



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Conditions d'application de l'article L. 114-24 du code de la mutualité

Question écrite n° 3178

Texte de la question

Mme Claire O'Petit attire l'attention de Mme la ministre du travail sur la validité juridique de l'article L. 114-24 du code de la mutualité qui dispose que « Les employeurs privés ou, pour les agents publics, l'autorité hiérarchique autorisent leurs salariés ou agents, membres d'un conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération, à se rendre et à participer aux séances de ce conseil ou de ses commissions. Le salarié doit informer, selon le cas, l'employeur ou l'autorité hiérarchique de la séance dès qu'il en a connaissance. Le temps passé hors du cadre du travail pendant les heures de travail par les administrateurs salariés ou agents publics, pour l'exercice de leurs fonctions mutualistes, est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié ou agent public tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise. Ces absences n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages afférents. Tout salarié ou agent public non titulaire, élu président du conseil d'administration ou auquel des attributions permanentes sont confiées au sein d'une mutuelle, union ou fédération, et qui, pour l'exercice de telles fonctions, doit cesser toute activité professionnelle, bénéficie des dispositions des articles L. 122-24-2 et L. 122-24-3 du code du travail. Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant le mandat d'administrateur ou ayant cessé son mandat depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du code du travail. Il en est de même du licenciement des candidats aux mandats d'administrateur pendant une durée de trois mois à compter de la date de l'envoi de la liste des candidatures adressée par la mutuelle, union ou fédération à ses membres. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article. ». Or bien que cette disposition soit ancienne puisqu'elle est insérée dans l'ordonnance n° 2001-350 du 19 avril 2001 relative au code de la mutualité et transposant les directives 92/49/CEE et 92/96/CEE du Conseil des 18 juin et 10 novembre 1992, aucun décret d'application n'a été pris depuis. Dans son arrêt du 19 janvier 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que les dispositions de l'alinéa 5 de cet article étaient suffisamment claires et précises pour être appliquées immédiatement (Cass. soc. 19 janvier 2011, n° 09-69.498). Elle lui demande dès-lors si cette interprétation peut être élargie aux autres alinéas de l'article L. 114-24 du code de la mutualité et, sinon, de lui préciser les règles encadrant les autorisations d'absence des salariés du secteur privé et les agents de la fonction publique qui sont membres du conseil d'administration d'un organisme mutualiste pour exercer leur mandat.

Texte de la réponse

Conformément à l'alinéa 4 de l'article L. 114-24 du code de la mutualité, tout salarié ou agent public non titulaire, auquel des attributions permanentes sont confiées au sein d'une mutuelle, union ou fédération, bénéficie d'un congé leur permettant d'assurer leurs fonctions d'administrateur, de dirigeant opérationnel ou de mandataire mutualiste en s'absentant de leur poste de travail tout en bénéficiant d'un maintien de rémunération. Le code de la mutualité renvoie expressément aux dispositions des articles L. 3142-83 à L. 3142-86 du code du travail. Or, la loi étant d'application directe (pour rappel le juge administratif s'attache, non à l'existence d'un renvoi à des mesures réglementaires d'application, mais au contenu et à la précision de la disposition en cause - CE,

6 janvier 1993, Dautais, no 84811), ces dispositions législatives sont directement applicables aux salariés bénéficiant de l'autorisation d'absence prévue à l'article L. 114-24 précité. Ainsi, le salarié ou agent, membres d'un conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération, justifiant d'une ancienneté minimale d'une année au sein de l'entreprise peut demander la suspension de son contrat de travail pour la durée de son mandat et jusqu'à l'expiration de celui-ci. A l'expiration de son mandat, le salarié bénéficie alors de la garantie de retrouver son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi. Il bénéficie alors de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat. Il bénéficie, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Outre ce droit à congé, les administrateurs des mutuelles, unions ou fédérations bénéficient d'une autorisation d'absence spécifique leur permettant de se former (article L. 3142-36 du code du travail). Chaque année, ils peuvent bénéficier de 9 jours de congés à ce titre. Les partenaires sociaux peuvent, par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, adapter la mise en œuvre du droit à congé à la situation de l'entreprise et aux besoins des salariés : - en s'accordant sur une durée maximale différente ; - en négociant le délai dont dispose le salarié pour informer l'employeur qu'il mobilise son droit à congé ; - en déterminant les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année. Par ailleurs, l'article L. 3142-54-1 du code du travail donne un droit au « congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et membres des conseils citoyens ». Toute personne, non administrateur, apportant à une mutuelle, union, ou fédération, en dehors de tout contrat de travail, un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat par lequel elle a été statutairement désignée ou élue, bénéficie d'un droit à congé pour exercer sa mission bénévole. Les partenaires sociaux, au sein de l'entreprise, ou à défaut de la branche, peuvent fixer la durée du congé. A défaut d'accord, sa durée est de 6 jours par an.

Données clés

Auteur : [Mme Claire O'Petit](#)

Circonscription : Eure (5^e circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 3178

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [21 novembre 2017](#), page 5717

Réponse publiée au JO le : [27 février 2018](#), page 1776