

## Catégorie : *droit social*

### QUELLES RÈGLES S'APPLIQUENT LORSQU'UN DE VOS SALARIÉS INTÈGRE LE CONSEIL MUNICIPAL ?

#### 1 • LA DIRECTRICE OU LE DIRECTEUR DE NOTRE ASSOCIATION VIENT D'INTÉGRER LE CONSEIL MUNICIPAL, PEUT-ELLE OU IL ME DEMANDER DES AUTORISATIONS D'ABSENCES DANS LE CADRE DE SON MANDAT ?

Un salarié élu bénéficie de deux types d'autorisation d'absence : l'autorisation d'absence pour participer aux réunions et aux séances et un crédit d'heures pour exercer son mandat.

#### ● PARTICIPATION AUX RÉUNIONS OU AUX SÉANCES

L'article L.2123-1 du Code général des collectivités territoriales prévoit qu'un employeur doit laisser au salarié membre d'un conseil municipal, « *le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières du conseil, aux réunions de commissions dont il est membre et instituées par une délibération du conseil municipal, aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune* ».

Ainsi, la salariée élue au sein du conseil d'administration bénéficie d'autorisations d'absence pour participer aux temps de réunions et de séances. Pour cela, elle doit informer son employeur de la date de la réunion ou de la séance dès qu'elle en a connaissance.

#### ● CRÉDIT D'HEURES POUR EXERCER SON MANDAT

L'article L.2123-2 du Code général des collectivités territoriales octroie à un salarié élu au sein d'un conseil municipal, un crédit d'heures qu'il peut mobiliser afin d'exercer son mandat. Ce crédit dépend du mandat politique du salarié et de la taille de la commune. Il est forfaitaire et trimestriel comme suit :

Crédit d'heures			
Communes	Maire	Adjoint	Conseiller
Moins de 10 000 habitants	122,5	70	10,5
De 10 000 à 29 000 habitants	140	122,5	21
De 30 000 à 99 000 habitants	140	140	35
Plus de 100 000 habitants	140	140	70

L'article R.2123-3 du Code général des collectivités territoriales prévoit que pour utiliser son crédit d'heures, la salariée élue devra informer son employeur au minimum trois jours avant en précisant la date, la durée du congé envisagé ainsi que la durée du crédit d'heures.

Les autorisations d'absence ainsi que les heures d'absence liées à l'utilisation du crédit d'heures ne peuvent pas dépasser la moitié de la durée annuelle de travail du salarié élu. Ainsi, pour un salarié à temps plein, il ne peut être plus de 803,50 heures (1607h/2) absent de la structure en raison de son mandat.

Les heures non utilisées au cours d'un trimestre ne sont pas reportées.

## QUELLES RÈGLES S'APPLIQUENT LORSQU'UN DE VOS SALARIÉS INTÈGRE LE CONSEIL MUNICIPAL ?



### 2 • LES AUTORISATIONS D'ABSENCES ACCORDÉES À UN SALARIÉ ÉLU SONT-ELLES RÉMUNÉRÉES PAR L'EMPLOYEUR ?

Le Code général des collectivités territoriales prévoit des autorisations d'absence afin de permettre au salarié élu d'exercer correctement son mandat. En revanche, il ne prévoit aucune obligation pour l'employeur de maintenir la rémunération du salarié que ce dernier soit sur son crédit d'heures ou en autorisation d'absence pour participer aux réunions ou aux séances.

Le salarié ne perçoit donc aucune rémunération sur ce temps mobilisé pour son mandat. En revanche, il peut percevoir une indemnité. En effet, l'article L.2123-3 du Code général des collectivités territoriales prévoit qu'un salarié conseiller municipal peut percevoir une compensation financière de la commune ou de l'organisme auprès duquel il la représente en cas de perte de revenus. Cette compensation est limitée à 72 heures par élu et par an. Chaque heure indemnisée est plafonnée à 1,5 fois le SMIC horaire soit 15,23 euros en 2020.

Lorsque le salarié est élu maire ou adjoint, il perçoit une indemnité de fonction.

### 3 • UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL ÉLU LORS DES ÉLECTIONS MUNICIPALES BÉNÉFICIE-T-IL DES MÊMES AUTORISATIONS D'ABSENCE ?

En ce qui concerne les autorisations d'absence pour participer aux réunions ou aux séances, elles sont identiques que le salarié élu soit à temps partiel ou à temps plein. En revanche, pour le crédit d'heures, l'article L.2123-2 du Code général des collectivités territoriales prévoit que ce dernier est « *forfaitaire et trimestriel et fixé par référence à la durée hebdomadaire légale du travail* » et ajoute que « *En cas de travail à temps partiel, ce crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail prévue pour l'emploi considéré* ».

Ainsi, lorsque le salarié élu est à temps partiel, le crédit d'heures dont il dispose sera calculé au prorata de son temps de travail dans la structure.

### 4 • UN SALARIÉ ÉLU MAIRE DANS SA COMMUNE PEUT-IL DEMANDER LA SUSPENSION DE SON CONTRAT DE TRAVAIL POUR LA DURÉE DE SON MANDAT ?

Le Code général des collectivités territoriales prévoit la possibilité pour un salarié élu maire ou adjoint au maire, remplissant une condition d'ancienneté minimale d'un an dans la structure à la date de son entrée en fonction, de demander la suspension de son contrat de travail pour la durée du mandat. Cette demande doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur. La suspension prend alors effet 15 jours après la notification à l'employeur.

À l'issue de son mandat, le salarié élu qui souhaite reprendre son poste doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au minimum deux mois avant. L'employeur dispose alors d'un délai de 2 mois pour réintégrer le salarié à son emploi précédent ou si ce dernier n'existe plus, à un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Cette faculté de suspendre le contrat de travail n'est ouverte qu'aux salariés élus maire ou adjoint. Le salarié élu en tant que conseiller municipal ne peut pas formuler une telle demande.

## QUELLES RÈGLES S'APPLIQUENT LORSQU'UN DE VOS SALARIÉS INTÈGRE LE CONSEIL MUNICIPAL ?



### 5 • UN SALARIÉ ÉLU BÉNÉFICIE-T-IL DU STATUT DE SALARIÉ PROTÉGÉ ?

Un salarié élu dans le cadre des élections municipales (maire, adjoint ou conseiller municipal) n'a pas le statut de salarié protégé.

En revanche, le salarié bénéficie d'une protection contre les discriminations. En effet, l'article L.1132-1 du Code du travail qui pose le principe de non-discrimination vise également « l'exercice d'un mandat électif local ».

### 6 • LORSQU'UN SALARIÉ EST ÉLU AU CONSEIL MUNICIPAL, L'EMPLOYEUR DOIT-IL RECEVOIR LE SALARIÉ POUR DISCUTER AVEC CE DERNIER DE LA CONCILIATION ENTRE SON MANDAT POLITIQUE ET SON TRAVAIL ?

L'article L.2123-1 du Code général des collectivités territoriales prévoit que l'employeur doit recevoir le salarié nouvellement élu en entretien individuel lorsque ce dernier en fait la demande. Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi. Les parties peuvent également s'accorder au cours de ce temps d'échange sur des mesures à mettre en œuvre afin de faciliter la conciliation vie politique et vie professionnelle du salarié. Les modalités liées au maintien de la rémunération du salarié peuvent également être abordées et fixées.

Cet entretien individuel n'est prévu que pour le salarié conseiller municipal qui en fait la demande, et non pour le salarié élu maire ou adjoint.

### 7 • UN SALARIÉ ÉLU AU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE PEUT-IL ASSISTER AUX DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL LORSQUE CES DERNIÈRES ÉVOQUENT L'ATTRIBUTION DE SUBVENTIONS À L'ASSOCIATION ?

Le salarié élu au conseil municipal de la commune qui subventionne l'association au sein de laquelle il travaille et qui prend part aux discussions sur lesdites subventions peut être accusé de prise illégale d'intérêt. La prise illégale d'intérêt se caractérise par le fait, pour une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement.

Afin d'éviter tout risque pour le salarié élu, il est conseillé à ce dernier de ne pas participer à la décision finale qui concerne l'association à laquelle il appartient, en quittant la salle du conseil dès que le point est appelé à l'ordre du jour et de ne pas prendre part à la préparation de la décision, notamment en ne siégeant pas à la commission qui prépare ladite décision.

Le risque juridique est le même que l'élu soit salarié ou administrateur de l'association. À ce titre, la Cour de cassation a considéré que quatre élus, le maire, deux adjoints et un conseiller municipal d'une commune de la banlieue parisienne, s'étaient rendus coupables de prise illégale d'intérêt au seul motif qu'ils avaient participé au vote de subventions bénéficiant aux associations qu'ils présidaient et ce, bien qu'ils n'aient tiré aucun avantage personnel de cette situation et que l'association poursuivait un but d'intérêt général (Cass., crim., 22 octobre 2008, n° 08-82068).