

Salarié et élu local : quels droits ?

13/03/2020



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Benoît Sévillia, avocat au sein du cabinet Drouot Avocats, précise, à deux jours du premier tour des élections municipales, les droits auxquels peuvent prétendre les élus locaux par ailleurs salariés, depuis la loi Engagement du 27 décembre 2019.

Dans quelques jours, les nombreux français qui se sont portés candidats aux élections municipales sauront s'ils ont décroché le précieux sésame de leur élection, pour certains comme maire, pour d'autres comme conseillers municipaux. Pour la plupart d'entre eux, ils exercent parallèlement une activité professionnelle, dont ils tirent leurs revenus, ce qui implique qu'ils ne se soustraient pas aux obligations qu'ils doivent assumer, inhérentes à l'exécution de leur contrat de travail. Et ce malgré d'autres contraintes qui s'imposeront à eux tout au long de l'accomplissement de leur mandat au service de leurs concitoyens. Leurs employeurs, conscients de l'intérêt de compter dans leurs effectifs des salariés soucieux du bien commun, sont encouragés à leur laisser le temps d'exercer leurs fonctions électives, sans que cela puisse avoir un coût pour l'entreprise.

Le législateur a très récemment remis à jour [*loi Engagement et proximité du 27 décembre 2019*] les dispositions relatives au statut des élus locaux, maires, adjoints et membres du conseil municipal qui permettent une meilleure conciliation entre mandat local et vie professionnelle, afin de favoriser et encourager l'engagement des citoyens dans la vie politique locale. Les moyens accordés aux salariés qui candidatent ou sont élus à un mandat local ont ainsi été augmentés de façon significative et des dispositifs spécifiques protecteurs ont été mis en place, qui doivent être connus de leurs employeurs.

Les moyens accordés aux candidats ou élus à un mandat local

Le législateur a décidé d'allonger les autorisations d'absence des salariés pendant une campagne électorale et d'augmenter le crédit d'heures dont ils bénéficient une fois élus.

Les autorisations d'absence pour campagne électorale

Auparavant, seuls les candidats au Parlement européen, au conseil municipal des communes d'au moins 1 000 habitants, au conseil départemental ou au conseil régional bénéficiaient d'une autorisation d'absence de 10 jours ouvrables pour participer à la campagne électorale (*article L.3142-79 du code du travail*). La loi du 27 décembre 2019 a élargi les conditions de bénéfice de ce congé : désormais tous les candidats au conseil municipal, peu important la taille de la commune, bénéficient de cette autorisation d'absence de 10 jours.

Cette autorisation d'absence peut être sollicitée par le salarié à sa convenance, par tranche minimale d'une demi-journée, à condition de prévenir la société avec un délai de prévenance de 24 heures. Les jours pris, qui ne sont pas rémunérés par l'employeur, doivent pouvoir donner lieu à récupération, à moins que le salarié fasse le choix d'imputer ces absences sur ses congés payés annuels.

Avantage important pour le salarié candidat, ces journées d'absence sont assimilées à du travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et des droits à l'ancienneté (*article L.3142-82 du code du travail*).

Les moyens mis à disposition du salarié élu

Le salarié qui accède à un mandat d'élu local a la possibilité de suspendre son contrat de travail, s'il exerce des fonctions exécutives, mais aussi se voit allouer un crédit d'heures pour accomplir sa mission.

Cas de suspension du contrat de travail

Les articles L.3142-83 et suivants du code du travail prévoient désormais que tous les salariés élus dans leurs communes (petites et grandes) à un poste de maire ou maire-adjoint peuvent demander, s'ils disposent d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, que leur contrat de travail soit suspendu le temps de leur mandat, et qu'ils bénéficient d'un retour à un emploi identique ou équivalent à l'expiration de leur mandat. Auparavant, ces dispositions prévues pour les salariés élus à l'Assemblée nationale et au Sénat étaient réservées aux maires et à leurs adjoints dans les communes de plus de 10 000 habitants.

Attribution d'un crédit d'heures

L'article L.2123-1 du code général des collectivités territoriales dispose que l'employeur est tenu de laisser à son salarié conseiller municipal le temps nécessaire pour participer aux réunions et autres commissions, à condition qu'il ait été informé avec un délai de prévenance suffisant. Par ailleurs, les quotas d'heures attribués aux élus, maires, adjoints et conseillers municipaux, sous forme de forfait trimestriel, pour leur permettre de disposer du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat ont été également revus à la hausse.

Communes	Maires	Adjoints	Conseillers municipaux
Moins de 3 500 habitants	122,5 heures	70 heures	10,5 heures
3 500-9 999 habitants	122,5 heures	70 heures	10,5 heures
10 000-29 999 habitants	140 heures	122,5 heures	21 heures
30 000-99 999 habitants	140 heures	140 heures	35 heures

Communes	Maires	Adjointes	Conseillers municipaux
Plus de 100 000 habitants	140 heures	140 heures	70 heures

Ce temps d'absence, qui ne peut être reporté d'un mois à l'autre, n'est pas rémunéré par l'employeur qui est tenu néanmoins d'accepter l'utilisation de ce crédit d'heures, sur demande des salariés élus.

L'accompagnement des élus locaux

Cet accompagnement passe non seulement par l'organisation d'entretiens individuels avec l'employeur, mais aussi par la proposition de plan de formation, et une protection contre la discrimination.

Les entretiens individuels

L'article L.2123-1 du CGCT a institué un entretien individuel du salarié élu avec son employeur qui permet d'organiser dès le départ les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son activité professionnelle.

Les actions de formation

Un rapport de l'inspection générale de l'administration et de l'inspection générale des affaires sociales du 24 février 2020 a mis à jour le fait que seule une minorité d'élus suivait des formations. C'est pourquoi, par anticipation, la loi du 27 décembre 2019 a autorisé le gouvernement à mettre en place, par voie d'ordonnance, d'ici fin septembre 2020, des mesures d'encadrement du processus de formation des élus locaux qui peuvent aussi bénéficier désormais d'une validation des acquis d'expérience (VAE) liés à leurs fonctions électives.

Une protection contre les discriminations

Depuis la loi de 2015, les élus locaux exerçant une activité professionnelle en parallèle bénéficiaient de la protection dédiée aux salariés protégés, prévue par le livre VI du code du travail. Par exemple, ils ne pouvaient pas être licenciés sans l'accord de l'Inspection du travail.

Le législateur a préféré lui substituer une protection moins intrusive, qui avait pour conséquence de décourager certains employeurs d'engager des salariés disposant d'un mandat électif extérieur à l'entreprise. Désormais, les salariés élus à un mandat local bénéficient d'une protection particulière prévue par l'article L.1132-1 du code du travail du fait de la discrimination dont ils pourraient faire l'objet à l'embauche ou à l'occasion de leur licenciement en raison de leur mandat électif.

Ces dispositions protectrices, assez peu contraignantes globalement pour l'employeur, ont à l'évidence été renforcées à la veille des élections municipales pour encourager les vocations de moins en moins nombreuses des citoyens à se mettre au service de la cité. Personne ne pourra s'en plaindre si elles ont eu l'effet escompté recherché !



Ecrit par

Benoit Sévillia

Autres articles de l'édition

- Comment déclarer les arrêts maladie liés au coronavirus dans la DSN
- Coronavirus : la CFDT demande au gouvernement des moyens pour "former plutôt que licencier"
- Encadrement : la CFDT signe le projet d'ANI, la CFE-CGC réfléchit encore
- Les données de santé et la géolocalisation au menu des contrôles Cnil en 2020
- Quelles obligations pour les employeurs face au coronavirus ?
- Peut-on initier une procédure disciplinaire à l'encontre d'une salariée en congé maternité ?