

RECAPITULATIF DES TROIS TYPES DE CONGE DE REPRESENTATION

1. Qu'est-ce que le congé de représentation ?

Le congé de représentation est un dispositif qui inclut deux droits pour le représentant familial exerçant par ailleurs une activité professionnelle rémunérée :

- a- le droit de s'absenter pour l'exercice de représentation,
- b- le droit de ne pas subir ou de minimiser une éventuelle perte de rémunération en raison de ses absences.

Ces dispositions concernent toutes les représentations fondées sur des textes officiels : lois, règlements ou arrêtés.

Il existe trois types différents de congés de représentation.

2. Comment connaître le congé de représentation applicable à une représentation ?

Cela dépend de la qualité au titre de laquelle siège le représentant :

- représentant des associations familiales,
- représentant des associations de consommateurs,
- représentant des usagers du système de santé,
- représentant au sein d'un organisme de sécurité sociale, ...

3. Les trois types de congés de représentation

3.1. Le congé de représentation du code de l'action sociale et des familles (CASF)

Lorsque le salarié est désigné pour assurer la représentation d'associations familiales, par exemple en qualité de représentant de l'UNAF, de l'UDAF, de l'URAF, il peut bénéficier du congé de représentation propre aux représentants d'associations familiales prévu par l'article L211-13 du code de l'action sociale et des familles. Cela concerne par exemple les CCAS, les conseils de familles, les commissions de surendettement des particuliers, et la plupart des instances en matière de logement.

Annexe 4 du guide « Représentation familiale, mode d'emploi »

Dispositions de l'article L211-13 du code de l'action sociale et des familles :

Article L211-13

« Lorsqu'un salarié est désigné pour assurer la représentation d'associations familiales par application de dispositions législatives ou réglementaires, son employeur est tenu de lui laisser le temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions où il doit assurer cette représentation.

Cette autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. La durée maximale annuelle d'absence par salarié est fixée par voie réglementaire.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé. En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

La participation de ces salariés aux réunions des organismes dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la famille n'entraîne aucune diminution de leur rémunération.

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail des salariés participant aux réunions ci-dessus mentionnées pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les dépenses supportées par l'employeur en ce qui concerne le maintien du salaire lui sont remboursées, selon le cas, par l'union nationale des associations familiales ou par l'union départementale concernée sur les ressources du fonds spécial prévu au 1° de l'article L. 211-10. Le budget du fonds est abondé en conséquence. »

→ quelles sont les 3 conditions à remplir ?

Pour la représentation

Tous les organismes issus de dispositions législatives ou réglementaires, dont les réunions permettent d'assurer la représentation d'associations familiales, ouvrent droit à ce congé.

Pour le représentant

Celui –ci doit remplir deux conditions cumulatives pour qu'il puisse bénéficier de ce congé :

- Etre salarié, quelle que soit la structure qui l'emploie (privée, publique),
- Etre désigné au titre de l'union départementale, régionale ou nationale des associations familiales.

→ Remarques complémentaires

- L'employeur peut sous certaines conditions refuser une autorisation d'absence : cela concerne les cas où après avis conforme du comité d'entreprise, ou s'il n'en existe pas, après avis conforme des délégués du personnel, cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus d'autorisation d'absence doit être motivé.

En cas de différend l'Inspecteur du Travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

- C'est à l'UDAF ou à l'URAF que l'employeur demande le remboursement des salaires maintenus pendant les absences du salarié pour participer aux réunions de l'instance où il siège. L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire pendant les temps de formation aux fonctions de représentant.
- Le nombre maximal d'heures pouvant faire l'objet d'un congé de représentation n'est pas plafonné.

3.2. Le congé de représentation du code de la sécurité sociale

→quelles sont les condition à remplir ?

Pour la représentation

Lorsqu'une personne en activité professionnelle est désignée pour siéger dans un organisme de sécurité sociale du régime général, CAF, CPAM..., ou une caisse de mutualité sociale agricole (MSA), il peut bénéficier du congé de représentation institué par les articles L231-9 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article L231-9

« Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil ou d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières de ce conseil ou des commissions qui en dépendent.

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les membres d'un conseil ou administrateurs salariés pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les absences de l'entreprise des membres d'un conseil ou administrateurs salariés, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages y afférents.

Annexe 4 du guide « Représentation familiale, mode d'emploi »

Les membres d'un conseil ou administrateurs salariés, travaillant en service continu ou discontinu posté, ont droit à un aménagement d'horaires de leur travail de façon à leur garantir un temps de repos minimum.

Un décret détermine les modalités d'indemnisation des salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépendent de plusieurs employeurs. »

Pour le représentant

Le représentant désigné doit avoir une activité professionnelle rémunérée et cette activité doit être exercée en tant que salarié ou à titre indépendant.

Les représentants salariés peuvent prétendre au maintien de leur salaire.

Les travailleurs indépendants peuvent percevoir une indemnité pour perte de leurs gains (art. L.231-12 du code de la sécurité sociale).

Article L231-12

« Les organismes de sécurité sociale ne peuvent, en aucun cas, allouer un traitement à leurs membres du conseil ou administrateurs. Toutefois, ils leur remboursent leurs frais de déplacement.

Ils remboursent également aux employeurs des membres du conseil ou administrateurs salariés les salaires maintenus pour leur permettre d'exercer leurs fonctions pendant le temps de travail ainsi que les avantages et les charges sociales y afférents.

Les membres du conseil ou administrateurs des organismes de sécurité sociale ayant la qualité de travailleur indépendant peuvent percevoir des indemnités pour perte de leurs gains, fixées par arrêté ministériel. »

➔ Remarques complémentaires

- A plusieurs titres, celui-ci est plus étendu que le congé de représentation du code de l'action sociale et des familles décrit plus haut :
 - l'employeur n'a pas la possibilité de refuser au représentant de s'absenter pour se rendre et participer aux réunions.
 - le remboursement des salaires par l'employeur ou les demandes d'indemnité pour perte de gains sont à la charge de l'organisme où siège le représentant, et non à la charge de l'UDAF ou de l'URAF.
 - l'autorisation d'absence couvre non seulement le temps des réunions, le temps de déplacement pour s'y rendre mais aussi le temps de formation à leurs fonctions de représentant.
- Le nombre annuel de jours d'absences pour l'exercice de ces mandats n'est pas plafonné.

3.3. Le congé de représentation du code du travail

Il s'agit d'un congé de représentation destiné à faciliter l'implication des associations en général qui figure aux articles L3142-51 à 55 du code du travail. Il permet au représentant d'être autorisé à s'absenter.

A la différence des deux autres il ne donne pas le droit au maintien de la rémunération par l'employeur : il permet au salarié de demander une indemnité compensant en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération : 7,10 € par heure (décret du 16 juin 2008).

→ *quelles sont les conditions à remplir ?*

Pour la représentation

L'instance ou l'organisme où siège le représentant ne doit relever ni du code de l'action sociale et des familles ni du code de la sécurité sociale.

Il doit s'agir d'une instance consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale.

Ce congé de représentation concerne donc toutes les autres instances ou tous les autres organismes que ceux visés par les deux autres congés de représentation décrits plus haut, à la condition qu'ils aient été créés par des dispositions législatives ou réglementaires.

Il peut s'agir de diverses représentations :

- en ce qui concerne les représentation santé, il s'agit des instances suivantes : établissement de santé public ou privé et instances instituées par l'Etat comme les conseils de surveillance des Agences Régionales de Santé, les Conférences Régionales de Santé et d'Autonomie, les Conférences de Territoire, etc.....
- en ce qui concerne la consommation il s'agit principalement des commissions d'examen des situations de surendettement.

Pour le représentant

- Il doit être salarié,
- Il doit avoir subi à cette occasion une baisse de sa diminution de sa rémunération.

→ *Remarques complémentaires*

- La demande d'autorisation d'absence doit être écrite et adressée 15 jours avant la date de la réunion en indiquant sa date et la durée de l'absence ainsi

Annexe 4 du guide « Représentation familiale, mode d'emploi »

que l'instance au sein de la quelle il est appelé à siéger. Le bénéfice du congé de représentation peut être refusé par l'employeur dans deux cas :

- 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 ;
 - En cas de risque de conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.
- En cas de refus, celui-ci est notifié au salarié dans les quatre jours à compter de la réception de sa demande. En cas de contestation, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-54, statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.
 - La demande d'indemnisation, en cas d'absence pour se rendre à des réunions de l'instance où le représentant a été désigné et s'il a subi une retenue sur salaire, est à adresser à l'administration qui a convoqué le représentant, accompagnée d'une attestation de l'employeur indiquant qu'il a subi une retenue sur son salaire et le volume d'heures correspondant.

Article L3142-52

« Le salarié bénéficiant du congé de représentation qui subit, à cette occasion, une diminution de rémunération reçoit de l'Etat ou de la collectivité territoriale une indemnité compensant, en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération.*

L'employeur peut décider de maintenir celle-ci en totalité ou partie, au-delà de l'indemnité compensatrice. En ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale, dans les conditions fixées à [l'article 238 bis du code général des impôts](#).

*Le volume de cette indemnité est le même que celui alloué au conseillers prud'homaux :

Article D1423-56

Créé par [Décret n°2008-560 du 16 juin 2008 - art. 3](#)

Le conseiller prud'homme salarié qui exerce l'une des activités énumérées à

[l'article R. 1423-55](#) perçoit une allocation pour ses vacances dont le taux horaire est fixé à 7, 10 euros dans les cas suivants :

- 1° *Lorsqu'il exerce cette activité en dehors des heures de travail ;*
- 2° *Lorsqu'il a cessé leur activité professionnelle ;*
- 3° *Lorsqu'il est demandeur d'emploi. »*

Article L3142-53

« La durée du congé de représentation ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.

Annexe 4 du guide « Représentation familiale, mode d'emploi »

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Elle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. »

Article L3142-54

« L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus est motivé à peine de nullité. Il peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue dans des conditions déterminées par voie réglementaire. »

Pour plus d'information, vous pouvez vous adresser à l'UDAF ou à l'URAF qui vous a désigné(e).