

## **TITRE 4 : STATUT DU PERSONNEL ET DES ELUS**

<b>FICHE N° 41</b>	<b>LE PERSONNEL</b>
--------------------	---------------------

Le transfert de compétence d'une commune au profit d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) implique nécessairement un transfert de moyens, non seulement matériels et financiers, mais également humains.

Alors que la dévolution des biens, équipements et contrats nécessaires à l'exercice des compétences d'un EPCI fait l'objet, dans la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, de dispositions expresses, la problématique du transfert des personnels est caractérisée, en revanche, par l'absence de toute règle spécifique.

Jusqu'à l'adoption de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, il n'existait pas de dispositif de transfert obligatoire des personnels lors de la création EPCI. La loi du 12 juillet 1999 n'apportait aucune précision sur le régime juridique des personnels communaux concernés par les transferts de compétences en cas de création d'un EPCI ou d'élargissement de son périmètre ou de son champ de compétences. Le transfert des personnels des communes n'était ni obligatoire ni automatique et les agents pouvaient s'y opposer. A l'exception des communautés urbaines, la situation des personnels transférés d'une commune vers un EPCI n'était donc prévue par aucun texte.

Lors de la création ex nihilo d'un EPCI, les questions relatives au transfert de personnels étaient réglées par le statut général de la fonction publique territoriale et par le code général des collectivités territoriales (CGCT). L'article L. 5211-5 prévoyait que ces questions devaient être soumises à la délibération préalable des communes concernées. Les agents concernés devaient demander leur nomination dans les emplois créés par le nouvel EPCI en choisissant l'une ou l'autre des possibilités offertes par le statut, c'est-à-dire la mutation, le détachement, la mise à disposition ou l'inscription sur une liste d'aptitude établie après le concours, dès lors que leur emploi d'origine pouvait être supprimé.

En application de l'article 97 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale., l'agent dont l'emploi avait été supprimé et qui refusait une affectation dans le nouvel EPCI, était maintenu en surnombre pendant un an dans la collectivité ou l'établissement d'origine suivi d'une prise en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion.

Cette situation pouvait conduire à un accroissement du nombre de personnels communaux. En effet, certaines communes transféraient des compétences en conservant leur personnel, et inversement, les EPCI recrutaient à l'extérieur des communes membres, les agents nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Par ailleurs, le système a entraîné une importante disparité dans le statut des agents des EPCI, leurs conditions d'exercice et leurs rémunérations.

L'article 46 de la loi du 27 février 2002 (art L. 5211-4-1 du CGCT) règle une partie des difficultés, en prévoyant que le transfert de compétence entraîne un transfert automatique du service ou de la partie de service chargée de sa mise en œuvre.

## **41.1. Le transfert des agents de la commune à l'EPCI**

### **41.1.1 Les agents concernés par le transfert**

Aux termes de l'article 46 de la loi du 27 février 2002 (L5211-4-1 du CGCT), dès lors qu'une compétence est transférée à titre exclusif à EPCI, les personnels et les services correspondant à l'exercice de cette compétence sont automatiquement transférés à l'EPCI et ces agents conservent leurs conditions d'emploi et leur régime indemnitaire.

Le transfert de compétence entraîne le transfert du service et des fonctionnaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans le service concerné.

Les modalités de transfert font l'objet d'une décision conjointe de la commune et de l'EPCI, prise après avis du comité technique paritaire de la commune et, s'il existe, du comité technique paritaire compétent pour l'EPCI. La loi n'a pas prévu que la commune puisse s'opposer au transfert.

Il est précisé que les questions relatives à la situation des fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires exerçant pour partie seulement leur activité dans le service transféré à l'EPCI sont réglées par convention entre les communes et l'EPCI, après avis des commissions administratives paritaires concernées, dans le respect des conditions de statut et d'emploi fixées par la loi du 26 janvier 1984.

#### 2 hypothèses :

- 1- les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires, remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré :

Dans ce cas, les agents sont transférés dans l'EPCI avec le statut et l'emploi qui sont les leurs (art 5211-4-1 du CGCT).

Quelle que soit la nature de la compétence transférée (obligatoire, optionnelle ou facultative), le transfert des agents est automatique et obligatoire. Ce transfert s'analyse comme une mutation, prononcée par l'autorité territoriale d'accueil (art. 51 de la loi du 26 janvier 1984).

Sauf accord contraire des parties, les agents contractuels de droit des services transférés, conservent leur contrat en l'état. La substitution de personne morale aux contrats conclus par les communes n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour le cocontractant. La commune qui transfère la compétence, informe le cocontractant de cette substitution (art L.5211-5, III du CGCT : en cas de création d'un nouvel EPCI, art L5211-17 dernier alinéa : en cas de modifications des compétences d'un EPCI existant).

Les formalités de transfert sont réduites : décision conjointe de la commune et de l'EPCI prise après avis du comité technique paritaire compétent pour la commune, et du CTP compétent pour l'EPCI s'il en existe un.

## 2- les fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires exercent pour partie seulement dans un service ou une partie de service transférée :

- Fonctionnaires territoriaux :

La situation de ces agents est réglée par une convention entre la commune concernée et l'EPCI, après avis des CAP concernées, et dans le respect du statut général de la fonction publique territoriale (loi du 26 janvier 1984). La convention définira la liste des agents concernés et précisera ce qui leur sera proposé (mutation, mise à disposition à temps partiel...).

En conséquence, le transfert ne pourra pas être imposé aux agents qui pourront faire valoir que certaines de leurs attributions sont restées dans le champ de compétences communales.

- Agents non titulaires : La loi ne prévoit rien pour eux.

Les dispositions des articles L.5211-5, III ou L5211-17 dernier alinéa du CGCT peuvent toutefois s'appliquer à ceux recrutés par contrat.

Les contrats sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire des parties. La substitution de personne morale aux contrats conclus par les communes n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour le cocontractant. La commune qui transfère la compétence informe les cocontractants de cette substitution.

Ces règles ne s'appliquent pas en cas de substitution de plein droit d'un EPCI à un autre. En effet, la transformation de l'EPCI n'emporte pas création d'une nouvelle personne morale de droit public et l'ensemble des personnes de l'établissement transformé est réputé relever du nouvel établissement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes.

Toutefois, à l'inverse, lorsqu'un EPCI cesse d'exercer certaines compétences qu'il transfère à nouveau aux communes membres, le personnel bénéficie des mêmes règles de transfert automatique que précédemment.

### **41.1.2. Les conséquences du transfert**

- La rémunération :

L'art 64 de la loi du 12 juillet 1999, autorisait l'organe délibérant d'un EPCI, à maintenir, à titre individuel, les avantages acquis que versait le précédent employeur au profit des agents affectés à cet établissement au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune membre de l'EPCI. Cette disposition peut toujours être appliquée lorsqu'un agent est affecté – hors transfert – dans un EPCI. Les indemnités qui sont maintenues - si la collectivité le décide – sont les avantages acquis relevant de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

L'art 46 de la loi du 27 février 2002 (codifié à l'article L 5211-4-1 du CGCT), précise que les agents transférés, « conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable. ». Cette disposition est appliquée dans le cas d'un transfert de compétence qui implique un transfert des personnels.

Le régime indemnitaire est maintenu de droit ; il est constitué par l'ensemble des primes et des indemnités visées par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ainsi que des avantages acquis visés par l'article 111 de la même loi, ce qui exclut la NBI, en tant qu'elle est un droit pour l'agent remplissant les conditions d'octroi de celle-ci.

Par ailleurs, les avantages collectivement acquis maintenus à titre individuel ; ce régime ne peut être généralisé aux nouvelles embauches de l'EPCI.

Enfin, les horaires de travail ne peuvent être considérés comme un avantage acquis transférable.

Toutes ces règles s'appliquent à l'inverse, lorsque le transfert est réalisé dans le sens EPCI vers les communes.

- L'attitude des agents concernés :
  - *pour les fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires qui exercent en totalité leurs fonctions dans le service transféré :*  
Le refus n'est pas admis.
  - *pour les fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires qui exercent pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré :*  
La mutation ne pourra pas être imposée. Mais, dans la mesure où l'emploi, qui ne correspondra plus à un besoin de la commune, sera supprimé, la solution dépendra du statut de l'agent.

1. Pour les fonctionnaires :

- proposition de mutation, ou
- placement en surnombre durant 12 mois, puis
- prise en charge par le CNFPT

2. Pour les non titulaires :

- La commune offre un autre emploi, ou
- la commune procède au licenciement, les agents pourront alors prétendre à une indemnité de licenciement.

#### **41.1.3. Difficulté de mise en œuvre du principe d'automatisation du transfert**

La difficulté de mise en œuvre de ce principe d'automatisation, réside dans le fait que, souvent, l'EPCI n'est pas encore en état d'exercer les compétences qui lui sont transférées lors de ce transfert (ex : aucun projet à mettre en œuvre à la création de l'EPCI dans le cadre de la compétence « programme local d'habitat »).

Or, dans la mesure où le transfert de compétences entraîne automatiquement transfert du personnel, la structure intercommunale va supporter la charge d'un personnel qui ne correspondra pas à ses besoins immédiats.

#### Cas particulier des communautés urbaines :

Cette difficulté disparaît dans le cas des communautés urbaines.

L'article L.432-1 du code des communes dispose que « les personnels qui accomplissent leurs fonctions dans les services transférés à la communauté urbaine sont mis à la disposition de la communauté à compter de la date à laquelle l'exige la nécessité de service, et demeurent soumis aux dispositions de leur statut à cette date ».

Ceci se traduit dans un premier temps, par une mise à disposition des agents par la commune à l'EPCI, puis par un transfert définitif du personnel.

#### **41.1.4 Le recours au régime de mise en commun d'un service**

En vue de faciliter le fonctionnement des EPCI et de leurs communes membres, et en vue de réaliser des économies d'échelles du fait de la mutualisation de leurs moyens, la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales complète la possibilité de mise à disposition de services entre les EPCI et les communes les composant, d'ores et déjà reconnue depuis la loi du 27 février 2002 (art. L 5211-4-1 du CGCT).

Les services d'un EPCI peuvent être en tout ou partie mis à disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, pour l'exercice de leurs compétences, lorsque cette mise à disposition présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services. Dans les mêmes conditions, les services d'une commune membre peuvent être, par dérogation à la règle habituelle de transfert des services communaux nécessaires à l'exercice d'une compétence à la collectivité, en tout ou partie mis à disposition d'un EPCI pour l'exercice de ses compétences.

De même, les services d'un syndicat mixte associant exclusivement des collectivités territoriales ou des EPCI peuvent être mis à disposition de ses communes membres pour l'exercice de leur compétence. Réciproquement, les services d'une collectivité territoriale ou d'un EPCI peuvent être en tout ou partie mis à disposition du syndicat mixte pour l'exercice de ses compétences (art. L. 5721-9 du CGCT).

Une convention conclue entre l'établissement et les communes intéressées fixe les modalités de cette mise à disposition.

Le maire ou le président de l'établissement public adresse directement au chef de service mis à disposition toutes instructions nécessaires à l'exécution des tâches qu'il confie audit service. Il contrôle l'exécution de ces tâches.

Un EPCI à fiscalité propre peut également, dans le cadre d'une gestion unifiée du personnel de l'établissement public et de celles des communes membres qui en ont exprimé le souhait, et dans les conditions fixées par le conseil de communauté, mettre son personnel et ses services à la disposition des communes qui en font la demande.

#### **41.1.5. La reprise des contrats de droit privé**

Un EPCI peut être amené à reprendre en régie directe, des activités jusqu'alors assumées par des associations ou des entreprises privées.

Les contrats de travail des personnes employées dans ces organismes relèvent des dispositions de droit privé et nombre de ces contrats sont à durée indéterminée

Dans ce cas, la reprise du personnel est obligatoire en vertu de l'article L122-12 du code du travail qui précise "*s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise*".

Si l'EPCI qui reprend l'activité prend la nature d'un SPIC, une jurisprudence constante considère que les salariés restent soumis au droit privé (sauf directeur et comptable). (arrêts de

Robert Lafreygère CE 26/01/23 et Jalenques de Labeau CE 8/03/57). Les contrats sont reconduits en l'état.

Si l'EPCI prend la nature d'un SPA, la loi n° 2005-843 du 26/07/2005 « portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique (directive n° 2001-23/CE) » dans son article 20, oblige la personne publique à proposer aux salariés repris, un contrat de droit public à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. Sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le nouveau contrat proposé doit reprendre les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

En cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur licenciement, dans les conditions prévues par le droit du travail et par leur contrat.

## **41.2. Le recrutement du personnel (hors transfert)**

### **41.2.1. Le respect des principes posés par la loi du 26 janvier 1984**

Les EPCI sont libres de créer les emplois, dans les filières qui correspondent à leurs compétences, afin de recruter les agents dont ils ont besoin.

Le principe posé par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, suivant lequel les emplois permanents des collectivités territoriales sont occupés par des fonctionnaires, s'applique également aux EPCI.

Les recrutements doivent être effectués selon les mécanismes prévus par la loi du 26 janvier 1984 et ses décrets d'application.

Ainsi, les agents peuvent être recrutés par voie de :

- concours, sur titres, promotion interne
- mutation
- mise à disposition,
- détachement

Les agents employés à temps complet, peuvent occuper leur emploi à temps plein ou à temps partiel.

L'EPCI peut également créer des emplois à temps non complet suivant les règles définies par le décret n° 91-298 du 20 mars 1991.

L'EPCI peut également recruter des agents non titulaires dans les cas définis par la loi du 26 janvier 1984 :

- pour remplacer des agents titulaires momentanément indisponibles, ou pour faire face à la vacance d'un emploi qui ne peut être pourvu immédiatement (art. 3 alinéa 1 de la loi du 26 janvier 1984),
- pour exercer un emploi occasionnel ou saisonnier (art. 3 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984),
- pour exercer des fonctions pour lesquelles il n'existe pas de cadre d'emplois (article 3 alinéa 4 de la loi du 26 janvier 1984)

- pour les emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (art. 3 alinéa 5 de la loi du 26 janvier 1984)
- pour occuper un emploi à temps non complet dans un EPCI de moins de 1000 habitants pour une durée inférieure ou égale au mi-temps.(art. 3 alinéa 6 de la loi du 26 janvier 1984)
- pour pourvoir un emploi fonctionnel de directeur de l'EPCI (art. 47 de la loi du 26 janvier 1984, dans le respect des conditions de seuils démographiques définis par cet article),
- pour pourvoir un ou plusieurs emplois de cabinet du président de l'EPCI (art. 110 de la loi du 26 janvier 84)

Par ailleurs, un certain nombre de recrutements d'agents sont soumis à des seuils démographiques.

Aussi, un décret (n° 2000-954 du 22 septembre 2000), a-t-il défini des règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales, pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

#### **41.2.2. Les règles d'assimilation des EPCI aux collectivités territoriales**

- Les syndicats :

L'assimilation est effectuée en tenant compte des 3 critères suivants :

- compétences de l'organisme,
- l'importance de son budget,
- du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

- Les Communautés de communes, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération ou d'agglomération nouvelle, les syndicats d'agglomération nouvelle :

Sont assimilés à des communes dont la population serait égale à la somme des populations des communes regroupées.

Le texte précise en outre, dans son article 6, que « la situation statutaire et réglementaire des fonctionnaires n'est pas affectée par le changement de catégorie d'un établissement, lorsque ce dernier passe, en application des dispositions du présent décret, d'une catégorie à une catégorie inférieure. »

#### **41.2.3. Avantages en nature**

En vertu de l'article 79 de la loi du 12 juillet 1999, modifiant l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990, un directeur d'EPCI peut se voir attribuer un logement de fonction et/ ou un véhicule de fonction, à la condition que cet avantage soit justifié par une nécessité absolue de service. De même, des frais de représentation peuvent lui être alloués.

#### **41.2.4. Cumul d'emploi communal / emploi d'EPCI**

- pour les agents à temps complet :

Le décret-loi du 29 octobre 1936 *relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions*, s'applique également aux EPCI.

L'article 7 alinéa 1<sup>er</sup> du décret-loi affirme que "nul ne peut exercer simultanément plusieurs emplois rémunérés sur les budgets des collectivités visées par l'article 1<sup>er</sup>".

Le deuxième alinéa du même article précise que doit être considéré comme "emploi pour l'application des règles posées au présent titre, toute fonction qui, en raison de son importance, suffirait à occuper normalement à elle seule l'activité d'un agent et dont la rémunération quelle que soit sa dénomination, constituerait, à raison de sa quotité, un traitement normal pour ledit agent".

Aussi, dès lors que l'activité secondaire exercée par l'agent peut être qualifiée « d'activité accessoire », c'est à dire, ne répondant pas à la définition du deuxième alinéa de l'article 7 du décret-loi, l'interdiction de principe formulée à l'article 7 alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas applicable.

En conséquence, un agent employé à temps complet dans une collectivité, ne peut exercer une activité dans un EPCI, que si celle-ci est considérée comme accessoire.

Cette activité peut prendre la forme d'un emploi à temps non complet, sous réserve du respect de l'article 9 du décret 91-298 du 20 mars 1991, qui prévoit qu'un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet, ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet de la même collectivité, d'un établissement relevant de la même collectivité ou du même établissement.

- pour les agents à temps non complet :

Le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 permet à un fonctionnaire à temps non complet, d'occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet, si la durée totale de service qui en résulte, n'excède pas de plus de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.

### **42.1 Indemnité d'exercice effectif des fonctions**

Les présidents et vice-présidents des EPCI (art. L. 5211-12), des syndicats mixtes composés exclusivement de communes et d'EPCI (art. L. 5711-1) et des syndicats mixtes composés de collectivités locales ou de leurs groupements (art. L. 5721-8) bénéficient d'indemnités de fonctions.

Ces indemnités (modifiées en dernier lieu par les décrets n° 2004-615 du 25 juin 2004 et n° 2005-325 du 14 mars 2005), varient en fonction du type de structure concernée, conformément à l'article R. 5211-4 du code général des collectivités territoriales (CGCT) : communauté urbaine (art. R. 5215-2-1), communauté d'agglomération (art. 5216-1), communauté d'agglomération nouvelle (art. 5331-1), communauté de communes (art. 5214-1), syndicat d'agglomération nouvelle (art. 5332-1), syndicat de communes (art. 5212-1), syndicat mixte associant exclusivement des communes et des EPCI (art. 5711-1), syndicat mixte composé exclusivement de collectivités locales et de leurs groupements (art. 5723-1).

Les délégués des communes, dans les communautés urbaines et dans les communautés d'agglomération exclusivement, bénéficient d'une indemnité de fonction, en vertu des articles L. 5215-16, L. 5215-17, L. 5216-4 et L. 5216-4-1 du CGCT qui leur rendent applicables les dispositions concernant les élus municipaux (art. L. 2123-24-1 II du CGCT).

Les délégués communautaires, dans les communautés urbaines et dans les communautés d'agglomération exclusivement, lorsqu'ils sont membres du bureau et que le président de l'EPCI leur a délégué des fonctions, bénéficient à ce titre d'une indemnité et dans la limite de l'enveloppe totale des indemnités maximales susceptibles d'être allouées au président et aux vice-présidents. Celle-ci ne peut se cumuler avec l'indemnité de fonction dans le cas où la communauté regroupe moins de 100 000 habitants (conformément à l'article L. 2123-24-1 III)

Les assemblées locales, y compris dans les EPCI, ont l'obligation de délibérer sur les indemnités de leurs membres, en début de mandature. Cette délibération doit intervenir dans les 3 mois suivant l'installation des nouvelles assemblées. Les assemblées locales conservent la faculté de délibérer à nouveau en cours de mandature, pour modifier les indemnités. Toute délibération doit être accompagnée d'un tableau annexe récapitulant l'ensemble des indemnités allouées.

### **42.2. Frais liés à l'exécution de mandats**

L'article L. 5211-13 du CGCT précise que les membres des conseils ou comités des EPCI ne bénéficiant pas d'indemnité au titre des fonctions qu'ils exercent au sein de ces établissements, peuvent être remboursés des frais de déplacement qu'ils engagent à l'occasion des réunions de ces conseils ou comités, du bureau, des commissions instituées par délibération dont ils sont membres, ou d'organismes où ils représentent cet EPCI lorsque la réunion a lieu dans une commune autre que la leur.

Le remboursement est à la charge de l'organisme organisant la réunion.

Les EPCI ont la faculté de rembourser à leurs élus qui ne perçoivent pas d'indemnité de fonctions les frais, autres que ceux de transport et de séjour, que nécessite l'exécution de mandats spéciaux, et notamment les dépenses liées à la garde d'enfants, l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile (art L. 2123-18 et L. 5211-14).

Ce remboursement est soumis aux conditions suivantes :

- une délibération préalable de l'assemblée délibérante, pour en fixer le principe et les modalités,
- un état de frais présenté par l' élu,
- le remboursement horaire des frais liés à la garde d'enfants, l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, est plafonné au montant horaire du SMIC.

### **42.3. Autorisations d'absence et crédits d'heures**

Lorsqu'ils exercent une activité professionnelle salariée, dans le secteur public ou privé, les élus ont droit, d'une part à des autorisations d'absence pour participer aux réunions de leur conseil et des commissions, et d'autre part à un crédit d'heures, forfaitaire et trimestriel, leur permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de l'organisme et la préparation des réunions des instances.

Pour les délégués des communes dans les EPCI, la durée du crédit d'heures est fixée par référence à celle des élus municipaux (art L. 2123-2 et R. 5211-3 du CGCT), en fonction :

- pour les communautés de communes, communautés urbaines, d'agglomération et d'agglomération nouvelle, de la population regroupée,
- pour les syndicats, dans la mesure où les délégués n'exercent pas de mandat municipal, de la population de la commune la plus peuplée de l'EPCI

Les membres du bureau dans les communautés de communes, communautés urbaines et communautés d'agglomération, s'ils bénéficient de délégations de fonctions du président, ont droit au même crédit d'heures que les adjoints cités au 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 2123-2 – II du CGCT.

### **42.4. Compensation des pertes de revenus**

Les délégués des communes, dans les communautés de communes, dans les communautés urbaines et les communautés d'agglomération, lorsqu'ils ne perçoivent pas d'indemnité de fonction, peuvent recevoir de l'EPCI dans certaines conditions une compensation des pertes de revenus qu'ils subissent du fait de l'exercice de leur mandat (art. L. 2123-3 rendu applicable respectivement par les articles L. 5214-8, L. 5215-16, L. 5216-4).

### **42.5. Garanties offertes aux élus**

#### **42.5.1 Durant le mandat (art. L. 2123-7 et L. 2123-8)**

Les délégués des communes, dans les communautés de communes, les communautés d'agglomération et les communautés urbaines, qui poursuivent leur activité professionnelle

salariée, disposent de garanties apportées par l'interdiction, pour leur employeur, de prendre à leur encontre des décisions discriminatoires concernant l'embauche, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, en raison des absences auxquelles ils ont droit pour exercer leur mandat.

Ils ont par ailleurs les droits suivants :

- Droit au congé formation (art. L. 2123-13 et L. 2123-14) : Les délégués des communes dans les communautés de communes, les communautés d'agglomérations et communautés urbaines, qui ont la qualité de salarié, ont droit à 18 jours de congé formation par mandat. La perte de revenus durant la durée de la formation est compensée. Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés.
- Prise en charge des frais médicaux (art. L. 5211-15) : Les dispositions de cet article s'appliquent en cas d'accident survenant aux membres de l'organe délibérant et au président de l'EPCI, dans les conditions décrites aux articles L 2123-31 à L. 2123-33.
- Responsabilité et Protection pénale : L'article L. 2123-34 définit les modalités de mise en jeu de la responsabilité pénale des présidents et vice-présidents ayant reçu délégation. Cet article prévoit également leur protection, en cas de faits n'ayant pas le caractère de faute détachable de la fonction.
- Protection sociale :  
Les membres des conseils ou comités des EPCI, des syndicats mixtes fermés et des syndicats mixtes ouverts restreints, empêchés d'exercer leurs fonctions, ont droit au maintien de leur indemnité de fonction en partie ou en totalité, lorsqu'ils ne peuvent exercer effectivement leurs fonctions en cas de maladie, maternité, paternité ou accident (art L. 2123-25-1), selon des modalités prévues aux articles D. 2123-23-1 et D. 2123-23-2.

Par ailleurs, les élus qui interrompent leur activité professionnelle, salariée ou non, pour exercer un mandat, et qui sont affiliés à ce titre au régime général de la sécurité sociale, bénéficient des prestations en nature et espèces de ce régime en cas de maladie, maternité, invalidité et décès. Cette disposition concerne les présidents des EPCI, et leurs vice-présidents, lorsque ces établissements regroupent au moins 20 000 habitants. Elle concerne également, les présidents et, sous la même condition de seuil, les vice-présidents des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et d'EPCI, et des syndicats mixtes composés de collectivités locales et de leurs groupements (art L 2123-25-2).

#### **42.5.2. A l'issue du mandat**

- Formation professionnelle : (art. L. 2123-11-1)

A l'issue du mandat, l'élu qui a interrompu son activité professionnelle salariée, a droit, sur sa demande, à une formation professionnelle et à un bilan de compétences dans les conditions fixées par le livre IX du code du travail.

Cette disposition ne s'applique qu'aux présidents des communautés de communes, des communautés urbaines et communautés d'agglomération, et aux vice-présidents des mêmes EPCI s'ils regroupent au moins 20 000 habitants.

- Allocation de fin de mandat : (art. L. 2123-11-2 et R. 2123-11-1 à R. 2123-11-6)

A l'issue de son mandat, l'élu qui, pour l'exercice de son mandat avait cessé d'exercer son activité professionnelle, perçoit, sur sa demande et pour 6 mois au plus, une allocation différentielle de fin de mandat, s'il se trouve :

- être inscrit à l'ANPE
- avoir repris une activité professionnelle qui lui procure des revenus inférieurs aux indemnités de fonction qu'il percevait,

Cette disposition ne s'applique qu'aux présidents des communautés de communes, des communautés urbaines et communautés d'agglomération de 1 000 habitants au moins, et aux vice-présidents des mêmes EPCI s'ils regroupent au moins 20 000 habitants. (art. R. 5211-5-1).