

LES ESSENTIELS

Le statut de l'élu municipal et intercommunal

Droits et obligations

4^e édition

Isabelle Béguin

Avocat au barreau de Paris,
associée du cabinet
Oppidum Avocats

Philippe Bluteau

Avocat au barreau de Paris,
associé du cabinet
Oppidum Avocats

territorial éditions



Le statut de l' élu municipal et intercommunal

Droits et obligations

Cet ouvrage est un guide complet consacré aux règles qui encadrent l'exercice des mandats locaux. À l'heure où la loi du 22 décembre 2025 a consacré l'existence d'un véritable statut de l' élu local, ce guide permet aux maires, adjoints, conseillers municipaux et élus intercommunaux de connaître précisément leurs droits, leurs garanties et les obligations qui leur incombent.

L'ouvrage traite de l'ensemble des dimensions du mandat : conciliation avec une activité professionnelle, indemnités de fonction, protection sociale, retraite, formation, protection fonctionnelle, droits de l'opposition, droit à l'information, moyens d'action des élus, mais aussi obligations déontologiques, déclaratives et responsabilités encourues. Il intègre les évolutions législatives et jurisprudentielles les plus récentes afin d'apporter des réponses fiables et opérationnelles aux situations rencontrées sur le terrain.

Conçu dans une approche résolument pratique, il permet d'identifier rapidement les règles applicables grâce à une organisation claire et à des développements directement exploitables dans l'exercice quotidien des fonctions électives. Rédigé par deux avocats spécialistes du droit des collectivités territoriales, cet ouvrage se distingue par sa capacité à associer rigueur juridique, analyse de la jurisprudence et réponses concrètes aux questions que se posent les élus et leurs collaborateurs.



Titulaire du DEA Droit de l'environnement et du DESS Contentieux de droit public de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, **Isabelle Béguin** est avocate au barreau de Paris depuis février 2003. Elle intervient au quotidien en droit public local et a développé une expertise particulière en matière de statut des personnels et des élus.



Diplômé de Sciences Po Paris (section service public), **Philippe Bluteau** est avocat au barreau de Paris depuis janvier 2006. Il exerce en droit des collectivités territoriales, droit électoral et droit pénal de la gestion publique, pour les collectivités locales, les élus, les fonctionnaires et les associations. Auteur de plusieurs ouvrages, il enseigne à l'université Paris II Panthéon-Assas, au sein du Master 2 Droit des collectivités territoriales, depuis 2009.

LES ESSENTIELS

boutique.territorial.fr

ISSN : 2553-5803

© PackShot/adobeStock.com



territorial éditions

Le statut de l'élu municipal et intercommunal

Droits et obligations

4^e édition

Isabelle Béguin

Avocat au barreau de Paris,
associée du cabinet
Oppidum Avocats

Philippe Bluteau

Avocat au barreau de Paris,
associé du cabinet
Oppidum Avocats



**Vous souhaitez
nous contacter
à propos de votre ouvrage ?**

C'est simple !

Il vous suffit d'**envoyer un mail à :**
service-client-editions@territorial.fr
en précisant l'objet de votre demande.

Pour connaître l'ensemble de nos publications,
rendez-vous sur notre boutique en ligne
boutique.territorial.fr

Avertissement de l'éditeur :

La lecture de cet ouvrage ne peut en aucun cas dispenser le lecteur
de recourir à un professionnel du droit.

Nous sommes vigilants concernant les autorisations
de reproduction et indiquons systématiquement
les sources des schémas, images, tableaux, etc.

Pour toute demande de modification, mise à jour
ou suppression d'un élément au sein de cet ouvrage,
merci de contacter les éditions Territorial.

Ce livre ne peut être reproduit ni utilisé à des fins d'entraînement
de systèmes d'intelligence artificielle. La fouille de textes et de données
est interdite conformément à l'article 4(3) de la Directive (UE) 2019/790.

 <p>DANGER LE PHOTOCOPIAGE TUE LE LIVRE</p>	<p>Il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement la présente publication sans autorisation du Centre Français d'exploitation du droit de Copie. CFC 20, rue des Grands-Augustins 75006 Paris. Tél. : 01 44 07 47 70</p>
---	---



© Groupe Moniteur, Gentilly

Territorial Éditions - CS 70215 - 38501 Voiron Cedex - Tél. : 04 76 65 71 36
ISBN : 978-2-8186-2434-0 – ISBN version numérique : 978-2-8186-2435-7

Imprimé par Reprotechnic, à Bourgoin-Jallieu (38) - Juin 2026

Dépôt légal à parution

Sommaire

Partie 1

Les garanties statutaires des élus locaux

Chapitre I

La conciliation du mandat et d'une activité professionnelle p.9

A - La suspension temporaire d'activité p.9

1. L'élu salarié de droit privé p.9

2. L'élu fonctionnaire titulaire p.10

3. L'élu agent contractuel de droit public p.11

B - Facilités et protection accordées aux élus qui conservent une activité professionnelle p.12

1. Le dégagement de temps pour l'exercice du mandat p.12

2. L'affirmation du principe de non-discrimination des travailleurs élus locaux p.15

3. Conservation du bénéfice d'un concours de la fonction publique territoriale
pendant l'exercice d'un mandat p.16

Chapitre II

Les droits financiers p.17

A - L'indemnité de fonction p.17

1. Nature de l'indemnité p.17

2. Conditions du versement de l'indemnité de fonction p.18

3. La détermination du montant des indemnités de fonction p.21

4. Le cumul d'indemnités p.27

B - Indemnité pour reconnaissance des attributions exercées au nom de l'État p.27

C - Les remboursements de frais p.28

1. Remboursement de frais exposés dans le cadre d'un mandat spécial p.28

2. Remboursement de frais exposés dans le cadre de réunions
hors du territoire de la commune p.28

3. Aides financières au titre des frais de garde d'enfants et d'assistance
aux personnes p.29

4. Dépenses exceptionnelles d'assistance et de secours des maires et adjoints p.30

5. Indemnités du maire pour frais de représentation p.30

Chapitre III

La protection sociale p.31

A - La Sécurité sociale des élus p.31

1. L'affiliation obligatoire de tous les élus à la Sécurité sociale p.31

2. Les conditions d'assujettissement aux cotisations sociales p.31

3. Les droits aux prestations p.32

B - La retraite des élus p.33

1. La retraite complémentaire obligatoire : l'Ircantec p.33

2. La retraite par rente : une retraite facultative p.33

3. Le régime général de base de la Sécurité sociale p.34

Chapitre IV

La protection fonctionnelle des élus locaux p.35

A - Les exécutifs mis en cause ou poursuivis pénalement p.35

1. Cas d'ouverture de la protection p.35

2. Les bénéficiaires p.37

3. Les modalités d'octroi de la protection p.37

B - Les élus victimes d'attaques p.37

1. Cas d'ouverture de la protection p.37

2. Les bénéficiaires p.38

3. Les modalités d'octroi de la protection p.38

4. L'objet de la protection p.38

Chapitre V

Les droits à la formation p.41

A - Le droit à des actions de formation p.41

B - Le droit individuel à la formation (Dife) p.43

C - La compensation de la perte de rémunération subie par les salariés et agents publics p.44

Chapitre VI

Les garanties postmandat p.45

A - L'allocation différentielle de fin de mandat p.45

B - Les facilités de réinsertion dans le monde du travail p.46

1. Stage de remise à niveau, formation professionnelle et bilan de compétences p.46

2. Validation des acquis de l'expérience p.46

Partie 2

Les droits politiques

Chapitre I

Le droit à l'information	p.51
A - La représentation dans les commissions	p.51
B - La convocation aux séances	p.52
C - La communication des informations sur les points à l'ordre du jour	p.53
D - La note de synthèse	p.55
E - Les missions d'information et d'évaluation	p.55
F - Le droit à la confidentialité des correspondances	p.56

Chapitre II

Le droit à des moyens matériels	p.57
A - Les moyens d'accès à l'information	p.57
B - Le local de réunion	p.58
C - Le matériel de bureau	p.59

Chapitre III

Les droits d'expression	p.61
A - L'expression orale	p.61
1. La publicité des séances	p.61
2. Le droit d'exprimer son opinion pendant la séance	p.62
3. Le contrôle du recours au huis clos	p.64
4. Le scrutin public	p.64
5. Les questions orales	p.64
6. Le droit de siéger côte à côte	p.65
B - L'expression écrite	p.65
1. Le principe du droit aux tribunes libres	p.65
2. Les bénéficiaires du droit aux tribunes libres	p.67
3. Les supports concernés	p.70
4. La portée pratique du droit d'expression	p.73

Partie 3

Les devoirs

Chapitre I

Les obligations	p.81
A - La tenue des bureaux de vote	p.81
1. La présidence des bureaux de vote	p.81
2. La fonction d'assesseur d'un bureau de vote	p.82
3. Les excuses valables	p.83
B - Les obligations déclaratives	p.85
C - La Charte de l'élu local et la prévention des conflits d'intérêts	p.86

Chapitre II

Les sanctions administratives	p.89
A - La démission d'office	p.89
1. La démission d'office pour inéligibilité ou incompatibilité	p.89
2. La démission d'office pour manquement aux obligations	p.90
B - La suspension et la révocation	p.90
C - Le blâme	p.91

**Les garanties
statutaires
des élus locaux**

Si Montaigne pouvait écrire au XVI^e siècle que la fonction de maire était « *une charge qui doit sembler d'autant plus belle qu'elle n'a ni loyer, ni gain autre que l'honneur de son exécution* » (*Essais*, III, X), le mythe originel ne correspond plus à ce qu'est devenu, un demi-millénaire plus tard, l'exercice d'un mandat local, qui requiert tout à la fois, désormais, technicité et disponibilité et qui est de surcroît susceptible d'engager la responsabilité personnelle de son titulaire.

Par conséquent, sans parler de véritable statut qui renvoie trop à la professionnalisation du mandat, le Code général des collectivités territoriales n'en accorde pas moins aux élus locaux de véritables droits individuels pour leur permettre d'exercer au mieux leurs missions d'intérêt général.

Ces garanties sont exposées, pour les élus communaux, aux articles L.2123-1 à L.2123-35.

Ces articles sont, sauf dispositions particulières propres, applicables aux membres des communautés d'agglomération, communautés urbaines et métropoles par renvoi effectué par les articles L.5216-4, L.5215-16 et L.5217-7 du même code.

Concernant les communautés de communes, la situation est plus délicate. Les articles L.5214-8 et L.5211-14 du CGCT ne renvoient qu'à des articles limitativement énumérés.

Chapitre I

La conciliation du mandat et d'une activité professionnelle

Tout élu peut choisir de mener de front son activité professionnelle et son mandat électif ou de mettre entre parenthèses sa carrière professionnelle pour se consacrer exclusivement à sa fonction élective locale.

Dans tous les cas, il bénéficiera de garanties pour l'aider à assumer son choix.

A - La suspension temporaire d'activité

L'élu peut choisir de mettre temporairement un terme à son activité professionnelle, pour se consacrer exclusivement à l'exercice de son (ou ses) mandat(s).

Sa situation diffère alors selon qu'il est salarié de droit privé ou agent public.

1. L'élu salarié de droit privé

En vertu des dispositions combinées des articles L.2123-9, L.5214-8, L.5215-16, L.5216-4, L.5217-7 du CGCT et L.3142-83 du Code du travail, les maires, les présidents des communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines et métropoles, les adjoints au maire, les vice-présidents des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines¹ et des métropoles² peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent, d'une suspension de plein droit de leur contrat de travail, à condition toutefois qu'ils justifient d'une ancienneté minimale d'une année chez leur employeur à la date de leur entrée en fonction. Il en va de même des adjoints et conseillers municipaux qui viendraient à remplacer le maire dans les conditions de l'article L.2122-17 du CGCT, pendant la période dudit remplacement.

L'élu salarié qui remplit les conditions pour bénéficier d'une suspension de droit de son contrat de travail doit en faire la demande à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La suspension prend alors effet quinze jours après la réception du courrier par l'employeur.

Dans les autres cas, l'employeur est libre d'accorder ou non une suspension du contrat.

1. L.5215-16 du CGCT.

2. L.5217-7 du CGCT.

Pendant la durée de la suspension du contrat de travail, le salarié n'est pas rémunéré.

Cependant, le temps passé au titre du mandat local est assimilé, dans la limite de deux mandats, à une durée d'activité pour l'octroi des congés payés, des avantages liés à l'ancienneté, du calcul du préavis en cas de licenciement et de l'indemnité de licenciement³.

La totalité du temps passé au titre du mandat local est par ailleurs prise en compte pour le projet de transition professionnelle et le congé de validation des acquis de l'expérience à l'issue du mandat.

Jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs, il existe un droit à réintégration si le mandat de l'élu vient à cesser, pour quelque raison que ce soit, y compris en cas de démission⁴. Ce droit s'applique également si l'élu, titulaire de plusieurs mandats, vient à n'en perdre qu'un seul⁵. Dans ce cas, l'élu retrouve 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.

Lorsque la fin du mandat survient au cours ou à l'issue du troisième mandat consécutif, le salarié bénéficie simplement d'une priorité de réembauche pendant un an. En cas de réemploi, il bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Dans tous les cas, la demande de réemploi doit être adressée à l'employeur au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration du mandat.

En outre, s'il le demande, le salarié bénéficie :

- d'un stage de remise à niveau en cas de changement de techniques, de méthodes de travail utilisées dans l'entreprise ou d'évolution du poste de travail⁶ ;
- d'une formation professionnelle ;
- d'un bilan de compétences⁷.

2. L'élu fonctionnaire titulaire

a) *Le détachement*

Tout fonctionnaire de l'une des trois fonctions publiques peut demander à être détaché pour remplir sa fonction électorale.

En vertu de l'article L.2123-10 du CGCT, le détachement est accordé de droit s'il s'agit d'un mandat de maire, de président de communauté de communes, communauté d'agglomération, communauté urbaine et métropole, d'adjoint au maire, de vice-président de communauté de communes, de communauté d'agglomération, de communauté urbaine⁸ et de métropole⁹. Il en va de même des adjoints et conseillers qui viendraient à assurer la suppléance du maire.

3. Article L.3142-88 dernier alinéa du Code du travail.

4. CE, 20 février 2018, n° 401731.

5. CE, 20 février 2018, n° 401731.

6. L.2123-11 du CGCT

7. L.2123-11-1 du CGCT.

8. L.5215-16 du CGCT.

9. L.5217-7 du CGCT.

Dans les autres cas, il est accordé sous réserve des nécessités du service.

Le fonctionnaire détaché ne perçoit plus aucune rémunération mais continue à bénéficier, dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La cotisation salariale calculée par application du taux en vigueur dans le régime spécial de retraite sur la base du traitement indiciaire brut fait l'objet d'un précompte sur l'indemnité perçue en qualité d'élu. En revanche, aucune cotisation patronale n'est due pour le risque vieillesse¹⁰.

Pour les autres risques (maladie, maternité, invalidité et décès, accident du travail et allocations familiales), l'administration d'origine du fonctionnaire détaché demeure redevable des cotisations patronales d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès et d'allocations familiales assises sur le traitement indiciaire brut (circulaire interministérielle n° DSS/5B/DGCL/2013/1 93 du 14 mai 2013 relative à l'affiliation au régime général de Sécurité sociale des titulaires de mandats locaux ainsi qu'à l'assujettissement des indemnités de fonction qui leur sont versées – <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=37029>).

En l'absence de disposition propre aux fonctionnaires détachés pour l'exercice de fonctions publiques électives, ils bénéficient, au terme de leur mandat, des dispositions de l'article L.3142-84 du Code du travail, qui leur sont rendues applicables par l'article L.3142-87 du même Code. Elles prévoient une réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi équivalent dans les deux mois de la demande formulée par l'intéressée auprès de son employeur (CE, 20 février 2018, n° 401731).

À défaut d'emploi vacant, l'élu fonctionnaire devra être placé en surnombre.

b) La mise en disponibilité

Bien que cela présente moins d'intérêt que le détachement, le fonctionnaire investi d'une fonction élective peut demander à être placé en disponibilité. Dans cette position, sa carrière professionnelle est mise entre parenthèses : il cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La mise en disponibilité est accordée de droit, pendant la durée de leur mandat et sur leur demande, aux fonctionnaires territoriaux, de l'État ou hospitaliers qui exercent un mandat d'élu local¹¹.

3. L'élu agent contractuel de droit public

Les décrets applicables aux agents non titulaires ne les autorisent à bénéficier d'un congé sans traitement pour la durée de leur mandat que s'ils sont appelés à exercer les fonctions de membre du gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen. Ils ne visent pas l'exercice d'un mandat local.

10. Article R.73-1 du Code des pensions civiles et militaires de retraite et article 5 du décret n° 2007-173 du 7 février 2007.

11. Article 47 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État ; article 24 du décret n° 86-68, dernier alinéa, article 34 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988.

Toutefois, l'article L.3142-87 du Code du travail auquel il est renvoyé par le CGCT pour les fonctions électives énumérées au point A.1 précise que les dispositions du Code du travail relatives à la suspension du contrat du salarié qui justifie d'un an d'ancienneté s'appliquent « *aux agents non titulaires de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi qu'aux personnels des entreprises publiques, sauf s'ils bénéficient de dispositions plus favorables* ».

Il convient donc d'en déduire que les agents contractuels de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers peuvent bénéficier de la suspension de leur contrat de travail dans les mêmes conditions que les salariés de droit privé et des mêmes conditions de réintégration lors de la cessation de leur mandat.

B - Facilités et protection accordées aux élus qui conservent une activité professionnelle

1. Le dégagement de temps pour l'exercice du mandat

a) Les autorisations d'absence

Toute personne qui emploie un élu membre d'un conseil municipal, d'un conseil de communauté de communes, d'agglomération urbaine et d'un conseil de métropole doit lui accorder des autorisations d'absence afin qu'il puisse se rendre et assister aux réunions des organismes dans lesquels il siège¹².

Sont ainsi visées :

- les séances plénières des assemblées délibérantes ;
- les réunions des commissions dont il est membre et qui ont été instituées par délibération de l'assemblée délibérante ;
- les réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la collectivité ou l'EPCI ;
- les 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 en relevant ;
- les réunions organisées par les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre, par le département ou par la région, lorsqu'il a été désigné pour y représenter la commune ;
- les commémorations, fêtes légales et journées nationales ;
- les missions accomplies dans le cadre d'un mandat spécial.

L'élu doit prévenir son employeur par écrit au plus tôt, dès qu'il a connaissance de la date de la réunion à laquelle il doit se rendre, en lui précisant la durée de son absence. Un décret apportera des précisions pour régir l'hypothèse dans laquelle le maire doit prendre des mesures de sûreté urgentes en cas de danger grave ou imminent.

12. L.2123-1, L.5214-8, L.5215-16, L.5216-4 et L.5217-7 du CGCT.

Si l'élu a la qualité d'agent public, il bénéficiera, si elles lui sont plus favorables, des dispositions prévues en matière d'autorisation d'absence. Il n'existe cependant pas de dispositions nationales, le Code général de la fonction publique pose uniquement, au profit des fonctionnaires hospitaliers, le droit à autorisations spéciales d'absence n'entrant pas dans le calcul des congés annuels¹³ et renvoie pour le reste au Code du travail¹⁴.

Si l'élu a respecté la procédure pour prévenir son employeur suffisamment tôt, ce dernier doit lui accorder ces autorisations nonobstant les inconvénients que les absences peuvent générer sur la continuité du service¹⁵.

Concernant plus spécifiquement les salariés, ils bénéficient, au début de leur mandat, puis une fois par an, d'un entretien avec leur employeur pour évoquer les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de leur emploi. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel relatif aux perspectives d'évolution professionnelle. En outre, ils peuvent s'accorder sur les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives et, le cas échéant, sur les conditions de rémunération des temps d'absence¹⁶. L'entretien permet également la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice du mandat par ces salariés et comporte des informations sur le droit individuel à la formation.

b) Les crédits d'heures

Si les élus peuvent être autorisés à s'absenter pour se rendre aux réunions dans lesquelles ils siègent en qualité d'élu municipal ou intercommunal, ils peuvent également bénéficier de temps pour préparer ces réunions et administrer la commune ou l'établissement.

Sont ici concernés, comme pour les autorisations d'absence, les membres des conseils municipaux et des conseils des établissements publics intercommunaux.

Ce temps est accordé sous forme de forfait trimestriel de crédit d'heures, variable en fonction de la strate démographique de la commune et des fonctions électives, conformément aux articles L.2123-2 et R.2123-5 du CGCT :

Nombre d'habitants	Maire	Adjoint et conseiller délégué	Conseiller
< 3 500	122 h 30	70 h 00	10 h 30
De 3 500 à 9 999	122 h 30	70 h 00	10 h 30
De 10 000 à 29 999	140 h 00	122 h 30	21 h 00
De 30 000 à 99 999	140 h 00	140 h 00	35 h 00
> 100 000	140 h 00	140 h 00	70 h 00

Pour l'application de ces dispositions aux élus intercommunaux, le président, les vice-présidents et les membres de l'organe délibérant sont assimilés respectivement au maire, aux adjoints au maire et aux conseillers municipaux d'une commune dont la population serait égale à celle de l'ensemble des communes composant l'EPCI¹⁷.

13. L.622-7 du CGFP.

14. L.111-3 du CGFP.

15. TA Mayotte, 16 juin 2009, n° 0700146.

16. L.2123-1 du CGCT.

17. R.5211-3 du CGCT.

Par ailleurs, ces crédits de temps peuvent être majorés, dans la limite de 30 % par élu, par délibération du conseil municipal dans les communes :

- chefs-lieux de département, d'arrondissement et de canton ;
- sinistrées ;
- classées stations de tourisme ;
- dont la population, depuis le dernier recensement, a augmenté à la suite de la mise en route de travaux publics d'intérêt national tels que les travaux d'électrification ;
- qui, au cours de l'un au moins des trois exercices précédents, ont été attributaires de la dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale ;
- de 5 000 habitants ou plus qui, au cours de l'un au moins des trois exercices précédents, ont été attributaires de l'enveloppe de la dotation d'aménagement des communes d'outre-mer.

Lorsque l'élu travaille à temps partiel, le crédit d'heures est réduit proportionnellement.

Si un adjoint ou un élu est amené à suppléer l'exécutif empêché, il peut alors bénéficier du crédit d'heures normalement accordé à l'exécutif pendant la durée de cette suppléance.

Pour bénéficier de ses crédits d'heures, l'élu doit en faire la demande à son employeur, par écrit, au moins trois jours à l'avance, en précisant la date et 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.

L'employeur, qui est tenu d'accorder aux titulaires de mandats municipaux l'autorisation d'utiliser le crédit d'heures prévu par la loi, ne peut pas contrôler l'usage qui en est fait dès lors que le forfait n'est pas dépassé¹⁸.

Cas particulier des élus enseignants

Compte tenu des nécessités du service public de l'enseignement, le crédit d'heures des enseignants élus doit être réparti entre le temps de service effectué en présence des élèves et le temps complémentaire de service (1).

(1) Article R.2123-6 du CGCT.

c) Dispositions communes et temps d'absence maximal

Le temps d'absence accordé au titre des autorisations d'absence ou du crédit d'heures est assimilé à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, des droits à congés payés¹⁹ et des droits aux prestations sociales²⁰. En revanche, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer, c'est une simple possibilité.

L'élu qui subit une perte de revenus et qui ne perçoit pas d'indemnité de fonction peut obtenir une compensation financière de la part de la commune ou de l'organisme auprès duquel il la représente²¹. Elle est limitée à 100 heures annuelles, lesquelles ne peuvent excéder 2 fois le Smic horaire.

18. Cass. soc., 16 avril 2008, n° 06-44793 ; CA Fort-de-France, 29 mai 2020, n° 16/00099.

19. L.2123-7 du CGCT.

20. L.2123-25 du CGCT, article L.1132-3-4 du Code du travail.

21. L.2123-3 du CGCT.

Les temps d'absence cumulés ne peuvent pas dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile, soit 803 h 30.



Remarque

Lorsque la durée du travail n'est pas calculée par rapport à la durée légale de 35 heures et sur la base de 5 semaines de congés payés, il est tenu compte de la durée du travail qui résulte de ces dérogations instaurées par décrets, convention, accord ou régime d'équivalence.

La durée hebdomadaire du travail prise en compte pour les salariés régis par un contrat de travail temporaire est celle fixée dans ce contrat en application de l'article L.1251-43 du Code du travail.

L'employeur ne peut pas imposer à l'élu qui doit s'absenter pour son mandat électif des changements d'horaires ou de durée du travail. Naturellement, les absences fréquentes de l'élu ne peuvent pas justifier un licenciement ou une sanction disciplinaire quelle qu'elle soit et ne doivent pas entrer en considération pour l'octroi d'avantages sociaux, la fixation de la rémunération, l'avancement, etc.

Par ailleurs, concernant le télétravail, sous réserve de la compatibilité de son poste de travail, le titulaire d'un mandat électif local est réputé relever de la catégorie des personnes qui disposent de l'accès le plus favorable au télétravail dans l'exercice de leur emploi²².

2. L'affirmation du principe de non-discrimination des travailleurs élus locaux

Constatant que la protection associée au statut de salarié protégé accordée aux élus locaux n'était pas effective, tout en étant un frein au recrutement, le législateur a décidé, en 2019, dans le cadre de la loi relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, d'abroger ce statut. En contrepartie, il a étendu le principe de non-discrimination à l'égard des élus locaux.

Concernant le secteur privé, le Code du travail affirme qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise en raison de l'exercice d'un mandat électif. Quant à l'élu salarié, il ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison l'exercice de son mandat électif²³.

Concernant le secteur public, le Code général de la fonction publique affirme que la carrière ou le parcours professionnel des fonctionnaires ou des contractuels ne peut être affecté ou influencé en aucune manière par les opinions, positions ou votes émis au cours de son mandat²⁴.

Enfin, le Code général des collectivités territoriales précise également que, sous peine de nullité et de versement de dommages et intérêts, les absences liées à l'utilisation d'autorisations spéciales d'absence ou de crédits d'heures ne peuvent pas être prises

22. L.2123-1-1 du CGCT.

23. L.1132-1 du Code du travail.

24. L.111-2 du CGFP.

en compte pour prononcer un licenciement, un déclassement professionnel ou encore une sanction disciplinaire²⁵. Ces absences ne peuvent pas plus être prises en considération pour décider de l'embauche, de la formation professionnelle, de l'avancement, de la rémunération et de l'octroi d'avantages sociaux²⁶.

3. Conservation du bénéfice d'un concours de la fonction publique territoriale pendant l'exercice d'un mandat

Dans la fonction publique territoriale, les lauréats d'un concours sont inscrits, pendant quatre ans maximum, sur une liste d'aptitude.

L'inscription sur cette liste ne vaut pas recrutement mais leur permet d'être recrutés.

Si, après quatre ans d'inscription sur la liste d'aptitude, le lauréat n'a pas trouvé d'emploi, il perd le bénéfice de son concours.

Dans le souci de favoriser la diversification des candidatures aux élections et la réintégration professionnelle des élus locaux à l'issue de leur mandat, l'article L.325-39 du CGFP prévoit la suspension du décompte de cette période de quatre ans pendant toute la durée du mandat d'élu local.

25. CA Fort-de-France, 29 mai 2020, n° 16/00099.

26. L.2123-8 du CGCT.