

Un(e) futur(e) maire dans vos effectifs ?



Nathalie Brachet, Avocat

Dans un souci d'encourager les salariés du secteur privé à se porter candidat à l'un des quelques 500.000 mandats municipaux à renouveler en mars 2020, la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale a élargi les droits des candidats et élus municipaux ayant parallèlement un contrat de travail.

A quelques semaines des échéances municipales, il peut être utile de se pencher sur ces modifications.

GERER LA PERIODE DE CAMPAGNE ELECTORALE (A COMPTER DU 2 MARS)

Un salarié candidat à une élection municipale a droit à 10 jours ouvrables d'absence autorisée pour se consacrer à la campagne. Cette mesure n'est plus soumise à une condition de taille de la commune.

Le salarié doit avertir l'employeur, par écrit ou par oral, au moins 24h avant chaque absence. Les absences se prennent au minimum par ½ journée.

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer ces jours d'absence, sauf accord plus favorable.

Ces absences sont en revanche assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés et le calcul de l'ancienneté.

Le salarié peut demander à ce que ces jours soient imputés sur ses droits à congés, dans la limite des droits acquis à la date du 1^{er} tour du scrutin municipal.

Il peut également se mettre d'accord avec l'employeur pour que tout ou partie des jours d'absence soient récupérés.

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR PENDANT LE MANDAT MUNICIPAL (6 ANS) ?

- **Absences**

Les salariés élus à un mandat de maire, adjoint au maire ou conseiller municipal peuvent bénéficier d'un **crédit d'heures** d'absence pour l'exercice de leur mandat.

Le nombre d'heures par trimestre est fonction du type de mandat et de la taille de la commune, et a été revu à la hausse au profit des petites communes.

Par exemple, un maire d'une commune de moins de 1000 habitants a désormais droit à 122,5 heures d'absence par trimestre. En cas de travail à temps partiel, ce crédit d'heures est réduit au prorata de la durée de travail.

En plus de ces heures, les élus sont autorisés à s'absenter pour participer aux réunions du conseil municipal.

Attention, il n'est pas possible de modifier d'office la durée du travail ou les horaires contractualisés, sans l'accord du salarié élu.

Ces crédits d'heures, ainsi que ces absences autorisées, ne sont pas rémunérés par l'employeur, sauf accord plus favorable.

- **Organisation du travail et formation**

En début de mandat, le salarié peut solliciter un **entretien** pour échanger avec l'employeur sur les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la conciliation entre sa vie professionnelle et ses fonctions électives. A ne pas confondre avec (ou remplacer par) l'entretien professionnel !

Ce peut être l'occasion d'étudier l'opportunité d'un **télétravail**, étant précisé que la loi dispose désormais que, sous réserve de la compatibilité du poste de travail, le conseiller municipal est réputé relever de la catégorie de salariés de l'entreprise disposant, le cas échéant, d'un droit d'accès prioritaire au télétravail.

Ils peuvent également bénéficier d'un **congé formation** non rémunéré de 18 jours en cours de mandat. Le salarié élu doit adresser sa demande à l'employeur au moins 30 jours à l'avance, et l'absence de réponse expresse au plus tard 15 jours avant le congé vaut acceptation.

L'employeur doit en principe faire droit à ce congé formation, sauf s'il notifie au salarié, après avis du CSE, un refus motivé par les conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise que pourrait entraîner l'absence du salarié.

Les maires et adjoints au maire (mais pas les conseillers municipaux) peuvent également demander la **suspension de leur contrat de travail** pendant la durée de leur mandat, sous réserve d'avoir au moins 1 an d'ancienneté auprès de l'employeur. Ce droit est désormais ouvert quelle que soit la taille de la commune.

Attention, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas automatiquement la suspension des éventuels mandats représentatifs que le salarié exercerait par ailleurs dans l'entreprise.

Les salariés maires ou adjoints au maire doivent notifier leur décision à l'employeur par LRAR au moins 15 jours avant la date souhaitée de suspension du contrat. L'employeur ne peut pas s'y opposer.

Aucune rémunération n'est due pendant cette suspension.

- **Protection**

Le législateur a voulu clarifier le statut d'un élu salarié vis-à-vis de son employeur en posant le principe de non-discrimination liée à l'exercice d'un mandat électif.

Le code du travail dispose donc dorénavant qu'aucun élu ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à une formation, ou être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice d'un mandat électif.

Ainsi, un licenciement prononcé en raison d'un mandat municipal serait nul, et le salarié élu pourrait solliciter sa réintégration ainsi qu'une indemnisation.

En revanche, les salariés élus municipaux n'ont plus le statut de salarié protégé que leur avait accordé une loi de 2015. Leur éventuel licenciement n'est donc plus conditionné à une autorisation préalable de l'inspection du travail.

QUE FAIRE A L'ISSUE DU MANDAT ?

A l'issue de son mandat, le salarié devra être **réintégré à son poste**, ou un emploi analogue, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Il bénéficiera d'une rémunération équivalente et de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat.

Sur demande du salarié, l'employeur devra organiser un **stage de remise à niveau** pour tenir compte notamment de l'évolution du poste de travail ou des techniques utilisées pendant son absence.

Le salarié ancien maire ou adjoint au maire pourra également bénéficier d'un bilan de compétences ou d'un congé de formation au terme de leur mandat. A cet égard, la loi précise désormais que l'exercice d'un mandat d'élu au sein d'une collectivité territoriale permet de prétendre à la validation des acquis par l'expérience (VAE) et aux certifications associées.

A voir si ces nouvelles dispositions ont suscité des vocations avant ce 27 février, date limite de dépôt des candidatures...