



15ème législature

Question N° : 33904	De M. Jean-François Portarrieu (La République en Marche - Haute-Garonne)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi et insertion		Ministère attributaire > Cohésion des territoires et relations avec les collectivités territoriales
Rubrique >élus	Tête d'analyse >Temps autorisé pour les conditions d'exercice du mandat d'un élu local	Analyse > Temps autorisé pour les conditions d'exercice du mandat d'un élu local.
Question publiée au JO le : 17/11/2020 Réponse publiée au JO le : 16/02/2021 page : 1377 Date de changement d'attribution : 08/12/2020		

Texte de la question

M. Jean-François Portarrieu attire l'attention de Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sur les conditions d'exercice du mandat d'un élu local qui travaille dans le secteur privé et plus particulièrement sur le temps octroyé au salarié pour l'exercice de son mandat. En effet, selon l'article L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales, l'employeur est tenu de laisser au salarié de son entreprise, membre d'un conseil municipal, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières dudit conseil, aux réunions de commissions dont il est membre, ainsi qu'aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes dans lesquels il représente la commune. C'est le régime des autorisations d'absence. L'article L. 2123-2 fixe, lui, un crédit d'heures à chaque élu local lui permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel il la représente. Ce crédit, forfaitaire ou trimestriel, est fixé par référence à la durée hebdomadaire légale du travail en fonction du nombre d'habitants de la commune. Or, selon l'article L. 2123-5 du même code, le temps d'absence utilisé ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile. Alors que, à chaque élection, il est parfois de plus en plus difficile, dans certains territoires, de trouver des candidats, il faut réfléchir à des solutions concrètes pour notamment encourager l'exercice de mandats locaux par des salariés de secteur privé. Ainsi, augmenter le temps d'absence fixé à l'article L. 2123-5 du CGCT pourrait, par exemple, être une de ces solutions. Dans ce cadre, il souhaiterait connaître sa position à ce sujet et savoir s'il serait possible et souhaitable d'envisager une telle mesure.

Texte de la réponse

La loi a établi des garanties visant notamment à permettre à l'élu de pouvoir consacrer le temps nécessaire au service de sa collectivité tout en exerçant une activité professionnelle. Les élus locaux bénéficient ainsi d'autorisations d'absence pour participer aux séances plénières de leur conseil, aux réunions des commissions dont ils sont membres (instituées par délibération), aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où ils ont été désignés pour représenter leur collectivité (articles L. 2123-1, L. 3123-1 et L. 4135-1 du Code général des collectivités territoriales – CGCT). Ces autorisations d'absence peuvent être mobilisées pour se rendre comme pour participer à ces réunions : le dispositif est donc compatible avec d'éventuelles réunions en visioconférence, lorsque les circonstances l'exigent. L'élu est alors tenu d'informer son employeur dès qu'il a connaissance de l'organisation de la réunion, sans autre précision de délai ; la réglementation permet donc le cas

échéant l'organisation de réunions urgentes et imminentes, comme la crise sanitaire du covid-19 a pu le nécessiter dans certaines communes. Il n'est pas interdit à l'employeur de rémunérer le salarié durant ces temps d'absence. Les élus municipaux, départementaux et régionaux disposent également de droit, sur demande, d'un crédit d'heures, forfaitaire et trimestriel, pour participer à l'administration de leur collectivité (L. 2123-2, L. 3123-2 et L. 4135-2 du CGCT). Le montant de ces crédits d'heures a été revalorisé par l'article 87 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique : 140 H d'absence par trimestre pour un maire d'une commune d'au moins 10 000 habitants travaillant à temps plein (soit plus de 46 H par mois) ; 122 H 30 par trimestre pour un maire d'une commune de moins de 10 000 habitants travaillant à temps plein (soit plus de 40 H par mois). Les heures mobilisées par le salarié au titre de ce crédit d'heures ne peuvent néanmoins pas faire l'objet d'une rémunération par l'employeur, le législateur l'ayant expressément exclu. Il convient cependant de souligner que le temps d'absence annuel total d'un salarié au titre des deux dispositifs précités ne peut pas excéder la moitié de la durée légale de travail sur une année (article L. 2123-5 du CGCT). Ce plafond permet un temps total d'absence conséquent. Il constitue certes une contrainte pour les élus locaux, mais il doit également être conçu comme une protection de leur contrat de travail. Les temps d'absence tels qu'ils existent à ce jour peuvent constituer une contrainte organisationnelle et financière pour l'employeur, qu'il convient de ne pas accentuer afin de ne pas dissuader l'emploi et l'embauche des élus locaux qui exercent une activité salariée ou qui recherchent un emploi. D'autres pistes existent pour apporter davantage de souplesse d'organisation au profit des élus salariés. L'article 89 de la loi « engagement et proximité » précitée a ainsi introduit un nouvel article L. 2123-1-1 au CGCT. En application de cet article, les élus locaux sont dorénavant réputés relever de la catégorie de personnes qui disposent de l'accès le plus favorable au télétravail dans l'exercice de leur emploi au sein de l'entreprise, dès lors que leur poste de travail y est compatible. Bien que les périodes de télétravail soient partie intégrante du temps de travail professionnel, cette disposition est susceptible de faciliter l'exercice du mandat, en particulier lorsqu'elle permet à des élus de réduire leurs temps de trajets vers leur lieu de travail, pour consacrer davantage de temps à leur mandat.