

## CONCILIATION DES MANDATS MUNICIPAUX ET INTERCOMMUNAUX AVEC L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Afin de pouvoir exercer leur(s) mandat(s) sereinement, des dispositions existent permettant aux élus (maires mais aussi adjoints, conseillers et élus intercommunaux) de se dégager du temps pour participer à la gestion de leur collectivité.

Ces facilités légales prennent plusieurs formes et peuvent aller des aménagements horaires jusqu'à la possibilité de suspendre leur activité professionnelle, en passant par l'octroi de congés spécifiques.

### Les aménagements horaires

Au quotidien, l' élu dispose de garanties lui permettant de se dégager du temps pour exercer ses fonctions tout en conservant son activité professionnelle.

Ces temps d'absence, qui ne peuvent dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile, se répartissent en deux catégories :

#### 1. Les autorisations d'absences

(article L. 2123-1 du Code Général des Collectivités Territoriales)

Il s'agit d'un droit pour tout salarié élu d'un conseil municipal de s'absenter de son travail pour se rendre et participer non seulement au conseil municipal mais aussi à des réunions liées à son mandat. Il s'agit :

- des séances plénières du conseil municipal ;
- des réunions des commissions dont il est membre et instituées par une délibération du conseil municipal ;
- des réunions des assemblées délibérantes et des Bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune (syndicats de communes, communautés, Sociétés d'Economie Mixte, Sociétés Publiques Locales, etc.) ;
- des réunions des assemblées, des Bureaux et des commissions spécialisées des organismes nationaux où il a été désigné ou élu pour représenter des collectivités territoriales ou des établissements publics.

L' élu doit informer l'employeur par écrit de la date et de la durée des absences envisagées dès qu'il en a connaissance. L'employeur est tenu d'accepter l'absence. En revanche, il convient de noter qu'il ne s'agira pas d'un temps de travail rémunéré. L'employeur pourra donc retenir ce temps d'absence sur le salaire. En revanche, ce temps est assimilé à une durée de travail effective pour calculer la durée des congés payés et les droits découlant de l'ancienneté ainsi que pour le droit aux prestations sociales.

#### 2. Le crédit d'heures (article L. 2123-2 du même code)

Indépendamment des autorisations d'absence, les élus municipaux bénéficient d'un crédit d'heures. Il leur permet de « disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou à l'organisme auprès duquel ils la représentent et à la préparation des réunions des instances où ils siègent ».

Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel, calculé en fonction de la strate de population. Il peut être majoré pour certaines communes spécifiques, dans la limite de 30 % par élu (communes chefs-lieux de département et

d'arrondissement, anciennement chefs-lieux de canton, sièges des bureaux centralisateurs de canton, sinistrées, classées stations de tourisme, attributaires de la Dotation de Solidarité Urbaine au cours de l'un au moins des trois exercices précédents). Vous trouverez, ci-dessous, un tableau présentant la répartition par catégorie.

Taille de la commune	Maire Président	Adjoint Conseiller municipal délégué Vice-président	Conseiller municipal Conseiller communautaire
Moins de 3 500 hab.	122 h 30	70 h	10 h 30
3 500 à 9 999 hab.	122 h 30	70 h	10 h 30
10 000 à 29 999 hab.	140 h	122 h 30	21 h
30 000 à 99 999 hab.	140 h	140 h	35 h

Le crédit d'heures des présidents, vice-présidents et membres de l'organe délibération des EPCI s'ajoute à celui dont ils bénéficient au titre d'autres mandats, dans la limite de la moitié de la durée légale de travail pour une année.

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.

Les heures sont dévolues par trimestre et ne sont pas reportables lorsqu'elles n'ont pas été utilisées.

Lorsqu'un adjoint ou un conseiller supplée le maire, il bénéficie du crédit d'heures de celui-ci pour la durée de la suppléance.

**Modalités** : L' élu doit informer son employeur par écrit, trois jours au moins avant son absence, de la date et de la durée de l'absence envisagée ainsi que la durée du crédit d'heures à laquelle il a encore droit au titre du trimestre en cours.

Là encore, l'employeur est tenu d'accorder ce temps mais pas de le rémunérer. Il est cependant assimilé à une durée de travail effective pour les droits à congés payés et pour ceux découlant de l'ancienneté ainsi que pour le droit aux prestations sociales.

Toutefois, dans le cadre de ces absences, les conseils municipaux ont la possibilité de voter une compensation de la commune pour les élus concernés qui ne bénéficient pas

d'indemnités de fonctions. Leur perte de revenu peut donc être compensée par le budget de la commune, dans la limite de 72h par élu et par an.

**Cas particulier des élus enseignants** : Ils peuvent bénéficier sur demande au rectorat d'un aménagement de leur emploi du temps en début d'année scolaire et le crédit d'heures est réparti entre le temps de cours proprement dit et le temps complémentaire de service.

**Attention !** Il est interdit à l'employeur de licencier, déclasser professionnellement ou sanctionner disciplinairement l'élu en raison des absences résultant de l'application des dispositions précitées. De telles mesures seraient considérées comme nulles et pourraient donner lieu au versement de dommages et intérêts, ainsi qu'à la réintégration ou le reclassement de droit de l'élu dans l'emploi.

De même, l'employeur ne peut prendre en considération les absences visées pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Sous réserve de la compatibilité de son poste de travail, le conseiller municipal est réputé relever de la catégorie de personnes qui disposent, le cas échéant, de l'accès le plus favorable au télétravail dans l'exercice de leur emploi.

## Le congé de formation

En plus des autorisations d'absence et crédit d'heures, les élus salariés ont droit à un congé de formation de 18 jours pour la durée du mandat, et ce, quel que soit le nombre de mandats détenus (article L. 2123-13 du CGCT). Le congé se renouvelle en cas de réélection.

Ce congé de formation peut être utilisé pour suivre une formation en lien avec le mandat dans le cadre du droit à la formation ou du Droit Individuel à la Formation des Elus.

Pour en bénéficier, l'élu doit en faire la demande écrite à son employeur au moins 30 jours avant la session de formation, en précisant sa date, sa durée et le nom de l'organisme de formation agréé. L'employeur doit accuser réception de cette demande. A défaut de réponse dans les 15 jours avant le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

L'employeur privé a la capacité de refuser cette absence, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque l'entreprise en comporte, s'il estime qu'elle aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Concernant un élu fonctionnaire, un refus peut également être opposé pour nécessité de service. Les décisions qui rejettent des demandes de congés de formation devront être communiquées avec leur motif à la Commission

Administrative Paritaire au cours de la prochaine réunion suivant cette décision.

Dans tous les cas, tout refus devra être motivé et notifié à l'intéressé.

Par ailleurs, si l'élu salarié ou fonctionnaire renouvelle sa demande 4 mois après la notification d'un premier refus, l'employeur sera tenu de lui répondre favorablement.

L'organisme dispensateur de formation délivrera à l'élu une attestation constatant sa fréquentation effective, que l'employeur pourra demander au moment de la reprise du travail.

## La suspension de l'activité professionnelle

### Elu salarié

Le maire, adjoint, président ou vice-président de communauté peut choisir de suspendre son contrat de travail, temporairement, pour se consacrer exclusivement à ses mandats (articles L. 3142-79 et suivants du Code du travail).

Ce droit est réservé aux salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté.

L'élu doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, et la suspension du contrat prend effet quinze jours après cette notification.

L'avantage est qu'il ne s'agit pas d'une résiliation mais bien d'une simple suspension. L'élu aura droit à réintégration à l'expiration de son mandat, dans les deux mois, dans un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente. Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat.

L'élu bénéficie également d'un droit à demander un stage de remise à niveau organisé dans l'entreprise, compte tenu notamment de l'évolution du poste de travail ou des techniques utilisées, ainsi qu'une formation professionnelle et un bilan de compétences (articles L. 2123-11 et -11-1 du même code).

Ce droit à réintégration vaut jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs.

### Elu fonctionnaire

Tous les élus fonctionnaires peuvent bénéficier, pour l'exercice de leur mandat, et à leur demande :

- Soit d'une mise en disponibilité de plein droit ;
- Soit d'un détachement de plein droit lorsqu'ils exercent certaines fonctions exécutives locales.

