



Par Jean-Christophe Poirot

Un agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour représenter une association ou une mutuelle dont il est bénévole. Peu connue, cette faculté permet d'épargner des jours de congés ordinaires pour remplir sa responsabilité associative.

Le congé de représentation

Il n'est pas toujours évident de concilier son activité professionnelle avec un engagement bénévole dans la vie associative ou mutualiste. Certaines responsabilités peuvent en effet devoir être assumées durant le temps de travail, contraignant l'agent bénévole à mobiliser des congés ordinaires. Le congé de représentation (1) apporte un peu de souplesse.

Bénéficiaires

Tous les agents – titulaires et non titulaires – peuvent bénéficier d'un congé pour représenter une mutuelle (au sens du Code de la mutualité) ou une association déclarée (loi 1901 ou régime

Alsace-Lorraine). La fonction de représentation est délimitée par la loi : il s'agit de « *siéger dans une instance consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale* » (1). Cette condition limite de fait le bénéfice du congé aux bénévoles des associations les plus importantes.

La liste des instances concernées est arrêtée par chaque ministre ; elle est disponible auprès des délégués départementaux à la vie associative (unités territoriales des Direccte).

Durée limitée

La durée du congé est fonction de la taille de la collectivité (2). Chaque collectivité dispose d'un quota annuel de jours de congés défini en proportion du nombre d'agents qu'elle emploie (cf. tableau). Ce quota est réparti entre chaque agent dans la limite de neuf jours ouvrables par an et par agent. Cette durée peut être fractionnée en demi-journées. Le congé de représenta-

tion peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale et le congé cadre jeunesse dans la limite de douze jours ouvrables pour une même année. Cette double limite (neuf jours annuels par agent et douze jours cumulés pour les congés de même type) protège la collectivité de toute utilisation abusive.

Avec vérification

L'agent doit faire la demande de congé par écrit auprès de l'autorité territoriale, au moins quinze jours avant la date de début du congé, en précisant sa date et sa durée, et en justifiant de son mandat associatif ou mutualiste. Le bénéfice de cette autorisation d'absence est un droit ; l'employeur est donc tenu d'accorder le temps nécessaire pour participer à la réunion considérée. Il peut opposer un refus dans deux hypothèses : le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de représentation a atteint le quota prescrit pour l'année en cours ; l'absence risque de porter préjudice à la bonne marche du service. À son retour de congé, l'agent doit remettre à l'autorité territoriale une attestation de sa présence effective à la réunion de l'instance concernée, établie par le service qui a procédé à sa convocation. La durée du congé de représentation est assimilée à une période de travail effectif. Son bénéficiaire conserve donc l'ensemble de ses droits statutaires, à commencer par son traitement, et la durée de l'absence ne peut être imputée sur celle des congés ordinaires. ■

(1) Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 (art. 10 et s.).

(2) Décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005.

Plafond annuel de jours de congés

Moins de 50 agents	9
De 50 à 99 agents	18
De 100 à 199 agents	27
De 200 à 499 agents	72
De 500 à 999 agents	90
De 1 000 à 1 999 agents	108
Plus de 2 000 agents	108 + 18 jours par an pour chaque tranche de 1 000 agents supplémentaires