



15ème législature

Question N° : 1267	De M. Alain Tourret (La République en Marche - Calvados)	Question écrite
Ministère interrogé > Intérieur		Ministère attributaire > Intérieur
Rubrique >collectivités territoriales	Tête d'analyse >Protection contre le licenciement de certains élus locaux	Analyse > Protection contre le licenciement de certains élus locaux.
Question publiée au JO le : 26/09/2017 Réponse publiée au JO le : 16/01/2018 page : 343		

Texte de la question

M. Alain Tourret appelle l'attention de M. le ministre d'État, ministre de l'intérieur, sur les difficultés d'application des articles L. 2123-9, L. 2511-33, L. 3123-7 et L. 4135-7 du code général des collectivités territoriales qui prévoient que les maires et adjoints aux maires de communes de plus de 10 000 habitants, les membres d'un conseil d'arrondissement des communes de Paris, Marseille et Lyon, les présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental ou du conseil régional « sont considérés comme des salariés protégés », les textes des titres Ier et II du livre IV de la deuxième partie du code du travail relatifs aux salariés protégés n'envisageant pas la situation des élus locaux. Cette lacune des textes légaux est source de difficultés quant à la détermination des dispositions du livre IV qui sont effectivement applicables aux élus locaux comme l'a révélé une question prioritaire de constitutionnalité soumise à la chambre sociale de la Cour de cassation (Soc., 14 septembre 2016, QPC n° 16-40.233). Il apparaît donc souhaitable que les textes des titres Ier et II du code du travail soient complétés afin que la situation des élus locaux y soit envisagée.

Texte de la réponse

L'article 8 de la loi no 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat a accordé le statut de « salariés protégés » aux maires ou adjoints d'une commune de 10 000 habitants au moins (article L. 2123-9 du code général des collectivités territoriales (CGCT) - ou président et vice-président d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de même taille), d'un arrondissement de Paris, Lyon ou Marseille (article L. 2511-33 du CGCT) président ou vice-président ayant délégation de l'exécutif d'un conseil départemental, régional, de la métropole de Lyon, de l'assemblée et du conseil exécutif de Corse (articles L. 3123-7, L. 4135-7) qui n'ont pas cessé d'exercer leur activité professionnelle. L'intention du législateur était de protéger les élus locaux de toutes les sanctions qui auraient pu être prononcées par leur employeur et notamment du licenciement du fait de l'exercice de leurs droits en tant qu'élus locaux. C'est pourquoi cette mesure, issue d'un amendement sénatorial, a étendu l'ensemble des dispositions du livre IV de la partie du code du travail relatif au statut de salarié protégé aux élus locaux. Comme l'a relevé la Cour de cassation dans son rapport annuel de 2016, l'absence de reprise de ces dispositions dans le code du travail est une source de difficulté pour la détermination des dispositions effectivement applicables aux élus locaux (procédure applicable, sanctions pénales, etc.). Ce sujet pourrait être abordé dans le cadre de travaux sur l'amélioration des conditions d'exercice des mandats locaux. Au demeurant, les dispositions du CGCT prévoient par ailleurs des mesures protectrices des mêmes salariés exerçant un mandat électif local. Ainsi, le temps d'absence prévu pour l'exercice du mandat est



assimilé à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard de tous les droits découlant de l'ancienneté et pour la détermination du droit aux prestations sociales. Aucune modification de la durée et des horaires de travail prévus par le contrat de travail ne peut, en outre, être effectuée en raison de ces absences sans l'accord de l'élu (articles L. 2123-7, L. 3123-5, L. 4135-5, L. 7125-5, L. 7227-5 du CGCT). De même, elles ne peuvent donner lieu à aucun licenciement ni déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire sous peine de nullité et de dommages et intérêts au profit de l'élu. La réintégration ou le reclassement dans l'emploi est de droit. Il est interdit à tout employeur de prendre en considération les absences liées à l'exercice du mandat électif pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux (articles L. 2123-8, L. 3123-6, L. 4135-6, L. 7125-6, L. 7227-6 du CGCT). La Cour de cassation garantit l'effectivité de cette protection (arrêt no 06-44793 du 16 avril 2008).