

Motif de licenciement applicable aux collaborateurs parlementaires en fin de mandat : fiche technique

- Le droit du travail prévoit deux motifs de licenciement pour les CDI. Le licenciement pour motif personnel est « inhérent à la personne du salarié » (faute, insuffisance professionnelle, etc.) ; le licenciement pour motif économique est « non inhérent à la personne du salarié » et défini par l'article L1233-3 du Code du Travail.
- Lorsqu'un député cesse son mandat (non-réélection, démission, nomination comme ministre, etc.), ses collaborateurs sont licenciés. Aujourd'hui, ils le sont pour motif personnel : c'est absurde et, selon nous, abusif, puisque la fin du mandat du député ne résulte évidemment pas d'une faute ou insuffisance du salarié ! Pour le justifier, l'Assemblée s'appuie sur une argumentation hasardeuse, basée sur une jurisprudence de 1988 (Cass Soc 20/10/88 n°86-41127), jamais confirmée par la cour de Cassation et portant sur un cas d'espèce différent.
- Le SNCP a consulté plusieurs juristes et avocats. Il en ressort que, sauf à requalifier nos contrats¹, le licenciement pour motif économique est la solution la plus simple, la plus logique, la plus adaptée et la moins susceptible de contentieux.
- Nos contrats de travail contiennent une clause dans laquelle « les parties reconnaissent que la cessation du mandat du député constitue une juste cause de rupture du contrat ». Toute préconstitution contractuelle d'un motif de licenciement étant illégale, cette clause n'a qu'une valeur informative, qui peut tout à fait permettre de sécuriser l'existence d'une cause réelle et sérieuse dans le cadre un licenciement pour motif économique.
- Les collaborateurs dont le député est membre de l'association des députés-employeurs bénéficieront, en fin de mandat, d'une indemnité spécifique, ce que nous saluons évidemment. Néanmoins, si le licenciement est pour motif personnel, l'intérêt est limité pour le collaborateur confronté à plusieurs mois de chômage, car cette indemnité entraîne un délai de carence chez Pôle Emploi et ne permet pas l'accès au Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).
- L'Assemblée nationale place les députés dans une situation juridique délicate. D'un côté, les Questeurs imposent aux députés un licenciement pour motif personnel. De l'autre, l'Assemblée décline toute responsabilité si le député est condamné aux prud'hommes. Or, le SNCP est déterminé à contester tout licenciement pour motif personnel, par action en substitution (par le syndicat et non par le salarié lui-même). A l'inverse, il est hautement improbable qu'un licenciement pour motif économique soit contesté, dans la mesure où aucun salarié n'a intérêt à le faire et que les organismes sociaux n'ont pas intérêt à agir.

En résumé : si les députés licencient leurs collaborateurs pour motif personnel, comme l'impose l'Assemblée nationale, ils sont assurés d'être personnellement attaqués aux prud'hommes dans une affaire à l'issue très incertaine, et leurs collaborateurs seront moins bien indemnisés. Si les licenciements sont prononcés pour motif économique, le risque judiciaire est quasi-nul et les collaborateurs seront mieux indemnisés. Cela n'entraînerait pas de surcoût pour l'Assemblée².

¹ Toute notre analyse part du postulat que le cadre général actuel n'est pas remis en cause, à savoir des collaborateurs employés sous contrat de droit privé avec pour unique employeur leur député, employeur privé doté d'un numéro de SIRET. D'autres solutions juridiques pourraient être retenues (ex : requalification de nos contrats en contrats de droit public), mais l'Assemblée nationale s'y est toujours radicalement opposée.

² Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), le salarié est dispensé de préavis et le montant du préavis que le salarié n'effectue pas est versé à Pôle Emploi au lieu d'être versé au salarié.

Dans le détail : que dit exactement l'arrêt du 20 octobre 1988³ sur lequel s'appuient les Questeurs ?

- Tout d'abord, cet arrêt porte sur un cas d'espèce très différent : assistant de sénateur employé par l'Association pour la gestion des assistants des sénateurs et mis à disposition du sénateur, et non d'un collaborateur employé directement par le parlementaire. De plus, il ne s'agissait pas d'une fin de mandat mais d'une modification de contrat de travail en cours de mandat (mutation en province refusée par le collaborateur). La nature économique du licenciement pour cessation du mandat n'a donc pas été examinée, donc pas contestée, par les juges.
- Cet arrêt n'a jamais été confirmé par la cour de Cassation. Il s'appuie sur des dispositions qui ont été largement réécrites : l'article L1233-1 du Code du Travail inclut désormais « les entreprises et établissements privés *de toute nature* ». Le fait que les députés-employeurs soient des établissements « privés » se déduit du fait qu'ils ont un numéro de SIRET et que les contrats de travail sont de droit privé.
- **Sur le fond**, l'arrêt se borne à considérer que « *les dispositions du Code du travail relatives au contrôle des licenciements pour motif économique ne s'appliquaient pas à un sénateur* ». Il faut distinguer les « contrôles » de la procédure et de la qualification. Il existait en effet, à l'époque des faits, une section du Code du Travail dédiée au contrôle de l'emploi et il était reproché au sénateur de n'avoir pas respecté la procédure d'homologation administrative (qui existait encore à l'époque). Par ailleurs, l'arrêt estime que « *l'exercice d'un mandat parlementaire n'est pas au nombre des entreprises énumérées aux articles L321-3 ancien du Code du Travail* ». Or, dans sa rédaction applicable au moment des faits, cet article évoque les entreprises « *où sont occupés habituellement plus de 10 salariés et moins de 50 salariés* »⁴. La Cour s'appuie donc sur des seuils et non sur la nature de l'employeur pour exclure le parlementaire de l'homologation administrative des licenciements économiques.
- A notre connaissance, cet arrêt n'a été repris par un juge qu'une seule fois en trente ans (CA Aix en Provence 6/11/2014) – jamais par la cour de Cassation. Là encore, cet arrêt ne porte pas sur la fin de mandat, en l'espèce de parlementaire européen, mais sur un licenciement en cours de mandat après la fermeture d'une permanence parlementaire. **Cela n'empêche pas les collaborateurs de députés européens sous contrats de droit français d'être licenciés pour motif économique lorsque l'eurodéputé cesse son mandat. De même, lors de la dissolution du groupe écologiste, les collaborateurs de groupe ont été licenciés pour motif économique et ont pu accéder au CSP. Aucun juge ne l'a jamais contesté.**
- **Jamais aucun juge n'a donc contesté la nature économique du licenciement des collaborateurs du fait de la cessation du mandat du parlementaire.** Les arrêts de 2008 et 2014 n'éclairent pas sur les fins de mandats et ne peuvent donc raisonnablement pas être invoqués par l'Assemblée. La disparition du député en tant que personne morale, détentrice d'un numéro de SIRET et de ressources spécifiques (le crédit collaborateur) qui disparaissent, constitue à l'évidence une « cessation d'activité » au sens du 4° de l'article L1233-3 du Code du Travail.

³ Pour consulter cet arrêt par vous-même : <http://tinyurl.com/glorlqx>

⁴ Lire l'article L321-3 dans sa version d'avril 1982 : <http://tinyurl.com/zh815ld>