnité peut donc ne pas compenser intégralement la diminution de rémunération subie par le salarié. La procédure à suivre pour se faire indemniser est la suivante : le salarié adresse sa demande d'indemnisation à l'autorité administrative chargée d'assurer le secrétariat de l'instance dans laquelle le salarié est appelé à siéger. Sa demande d'indemnisation doit être accompagnée de :

- > la convocation à la réunion de l'instance concernée ;
- > l'attestation constatant la présence effective du salarié à la réunion, délivrée par le service responsable des convocations.

A noter : dans l'hypothèse où le représentant d'association déciderait de boycotter la réunion, cette attestation de présence ne pourra lui être délivrée. Il ne pourra donc prétendre à indemnisation.

- > l'attestation délivrée par l'employeur indiquant le nombre d'heures non rémunérées en raison du congé ;
- > un relevé d'identité bancaire¹⁰.

En pratique, si l'indemnisation est prévue par les textes, elle est parfois difficile à obtenir.

Le délai d'obtention varie selon les inspections académiques et les rectorats.

• Pour les agents publics : le traitement est maintenu.

12. LES FRAIS DE DÉPLACEMENT PEUVENT-ILS ÊTRE REMBOURSÉS ?

Les frais de déplacement et de séjour des personnes qui se déplacent pour participer aux commissions, conseils, comités et autres organismes consultatifs de l'éducation nationale sont susceptibles d'être pris en charge¹¹.

Peuvent prétendre à indemnisation les parents d'élèves représentants d'associations qui sont amenés à se déplacer hors du territoire de la commune de leur résidence familiale et hors du territoire de la commune où ils exercent une activité professionnelle.

En pratique, bien qu'aucun texte ne le précise, il semble qu'il convienne d'adresser sa demande de remboursement, accompagnée de justificatifs, à l'autorité administrative chargée d'assurer le secrétariat de l'instance dans laquelle le parent d'élève est appelé à siéger.

Textes de référence :

- **Pour les salariés** : Articles L. 3142-51 et s. du code du travail / Articles R. 3142-27 et s. du code du travail
- **Pour les agents publics** : Décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation.

6 - Art. L. 3142-54 et R. 3142-29 du code du travail.

7 - Art. R. 31-42 du code du travail.

8 - Article R. 3142-33 du code du travail.

9 - Décret n°2008-560 du 16 juin 2008 relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes.

10 - cf Circulaire du 23 décembre 2008 relative à la mise en oeuvre du congé de représentation des usagers dans les instances de santé publique ; Rép. Min. du 11 décembre 1995 (JOQE du 17 juin 1996).

11 - Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ; Rép. Min., JO Sénat du 5 mars 2009.

Fédération des conseils des parents d'élèves (FCPE)

108, avenue Ledru-Rollin

75544 Paris Cedex 11

Tél. 01 43 57 16 16

www.fcpe.asso.fr / e-mail : fcpe@fcpe.asso.fr