

Social

Relations collectives de travail 03 avril 2015

Certains élus locaux sont désormais des salariés protégés

La loi du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice par les élus locaux de leur mandat est publiée. Sa grande nouveauté est notamment l'octroi du statut protecteur à certains élus locaux, titulaires d'un contrat de travail par ailleurs. Mais pas que...

Inciter à s'investir d'avantage dans les mandats locaux, voilà le but évident de cette loi du 31 mars 2015. Les élus locaux, salariés par ailleurs, disposaient déjà d'un certain nombre de dispositions ; la loi les accroît. Mais un nouveau droit s'y ajoute et il est de taille : désormais certains élus locaux sont des salariés protégés.

Remarque : la loi ne prévoyant aucune modalité particulière, l'ensemble de ces nouvelles règles entrent en application le lendemain de la publication du texte au Journal Officiel, c'est-à-dire le 2 avril 2015.

De nouveaux salariés protégés : les élus locaux

Quels élus sont protégés ?

Les articles L. 2123-9, L. 3123-7 et L. 4135-7 du code général des collectivités territoriales sont modifiés et prévoient que les élus sont considérés comme des salariés protégés au sens du code du travail.

Pendant ces articles ne visent pas l'ensemble des élus locaux mais seulement :

- les maires ;
- les adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins ;
- les membres d'un conseil d'arrondissement des communes de Paris, Marseille et Lyon ;
- les présidents des conseils départementaux et régionaux ;
- les vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental et du conseil régional.

Les « simples » conseillers municipaux, départementaux et régionaux ne sont pas visés par la protection.

Quelle protection s'applique ?

Le texte renvoie au livre IV, deuxième partie du code du travail intitulé « Les salariés protégés ». L'employeur devra donc demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier les salariés concernés. Tout se passe alors comme pour les autres salariés protégés : mêmes procédures selon le motif de rupture, mêmes contrôles de l'inspection du travail, mêmes recours.

A noter que la procédure est applicable aussi bien au licenciement, qu'à la rupture du CDD ou à l'interruption (ou au non-renouvellement) d'une mission d'intérim, ainsi qu'au transfert partiel d'entreprise.

La loi précise que les salariés sont protégés « lorsqu'ils n'ont pas cessé d'exercer leur activité professionnelle ». Il apparaît donc qu'un élu dont le contrat de travail serait suspendu (par exemple pour l'exercice de son mandat) ne bénéficierait pas alors de la protection.

D'autre part, la loi ne prévoit pas de protection post-mandat. En effet, les représentants du personnel bénéficient, eux, du statut protecteur après la fin de leur mandat, pour une durée de 6 mois ou 1 an selon les cas. Ici rien n'est spécifié : les salariés ne seraient donc plus protégés dès la fin de leur mandat d'élus locaux.

Remarque : attention, les salariés titulaires d'un mandat extérieur à l'entreprise (administrateurs de sécurité sociale, conseillers du salarié, conseillers prud'homme.) ne peuvent se prévaloir de leur protection que si, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ils ont informé l'employeur de l'existence de leur mandat ou s'ils rapportent la preuve que l'employeur en avait connaissance (Cons. const., déc., 14 mai 2012, n° 2012-242 QPC, Cass. soc., 14 sept. 2012, n° 11-21.307). Cette jurisprudence devrait s'appliquer aux salariés élus locaux protégés. Bien sûr, s'ils utilisent leur crédit d'heures, l'employeur ne peut qu'être au courant de leur statut protecteur.

Autorisation d'absences et crédit d'heures

Autorisations d'absence pour les candidats aux élections des petites communes

Les candidats aux élections municipales dans une commune d'au moins 1 000 habitants sont autorisés à s'absenter (dans la limite de 10 jours ouvrables) pour participer à la campagne électorale. Cette possibilité n'était auparavant offerte qu'aux candidats dans des communes d'au moins 3 500 habitants.

Un crédit d'heures pour les élus des communes de moins de 3 500 habitants

Les maires, les adjoints et les conseillers municipaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent et à la préparation des réunions des instances où ils siègent. Ce crédit d'heures, forfaitaire et trimestriel, est fixé par référence à la durée hebdomadaire légale du travail :

- 4 fois cette durée pour les maires des communes d'au moins 10 000 habitants et les adjoints au maire des communes d'au moins 30 000 habitants ;
- 3 fois pour les maires des communes de moins de 10 000 habitants et les adjoints au maire des communes de 10 000 à 29 999 habitants ;
- 1,5 fois pour les conseillers municipaux des communes de 100 000 habitants au moins et les adjoints au maire des communes de moins de 10 000 habitants ;
- une fois pour les conseillers municipaux des communes de 30 000 à 99 999 habitants, de 60 % pour les conseillers municipaux des communes de 10 000 à 29 999 habitants et de 30 % pour les conseillers municipaux des communes de 3 500 à 9 999 habitants.

Par ailleurs, le texte ajoute une disposition pour les conseillers municipaux de communes de moins de 3 500 habitants : le crédit d'heure est équivalent à 20% de la durée hebdomadaire légale du travail (7h.).

Droit à être réintégré même si le mandat est renouvelé

Les maires et les présidents et vice-présidents des conseils départementaux et régionaux peuvent, s'ils ont au moins 1 an d'ancienneté chez leur employeur lors de leur prise de fonctions, demander la suspension de leur contrat de travail pour se consacrer pleinement à leur mandat. A l'issue de leur mandat, ils retrouvent leur emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois.

Ces dispositions sont désormais applicables aux communes d'au moins 10 000 habitants. Par ailleurs, la réintégration est désormais possible jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs, ce qui n'était pas le cas auparavant. Cette modification impacte les règles relatives à la priorité de réembauche ; elles prennent effet à compter du deuxième renouvellement du mandat, et non plus dès le premier renouvellement.

Séverine Baudouin, Dictionnaire permanent Social
Florence Mehrez, actuEL-RH

► [L. n° 2015-366, 31 mars 2015 : JO, 1er avril](#)

Études concernées

- Congés et absences diverses
- Représentants du personnel (Protection)*

© Editions Législatives 2015 - Tout droit de reproduction réservé