

TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS

➤ TEMPS DE TRAVAIL

➤ CONGÉS

- Congés annuels
- Congé hebdomadaire
- Congés conventionnels
- Congés liés à la parentalité
- Congés exceptionnels
- Disponibilité – congés sans traitement

➤ TEMPS DE TRAVAIL

Les missions du pasteur ne se comptent pas en heures de travail.

Elles nécessitent une disponibilité permanente cependant.

Les pasteurs bénéficient d'une journée complète par semaine de congé hebdomadaire et d'un dimanche complet de repos par trimestre.

➤ CONGÉS

Jusqu'en 1946, il allait de soi que les pasteurs d'Alsace et de Lorraine étaient des fonctionnaires. Leur statut, leur rémunération, leurs conditions d'exercice étaient ceux de la fonction publique. Ce n'est qu'après la deuxième guerre mondiale, à l'occasion de la mise en place du régime d'assurance maladie, que le Conseil d'Etat les a écartés de ce statut. S'ils ne relèvent plus de ce statut, celui dont ils relèvent n'a pas été défini pour autant.

En raison de l'absence d'un statut spécifique pour les ministres du culte, il faut, par analogie, reprendre le statut de la fonction publique pour définir certains droits et obligations des pasteurs. Il en va ainsi pour les congés des pasteurs.

• CONGÉS ANNUELS

Durée des congés annuels, mode de calcul

Les pasteurs ont droit à 5 semaines de congé par année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Les pasteurs ont donc droit à 5 x 6 jours ouvrables, soit l'équivalent de 30 jours ouvrables.

En raison de la nature de leur activité, le décompte des congés se fait en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire. Les jours fériés sont comptabilisés comme des jours travaillés. 6 jours sont donc décomptés par période de 7 jours.

Les congés ne peuvent être reportés d'une année à l'autre.

Un congé non pris ne donne pas lieu à une indemnité compensatrice.

En cas de prise ou de reprise de fonction en cours d'année civile, les congés annuels sont calculés au prorata de la durée des services accomplis.

Par exemple, si un pasteur a exercé 4 mois, du 1^{er} septembre au 31 décembre, il peut prétendre au titre de cette année à 10 jours de congés annuels (30 jours ouvrables x 4/12 = 10 journées ouvrables).

Prise des congés

Les pasteurs ne peuvent pas prendre plus de 4 semaines de congés consécutifs.

La Direction d'Eglise demande aux pasteurs de prendre au minimum 3 semaines de congés (4 au maximum) durant la période estivale (du 1^{er} mai au 31 octobre) et 15 jours au maximum en dehors de cette période.

Le planning des congés et le plan de desserte doivent être élaborés en concertation lors de pastorales de consistoire ou de secteur.

Si le pasteur assure un camp d'été, il lui est demandé d'être présent dans sa paroisse une semaine entre ses congés annuels et le camp. Si le pasteur assure un enseignement religieux dans un établissement scolaire, il ne peut pas prendre de congés en dehors des vacances scolaires. Un départ en congé ne peut intervenir qu'après autorisation. Un recours auprès de l'inspecteur ecclésiastique ou du Conseil Synodal est possible pour tout différent en la matière.

Demande de congés

Le pasteur adresse sa demande à l'aide de l'imprimé spécifiquement dédié :

- au moins une semaine avant le début d'un congé court (moins d'une semaine),
- au moins un mois avant le début d'un congé d'une durée égale à une semaine et au-delà.

Dans sa demande, le pasteur doit préciser le nom du ou des remplaçants.

> Pasteur en paroisse

Le pasteur qui exerce en paroisse adresse sa demande de congés en 2 exemplaires au président de son consistoire qui est responsable de la gestion de ces congés.

Après accord, un exemplaire est retourné à l'intéressé et le second est transmis pour information au président ou au vice-président de son conseil presbytéral. Le président de consistoire informe l'inspecteur ecclésiastique.

Le président de consistoire est responsable de la gestion des congés des pasteurs de sa circonscription. En début d'année civile, il transmet au directeur des ressources humaines un récapitulatif des congés pris l'année précédente.

> Pasteur en ministère spécialisé

Le pasteur qui exerce en ministère spécialisé adresse sa demande de congés à son responsable de service ou, s'il n'en a pas, au directeur des ressources humaines.

Le pasteur qui n'est pas rattaché au Bureau des Cultes informe également son responsable de service ou, s'il n'en a pas, le directeur des ressources humaines, de l'attribution de congés par son employeur.

> Président de consistoire

Le président de consistoire adresse sa demande de congés au directeur des ressources humaines.

Après accord, l'exemplaire est retourné à l'intéressé, avec copie à l'inspecteur ecclésiastique et au vice-président de consistoire.

> Responsable de service

Le responsable de service adresse sa demande de congés au directeur des ressources humaines.

Après accord, l'exemplaire est retourné à l'intéressé, avec copie à son accompagnateur professionnel.

Congés de fractionnement

Le pasteur peut bénéficier de :

- 2 jours supplémentaires de congé pour 8 jours ou plus de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année,
- 1 jour de congé supplémentaire si le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année se situe entre 5 et 7.

• CONGÉ HEBDOMADAIRE

Les pasteurs bénéficient d'une journée complète par semaine de congé hebdomadaire et d'un dimanche complet de repos par trimestre.

• CONGÉS CONVENTIONNELS

A l'occasion d'événements familiaux, les pasteurs peuvent prétendre à :

- 4 jours ouvrables pour leur mariage ou conclusion de PACS
- 2 jours ouvrables pour le mariage d'un enfant
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant
- 3 jours ouvrables pour le décès du partenaire lié par un PACS, concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, ou d'une sœur, d'un petit-fils ou d'une petite fille
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
- 1 jour ouvrable pour le décès d'un grand parent, d'un neveu, nièce

• CONGÉS LIÉS A LA PARENTALITÉ

Décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'Etat

Article 15 (modifié par le décret du 21 mars 2014)

L'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.

Déclaration de grossesse

Avant la fin du 4^{ème} mois de grossesse, l'intéressée doit adresser au président du Directoire ou au président de consistoire réformé une première constatation médicale datée d'avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse et indiquant la date présumée de l'accouchement.

Le directeur des ressources humaines transmet le document au Bureau des Cultes.

Déclaration de naissance

Dans les 15 jours qui suivent la naissance, l'intéressé(e) doit transmettre au directeur des ressources humaines :

- Acte de naissance
- Copie du livret de famille où est enregistré l'enfant

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Le congé de naissance est ouvert à tout pasteur sans condition d'ancienneté. Il dure 3 jours, il n'a pas à être pris nécessairement le jour de la naissance, il doit seulement être pris dans les 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

En cas d'adoption, le congé est accordé à celui des 2 parents qui ne demande pas le bénéfice du congé d'adoption.

Congé de maternité

Pour pouvoir bénéficier du congé de maternité, l'intéressée doit avoir été en service effectif depuis 6 mois au moins.

La durée de ce congé dépend du nombre d'enfant à naître et du nombre d'enfants à charge.

Un mois avant la date théorique de début du congé, la pasteure adresse une demande au président du Directoire ou au président de consistoire réformé, indiquant le début de son congé maternité.

> Naissance du 1^{er} ou 2^{ème} enfant

Pour la naissance du 1^{er} ou du 2^{ème} enfant, le congé de maternité dure 16 semaines.

Normalement, le congé de maternité débute 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après celui-ci.

La prise du congé peut être modulée dans les conditions suivantes : le report d'une partie de la période prénatale du congé est possible :

- si l'intéressée a effectivement exercé son ministère avant son congé de maternité,
- et sur avis du médecin chargé de la prévention et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois.

Le début du congé peut être reporté jusqu'à 2 semaines avant la date d'accouchement prévue. Le certificat doit préciser que, compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse de l'intéressée, le report d'un certain nombre de jours (qui doit être fixé par le certificat médical) du congé prénatal sur le congé postnatal ne paraît pas contre-indiqué.

La période prénatale doit toujours débiter au minimum 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, il n'y a pas de report du congé postnatal, sauf en cas de naissances multiples.

Dans tous les cas, et indépendamment de la date effective d'accouchement, la durée totale du congé de maternité sera toujours de 16 semaines.

> Naissance du 3^{ème} enfant ou d'un enfant de rang supérieur

Pour la naissance du 3^{ème} enfant ou d'un enfant de rang supérieur, le congé de maternité peut avoir une durée totale de 26 semaines.

Il en va de même dans le cas où l'intéressée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables (dès lors qu'un acte de naissance a été établi).

Le congé débute normalement 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après celui-ci.

La prise du congé peut être modulée de la même manière que pour la naissance du 1^{er} ou de 2^{ème} enfant.

Dans tous les cas, et indépendamment de la date effective d'accouchement, la durée totale du congé de maternité sera toujours de 26 semaines.

> Naissances multiples**- Grossesse gémellaire**

Le congé de maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit au total 34 semaines.

La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum.

La période postnatale est alors réduite d'autant.

Indépendamment de la date d'accouchement effective la durée totale du congé est de 36 semaines.

- Grossesse de triplés ou plus

Le congé de maternité débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit au total 46 semaines.

Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas possible de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal.

> Cas particuliers :**- Congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites des couches**

Allongement du congé postnatal : Sur avis médical, la femme enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après son accouchement dans la limite de 3 semaines. En cas d'arrêt maladie sur cette période, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt.

Allongement du congé prénatal : Sur avis médical, la femme enceinte peut :

- pour la naissance du 3^{ème} enfant ou plus, allonger son congé prénatal de 2 semaines maximum (10 semaines avant/16 semaines après),
- pour la naissance de jumeaux, allonger son congé prénatal de 4 semaines maximum (16 semaines avant/18 semaines après).

Congés pathologiques : Des congés supplémentaires sont accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement :

- 2 semaines avant le début du congé prénatal. Ces congés supplémentaires peuvent être prescrits à tout moment de la grossesse et être découpée en plusieurs périodes. Toutefois, si cette période supplémentaire n'a pu être prise intégralement par suite d'un accouchement prématuré, aucun report n'est possible, puisque le motif même du repos supplémentaire (état pathologique lié à la grossesse) a disparu avec l'accouchement.
- 4 semaines après le congé postnatal.

Ces congés supplémentaires sont des congés de maternité (et non de maladie).

À savoir : si la pathologie est due à une exposition de la mère in utero au distilbène, le congé de maternité débute le 1^{er} jour d'arrêt de travail.

- Report de congé en cas d'hospitalisation de l'enfant

Dans le cas où l'enfant reste hospitalisé après la naissance, la mère doit, en toute hypothèse, prendre 6 semaines de congé postnatal à compter de la date de l'accouchement. Elle peut alors interrompre son congé postnatal et demander le report à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période de congé à laquelle elle peut encore prétendre.

La période de congé reportée doit obligatoirement être prise à compter du jour où l'enfant quitte l'hôpital.

- Décès de la mère

Dans le cas où la mère décède lors de l'accouchement, le père peut prétendre au congé postnatal.

Note : Si à l'expiration de son congé de maternité la mère n'est pas en état de reprendre ses fonctions, elle doit présenter un certificat médical la plaçant en congé de maladie.

> Incidence sur le traitement ou la situation administrative.

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité.

Le traitement est versé en intégralité pendant celui-ci.

Le congé de maternité est pris en compte pour l'ancienneté, pour l'avancement et pour les droits à pension.

Congé de paternité

En cas de naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père qui a été en service effectif depuis 6 mois au moins.

> Demande de congé

Au moins un mois avant la date théorique de début du congé, l'intéressé adresse sa demande au directeur des ressources humaines, indiquant le début et la fin de son congé de paternité ainsi que le nom de ses remplaçants.

La demande doit être accompagnée d'un justificatif relatif à la naissance de l'enfant et dans le cas où il ne s'agit pas du père de l'enfant, d'une preuve de vie commune avec la mère (acte de mariage, attestation de Pacs, certificat de concubinage, attestation sur l'honneur).

> Durée de congé

La durée dépend du nombre d'enfant à naître, elle est :

- En cas de naissance d'un enfant : durée de 25 jours calendaires fractionnables, décomposée en 2 périodes :
 - o Une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ;
 - o Et une autre période de 21 jours calendaires prise de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.
- En cas de naissances multiples : durée de 32 jours calendaires, décomposée en 2 périodes :
 - o Une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ;
 - o Et une autre période de 28 jours calendaires prise de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance dans une unité de soins spécialisée (néonatalogie, réanimation pédiatrique et néonatale, pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons), la période obligatoire de 4 jours consécutifs peut être prolongée pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours calendaires consécutifs.

La période du congé de paternité de 21 jours ou de 28 jours doit être prise dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant ou des enfants ou le cas échéant, suivant la fin de l'hospitalisation.

> Incidence sur le traitement ou la situation administrative.

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité.

Le traitement est versé en intégralité pendant celui-ci.

Le congé de paternité est pris en compte pour l'ancienneté, pour l'avancement et pour les droits à pension.

Congé parental / d'adoption

Il s'agit d'un congé non rémunéré pendant lequel l'intéressé(e) cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant.

Pour en bénéficier, l'intéressé(e) doit justifier d'une ancienneté d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

> Durée et prise de congé

Le congé est accordé par période de 6 mois renouvelable, il prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

Le congé peut être accordé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, ou après un congé de paternité.

> Demande de congé

Au moins deux mois avant la date théorique de début du congé, l'intéressé(e) adresse une demande au président du Directoire ou au président de consistoire réformé, indiquant le début de son congé parental et joint une attestation de l'employeur du conjoint certifiant qu'il ne bénéficiera pas d'un congé parental pour la même période.

Le renouvellement doit être demandé au moins 2 mois avant l'expiration de la période en cours, sous peine de cessation automatique du congé.

> Incidence sur le traitement ou la situation administrative.

Le versement du traitement est suspendu pendant le congé.

La 1^{ère} année du congé parental est retenue dans l'ancienneté de traitement, les périodes suivantes sont retenues pour moitié dans l'avancement de l'ancienneté.

La période du congé parental est prise en compte pour la constitution des droits à pensions selon des conditions variables.

Avec l'accord du Conseil de l'Union, le pasteur peut demander au conseil presbytéral de rester dans son presbytère et de reprendre sa propre succession à la fin du congé parental s'il n'excède pas 6 mois. Si le pasteur souhaite bénéficier d'un congé parental de plus d'un an, il doit libérer le presbytère dès le début du congé.

A l'issue du congé parental, le pasteur devra postuler à l'un des postes déclarés vacants.

Congé de présence parentale

Tout pasteur peut bénéficier des dispositions instaurant un congé de présence parentale en faveur des parents ayant un enfant victime d'une maladie, d'un accident, d'un handicap graves et dont l'état de santé nécessite une présence soutenue à ses côtés ou soins contraignants. La durée maximum de ce congé, non rémunéré, est de 1 an.

• CONGÉS EXCEPTIONNELS

Le Conseil restreint de l'Union peut accorder un congé supplémentaire d'une durée de cinq jours en raison de circonstances particulières. Ce congé est accordé après consultation de l'inspecteur ecclésiastique et du président de consistoire qui en réfère au conseil presbytéral.

• DISPONIBILITÉ – CONGÉ SANS TRAITEMENT

Un pasteur peut bénéficier d'une mise en disponibilité (congé sans traitement) pour convenance personnelle.

L'intéressé(e) adresse une demande au président du Directoire ou au président de consistoire réformé. Si sa demande est acceptée, cette autorisation doit ensuite obtenir l'agrément du Bureau des Cultes.

La durée de la mise en disponibilité peut être :

- Limitée par tranche d'un mois complet, la demande doit être adressée au minimum 2 mois avant le début du congé et indiquer les dates précises de début et de fin du congé.
- Illimitée, la demande doit être adressée au moins 3 mois avant le début du congé illimité et indiquer la date précise de son départ.

Le congé illimité sans traitement n'est pas assorti d'une garantie de retour. A l'exception du cadre particulier des échanges de pasteur au sein de la CPLR, la possibilité d'une réintégration dans la fonction ministérielle doit être décidée par le Conseil de l'Union avant toute démarche de candidature à un poste dans l'UEPAL.

Cette disposition vaut également pour le personnel administratif relevant du service des cultes.

**Outils, aide :**

Congés – formulaires

<http://acteurs.uepal.fr/ressources/pasteurs/conges>