

AUTRES MANDATS REPRÉSENTATIFS

CONSEILLERS PRUD'HOMMAUX

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les conseillers prud'homaux bénéficient d'autorisations d'absences pour se rendre et participer :

- aux séances du bureau de conciliation, du bureau de jugement et aux audiences de référé ;
- à l'exécution et au contrôle des mesures d'instruction ;
- aux commissions et assemblées générales du conseil de prud'hommes auxquels ils appartiennent ;

Le conseiller rapporteur peut également s'absenter pour effectuer les missions qui lui sont propres.

Article L. 1442-5 du Code du travail

CONGÉ DE FORMATION

Dès leur élection, les conseillers prud'homaux ont droit à un congé de formation nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Sa durée ne peut dépasser 6 semaines par mandat et 2 semaines au cours d'une même année civile, avec possibilité de fractionnement.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 15 jours à l'avance, ou 30 jours à l'avance dès lors que la durée de l'absence est supérieure à 3 jours consécutifs.

Les absences pour formation du conseiller prud'homal sont admises au titre des dépenses de formation déductibles de la participation de l'employeur à la formation professionnelle continue.

Articles L. 1442-2 et D. 1442-7 du Code du travail

ABSENCES ASSIMILÉES À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les absences d'un conseiller prud'homal pour exercer ses fonctions ou au titre de la formation afférente sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour le droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales ;
- pour tous les droits que le salarié tient de son ancienneté au sein de l'entreprise.

Article L. 1442-6 du Code du travail

RÉMUNÉRATION

L'employeur est tenu de maintenir intégralement la rémunération du salarié absent. Autrement dit, les absences du salarié ne doivent donner lieu à aucune réduction de rémunération.

La rémunération des absences du salarié fait ensuite l'objet d'un remboursement par l'État, sur présentation d'une copie du bulletin de salaire et d'un état contresigné par le salarié mentionnant l'ensemble des absences ayant donné lieu à maintien de salaire.

*Articles L. 1442-6, D. 1423-59 du Code du travail
Décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 – JO du 17 juin*

Lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'État et l'employeur proportionnellement au temps passé par le conseiller prud'homal respectivement auprès de l'entreprise et auprès du Conseil.

Les règles d'indemnisation par l'État des conseillers prud'homaux ont été modifiées à compter du 1er septembre 2009. Les activités indemnisables sont élargies :

- à la participation à l'audience de rentrée solennelle ;
- à l'étude préparatoire d'un dossier avant l'audience devant le bureau de conciliation, dans la limite de 30 minutes par dossier ;
- à la relecture et à la signature par le président de la formation de référé ou du bureau de jugement des décisions dont la rédaction a été confiée à un autre membre de l'une de ces formations ;
- aux activités administratives des présidents et vice-présidents de chambre.

Le nombre d'heures indemnisables au titre de la rédaction d'un jugement est porté de 3 à 5 heures, et l'indemnisation des activités administratives est augmentée.

Les conseillers prud'homaux rémunérés au forfait-jours bénéficient du maintien intégral de leur rémunération et des avantages afférents ; l'employeur sera par la suite remboursé de cette rémunération qu'il aura dû verser.

*Article D. 1423-63 I du Code du travail
Décrets n° 2009-1010 et 2009-1011 du 25 août 2009 – JO du 27 août
Circulaire DS/SJ09 - 323 du 16 août 2009*

LICENCIEMENT D'UN CONSEILLER PRUD'HOMAL

L'exercice de fonctions prud'homales ne peut être une cause de rupture du contrat de travail, même si les absences perturbent la bonne marche de l'entreprise.

Article L. 2411-1 du Code du travail, modifié par loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Le licenciement peut toutefois être prononcé pour un motif étranger aux fonctions représentatives du salarié.

Dans cette hypothèse, il est soumis à la procédure applicable pour le licenciement des délégués syndicaux, c'est-à-dire pour le moins autorisé par l'inspecteur du travail. Le conseiller prud'homal bénéficie de cette protection exceptionnelle contre le licenciement :

- durant les 3 mois qui suivent sa candidature aux élections prud'homales ;
- au cours de son mandat ;
- pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de celui-ci.

La méconnaissance par l'employeur de ce statut protecteur est sanctionnée :

- soit par le versement au salarié des rémunérations susceptibles d'être perçues jusqu'à expiration de la période protégée (6 mois suivant la fin du mandat) ;

- soit par la réintégration du salarié dans son ancien emploi assortie, le cas échéant, de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir depuis la rupture de son contrat jusqu'à la date de sa réintégration.

Le résultat des élections prud'homales étant connu de tous, et l'employeur ayant la possibilité de consulter la liste des candidats auprès de la préfecture, ce dernier ne peut arguer de son ignorance de la qualité de conseiller prud'homal du salarié, pour justifier le non-respect de la procédure exceptionnelle de licenciement.

Cass. soc. 9 juin 1998 - n° 96-43.015 - Bull. civ. V, n° 314

L'obligation de demander l'autorisation à l'inspecteur du travail est étendue à tout mode de rupture du contrat de travail dont l'employeur prend l'initiative : départs négociés, mise à la retraite, etc. Seuls la démission et le départ volontaire à la retraite, à l'initiative du salarié, sont exemptés de cette autorisation.

CONSEILLER DU SALARIÉ DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

DÉFINITIONS

Il s'agit des conseillers extérieurs à l'entreprise, choisis sur liste préfectorale par le salarié pour l'assister lors de l'entretien préalable de licenciement, dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel.

Le préfet établit une liste de conseillers au niveau départemental, comprenant notamment d'anciens magistrats, des retraités, parfois des représentants du personnel d'autres entreprises, et comportant le nom, l'adresse, la profession et l'appartenance syndicale éventuelle de ces conseillers.

Article L. 1232-7 du Code du travail

AUTORISATION D'ABSENCE

Le conseiller du salarié dispose d'un crédit d'heures maximal de 15 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions et pour les besoins de sa formation.

Articles L. 1232-8 et L. 1232-12 du Code du travail

Seuls les employeurs de plus de 11 salariés sont tenus d'autoriser des absences à un conseiller du salarié, dans la limite du quota accordé par la loi (15 heures par mois).

Temps de travail effectif

Ces absences ne doivent entraîner aucune réduction de rémunération et des avantages afférents. Elles sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour le droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales ;
- pour tous les droits que le salarié tient de son ancienneté au sein de l'entreprise.

Article L. 1232-9 du Code du travail

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés inscrits sur liste départementale en tant que conseiller du salarié bénéficient d'une protection exceptionnelle contre le licenciement : comme pour les délégués syndicaux, la rupture de leur contrat de travail, à l'initiative de l'employeur (licenciement, mise à la retraite, etc.) doit être autorisée par l'inspecteur du travail.

Article L. 1232-14 du Code du travail

La version du Code du travail entrée en vigueur en mai 2008 ne précise plus si le conseiller du salarié bénéficie, comme le délégué syndical, d'une prolongation de protection contre le licenciement pendant 1 an suivant le terme de son mandat, dès lors qu'il a exercé ses fonctions représentatives pendant au moins 12 mois. Mais la Cour de cassation rappelle que le licenciement d'un conseiller du salarié qui a exercé son mandat pendant plus de 12 mois, notifié moins d'un an après le terme dudit mandat, doit être précédé d'une autorisation administrative.

Cass. Soc. 27 janvier 2010 – n° 08-44.376

MEMBRES D'UN ORGANISME DE SÉCURITÉ SOCIALE OU D'UNE MUTUELLE

MANDAT AU SEIN D'UN ORGANISME DE SÉCURITÉ SOCIALE

Autorisations d'absence

Le salarié titulaire d'un mandat au sein d'un organisme de sécurité sociale a droit à des autorisations d'absence pour exercer ce mandat.

L'employeur ne peut refuser au salarié de s'absenter, en raison du caractère d'intérêt général du mandat exercé.

Peuvent ainsi suspendre leur contrat de travail :

- les membres des organismes du régime général de la sécurité sociale : CNAM, CAF, ACOSS, URSSAF, CPAM, etc. ;
- les membres de la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) ;
- les membres de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

Ces absences sont de droit pour siéger aux séances plénières du conseil d'administration de ces organismes, ou dans les commissions où ils ont été nommés, ou pour participer aux formations dispensées dans le cadre de leurs fonctions représentatives.

Articles L. 231-9 et suivants du Code de la sécurité sociale

Formalités

La loi ne prévoit aucun délai et aucune formalité particulière pour prévenir l'employeur de ces absences. Afin d'éviter toute contestation, il est cependant préférable de prévenir l'employeur par écrit, quelques jours à l'avance, en mentionnant le motif et la date de l'absence.

La jurisprudence apporte quelques précisions sur les informations que l'employeur est en droit de demander.

Avant l'absence, il peut exiger d'être informé des dates, sans pouvoir ni refuser l'autorisation d'absence sollicitée, ni effectuer un contrôle à priori sur l'utilisation de ce temps d'absence. Au retour du salarié, l'employeur peut lui demander de justifier l'utilisation qu'il a faite de l'autorisation d'absence et sanctionner le salarié, si l'utilisation se révèle non conforme à son mandat social.

Exemple

Un salarié, par ailleurs membre du Conseil d'administration d'une Caisse régionale d'assurance maladie, informe son employeur de ses absences à venir pour exercer son mandat. L'employeur qui ne se satisfait pas de ces informations, lui demande un calendrier des activités de la CRAM, mentionnant la nature des réunions auxquelles il est convoqué, et lui notifie qu'il ne sera autorisé à s'absenter qu'après réception de ces informations. Le salarié n'apporte pas les informations demandées et est sanctionné par l'employeur pour des absences non autorisées. La Cour de cassation décide que la sanction est injustifiée dans la mesure où le salarié titulaire d'un mandat social n'avait pas d'autres explications à apporter que celles qu'il a déjà fournies.

Cass. soc. 13 mai 2003 - Doz c/ Association AEFI

Effets de l'absence sur le contrat de travail

L'absence pour exercer un mandat social est prise en compte comme temps de travail effectif notamment pour :

- le calcul de la durée des congés payés ;
- les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

En outre, l'absence ne doit entraîner aucune réduction de rémunération. Le salaire ainsi versé au salarié est ensuite remboursé à l'employeur par les organismes de sécurité sociale.

Article L. 231-12 du Code de la sécurité sociale

Rupture du contrat du salarié protégé

L'exercice du mandat d'administrateur auprès d'un organisme de sécurité sociale ne peut justifier la rupture de son contrat de travail, sous peine de dommages-intérêts au profit du salarié lésé.

Article L. 231-11 du Code de la sécurité sociale

Le licenciement peut néanmoins être prononcé pour un motif étranger à l'exercice des fonctions représentatives du salarié.

Dans cette hypothèse, la procédure spécifique au licenciement des délégués syndicaux est applicable : le licenciement intervenant au cours du mandat ou dans un délai de 6 mois suivant l'expiration de celui-ci doit être précédé de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La protection contre le licenciement s'applique également pendant 3 mois à compter de la simple candidature du salarié à l'exercice d'un de ces mandats.

Articles L. 231-11 et L. 412-18 du Code de la sécurité sociale

Cas particuliers : Salarié assesseur d'un tribunal de Sécurité Sociale

Les membres assesseurs d'un Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale bénéficient d'autorisations d'absences pour se rendre et participer aux audiences auxquelles ils sont convoqués.

Article L. 142-5 du Code de la sécurité sociale

En l'absence de précisions légales, il est possible de considérer que les absences du salarié assesseur ne sont pas prises en compte dans la détermination de la durée des congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

De même, elles ne semblent pas pouvoir donner lieu à rémunération, sauf stipulation conventionnelle plus favorable.

CONGÉ MUTUALISTE

Les administrateurs d'une mutuelle au sens de l'article L. 114-16 du Code de la mutualité bénéficient d'un congé non rémunéré de formation d'une durée maximale de 9 jours ouvrables par an. Ce congé est appelé «congé mutualiste».

Article L. 3142-47 du Code du travail

Formalités

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit présenter, par écrit, sa demande à l'employeur, 30 jours à l'avance au moins, en précisant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que l'organisme responsable du stage ou de la session de formation.

Article R. 3142-25 du Code du travail

Temps de travail effectif

La durée du congé mutualiste est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail ou de l'ancienneté dans l'entreprise.

Article L. 3142-48 du Code du travail

La durée du congé mutualiste ne peut s'imputer sur celle des congés annuels payés.

Rupture du contrat de travail

Le Code du travail ne prévoit pas de dispositions particulières contre le licenciement des salariés bénéficiant d'un congé mutualiste. La rupture du contrat peut, toutefois, être jugée abusive si elle est motivée notamment par les absences du salarié, en application de l'article L. 1132-4 du Code (discriminations).

CONGÉ DE REPRÉSENTATION

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'un congé de représentation les salariés membres d'une mutuelle au sens du Code de la mutualité.

Ils doivent être désignés comme représentants de la mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental.

Article L. 3142-53 du Code du travail

Le congé de représentation a pour but d'accorder au salarié le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance. L'employeur est tenu d'accorder l'autorisation de s'absenter au salarié. La durée du congé ne peut excéder 9 jours par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.

Article L. 3142-53 du Code du travail

Formalités

Le salarié doit présenter sa demande d'absence à l'employeur par écrit et au moins 15 jours à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence ainsi que l'instance au sein de laquelle il est appelé à siéger.

Article R. 3142-27 du Code du travail

À l'issue de la réunion de l'instance au titre de laquelle est accordé le congé de représentation, le service responsable de la convocation des membres de cette instance doit délivrer aux salariés une attestation constatant leur présence effective. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Article R. 3142-31 du Code du travail

Le bénéfice d'un congé de représentation peut être refusé au salarié lorsque l'employeur justifie que l'absence du salarié aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, le refus doit être précédé de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Le refus doit être motivé, sous peine de nullité. Il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes, en référé.

Articles L. 3142-54, R. 3142-28 et R. 3142-29 du Code du travail

Tout refus doit être notifié au salarié dans les 4 jours qui suivent sa demande.

Le salarié dont la demande n'est pas satisfaite bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur d'un congé de représentation.

Article R. 3142-30 du Code du travail

Rémunération de l'absence

Si, à l'occasion du congé de représentation, le salarié subit une perte de rémunération, il perçoit de l'État une indemnité forfaitaire compensant en partie ou en totalité cette diminution de salaire.

Article L. 3142-52 du Code du travail

Le taux journalier d'indemnisation est celui prévu pour les vacances des conseillers prud'hommes.

Articles R. 3142-33 et R. 1423-55 du Code du travail

Lorsque le salaire n'est pas maintenu ou n'est maintenu que partiellement pendant la durée du congé de représentation, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une attestation indiquant le nombre d'heures non rémunérées en raison du congé.

Article R. 3142-32 du Code du travail

L'employeur peut décider de maintenir le salaire en partie ou en totalité, en plus de l'indemnité compensatrice. Dans ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale dans les conditions fixées à l'article 283 bis du Code général des impôts.

Article L. 3142-52 du Code du travail

Temps de travail effectif

Le congé de représentation est assimilé à une période de travail effectif pour :

- la détermination de la durée des congés annuels payés ;
- l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail de l'intéressé.

Sa durée ne peut être imputée sur celle des congés payés.

Article L. 3142-53 du Code du travail

Rupture du contrat de travail

Les salariés bénéficiaires de congés de représentation ne bénéficient pas de protection légale contre le licenciement.

Le contrat de travail ne doit, cependant, pas être rompu pour un motif lié au mandat du salarié en application de l'article L. 1132-4 du Code du travail (nullité du licenciement discriminatoire).

EXERCICE D'UN MANDAT AU SEIN D'UN ORGANISME SOCIAL

MANDAT AU SEIN D'UN ORGANISME D'EMPLOI OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Autorisations d'absence

Lorsqu'un salarié d'une entreprise est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen, l'employeur est tenu d'accorder à ce salarié le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces organismes.

La liste de ces organismes est fixée par arrêté interministériel.

Article L. 3142-3 du Code du travail

Les salariés qui siègent au conseil d'administration, aux comités régionaux et départementaux du Pôle Emploi bénéficient des mêmes autorisations d'absence.

Article R. 5312-32 du Code du travail

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur, sauf s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la bonne marche de l'entreprise. Dans cette hypothèse, le refus de l'employeur doit être motivé. En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une ou l'autre des parties comme arbitre.

Article L. 3142-4 du Code du travail

L'absence du salarié ne doit entraîner aucune réduction de rémunération. Les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les organismes auprès desquels le salarié s'absente, dans des conditions fixées par décret.

Le salaire, ainsi que les cotisations sociales obligatoires et la taxe sur les salaires éventuellement due, sont pris en compte dans le montant de la participation obligatoire de l'employeur à la formation professionnelle continue.

Articles L. 3142-5 et L. 3142-6 du Code du travail

Rupture du contrat

Le Code du travail ne précise pas si les salariés exerçant un mandat au sein d'un organisme d'emploi ou de formation professionnelle bénéficient d'une protection contre le licenciement comme les représentants du personnel.

La rupture du contrat doit tout au moins être indépendante de l'exercice du mandat sous peine d'être considérée comme discriminatoire.

MANDAT AU SEIN D'UN ORGANISME EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

Les membres du conseil d'administration du fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leur famille, ainsi que les membres des commissions régionales pour l'insertion des populations immigrées, bénéficient d'autorisations d'absence pour exercer leurs fonctions.

Article 38 - Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 - JO du 26 juillet

Les absences ne peuvent être refusées par l'employeur, sauf si l'employeur justifie qu'elles sont préjudiciables à l'entreprise, après consultation des représentants du personnel.

Article 38 - Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 - JO du 26 juillet

Les absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et le calcul des droits liés à l'ancienneté. Elles ne doivent entraîner aucune réduction de rémunération.

Article 38 - Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 - JO du 26 juillet

BÉNÉVOLES D'UNE ASSOCIATION LOI 1901

Peuvent bénéficier d'un congé de représentation les salariés qui sont membres bénévoles d'une association loi 1901.

Ils doivent être désignés comme représentants de l'association pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental.

Article L. 3142-53 du Code du travail

Le congé de représentation a pour but d'accorder au salarié le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance. L'employeur est tenu d'accorder l'autorisation de s'absenter au salarié. La durée du congé ne peut excéder 9 jours par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.

Article L. 3142-53 du Code du travail

Formalités

Le salarié doit présenter sa demande d'absence à l'employeur par écrit et au moins 15 jours à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence ainsi que l'instance au sein de laquelle il est appelé à siéger.

Article R. 3142-27 du Code du travail

À l'issue de la réunion de l'instance au titre de laquelle est accordé le congé de représentation, le service responsable de la convocation des membres de cette instance doit délivrer aux salariés une attestation constatant leur présence effective. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Article R. 3142-31 du Code du travail

Le bénéfice d'un congé de représentation peut être refusé au salarié lorsque l'employeur justifie que l'absence du salarié aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, le refus doit être précédé de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Le refus doit être motivé, sous peine de nullité. Il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes, en référé.

Articles L. 3142-54, R. 3142-28 et R. 3142-29 du Code du travail

Tout refus doit être notifié au salarié dans les 4 jours qui suivent sa demande.

Le salarié dont la demande n'est pas satisfaite bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur d'un congé de représentation.

Article R. 3142-30 du Code du travail

Rémunération de l'absence

Si, à l'occasion du congé de représentation, le salarié subit une perte de rémunération, il perçoit de l'État une indemnité forfaitaire compensant en partie ou en totalité cette diminution de salaire.

Article L. 3142-52 du Code du travail

Le taux journalier d'indemnisation est celui prévu pour les vacances des conseillers prud'homaux.

Articles R. 3142-33 et R. 1423-55 du Code du travail

Lorsque le salaire n'est pas maintenu ou n'est maintenu que partiellement pendant la durée du congé de représentation, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une attestation indiquant le nombre d'heures non rémunérées en raison du congé.

Article R. 3142-32 du Code du travail

L'employeur peut décider de maintenir le salaire en partie ou en totalité, en plus de l'indemnité compensatrice. Dans ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale dans les conditions fixées à l'article 283 bis du Code général des impôts.

Article L. 3142-52 du Code du travail

Temps de travail effectif

Le congé de représentation est assimilé à une période de travail effectif pour :

- la détermination de la durée des congés annuels payés ;
- l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail de l'intéressé.

Sa durée ne peut être imputée sur celle des congés payés.

Article L. 3142-53 du Code du travail

Rupture du contrat de travail

Les salariés bénéficiaires de congés de représentation ne bénéficient pas de protection légale contre le licenciement.

Le contrat de travail ne doit, cependant, pas être rompu pour un motif lié au mandat du salarié en application de l'article L. 1132-4 du Code du travail (nullité du licenciement discriminatoire).

EXERCICE D'UN MANDAT POLITIQUE

CANDIDAT AUX ÉLECTIONS LÉGISLATIVES

L'employeur est tenu de laisser au salarié candidat à l'Assemblée Nationale ou au Sénat le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de 20 jours ouvrables.

Articles L. 3142-56 et suivants du Code du travail

La notion de jours ouvrables comprend tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés chômés. Les jours d'absence sont à la convenance du salarié candidat, sous réserve :

- que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière ;
- qu'il ait prévenu son employeur au moins 24 heures à l'avance.

La durée de cette absence peut être imputée sur celle des congés annuels payés, sur demande de l'intéressé et dans la limite des droits à congé qu'il a acquis à la date du premier tour du scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur les congés payés, les absences ne sont pas rémunérées. Elles peuvent donner lieu, toutefois, à récupération, en accord avec l'employeur.

La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif :

- pour la détermination des droits à congés payés ;
- pour les droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article L. 3142-59 du Code du travail

SALARIÉ TITULAIRE D'UN MANDAT PARLEMENTAIRE

À sa demande, le salarié membre de l'Assemblée Nationale ou du Sénat peut suspendre son contrat de travail jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il justifie d'un an d'ancienneté au moins, à la date de son entrée en fonction.

La suspension du contrat prend effet 15 jours après sa notification à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. S'il ne demande pas ce congé, le salarié titulaire d'un mandat parlementaire bénéficie d'autorisations d'absences dans les mêmes conditions que les élus locaux.

Article L. 3142-60 et D. 3142-35 du Code du travail

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la suspension du contrat de travail n'est pas rémunérée et n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

Aucune disposition légale n'interdit le licenciement d'un salarié exerçant un mandat parlementaire, sous réserve que la rupture du contrat soit indépendante de ce mandat ou des opinions politiques de son titulaire, en application de l'article L. 1132-4 du Code du travail.

Mandat parlementaire d'une durée inférieure ou égale à 5 ans

Lorsque le mandat parlementaire est d'une durée inférieure ou égale à 5 ans, le salarié peut demander à être réemployé dans son ancien poste, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'ancien employeur dans un délai de 2 mois après l'expiration dudit mandat.

L'employeur est tenu de faire droit à sa demande, sauf si la demande de réintégration intervient au-delà du délai de 2 mois.

Le salarié peut être réintégré dans son ancien emploi ou dans un poste similaire assorti du même niveau de rémunération. Il bénéficie alors de tous les avantages acquis par les salariés de la même catégorie professionnelle pendant son mandat et conserve les avantages qu'il a acquis avant la suspension de son contrat. Il a également droit, le cas échéant, à une mesure de réadaptation professionnelle.

Lorsque l'employeur ne peut pas faire droit à la demande de réintégration, parce que le poste anciennement occupé par le salarié n'est plus vacant ou n'existe plus, il peut prendre l'initiative de le licencier.

Articles L. 3142-61 et D. 3142-36 du Code du travail

Mandat parlementaire d'une durée supérieure à 5 ans

La suspension du contrat de travail pour exercice d'un mandat parlementaire ne peut excéder 5 ans. Aussi, si le mandat est prolongé au-delà de 5 ans, le contrat de travail du salarié est automatiquement rompu.

Cette rupture du contrat de travail n'est ni un licenciement, ni une démission. L'employeur n'a pas à respecter la procédure de licenciement. Le salarié n'a pas droit aux indemnités de rupture et est dispensé d'exécuter un préavis.

Néanmoins, le salarié peut bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de l'expiration de son mandat parlementaire. Le salarié doit en faire la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les 2 mois qui suivent l'expiration de son mandat. L'employeur est alors tenu, pendant une année, de lui proposer tout poste disponible compatible avec sa qualification professionnelle. Dans l'hypothèse où le salarié est ainsi réintégré, il conserve tous les avantages qu'il avait acquis avant l'exercice de son mandat.

Articles L. 3142-62 et D. 3142-37 du Code du travail

SALARIÉ TITULAIRE D'UN MANDAT D'ÉLU LOCAL

Par élus locaux, il faut entendre tous les membres des collectivités locales : mairies, arrondissements, conseils généraux, conseils régionaux.

Suspension du contrat en cas de mandat inférieur à 5 ans

Certains élus locaux bénéficient d'un véritable dispositif de suspension du contrat de travail, dans les mêmes conditions et avec les mêmes effets que les salariés titulaires d'un mandat parlementaire, dans la limite de 5 ans :

- les maires des villes de plus de 10 000 habitants ;
- les adjoints aux maires des villes de plus de 30 000 habitants ;
- les présidents et vice-présidents des conseils généraux ;
- les présidents des conseils régionaux.

Article L. 3142-64-1 du Code du travail

Articles 3123-7 et 4135-7 du Code des collectivités territoriales

Autorisations d'absence de tout élu local

Les élus locaux ont, en tout état de cause, droit à des autorisations d'absence pour exercer leur mandat. Ces absences sont autorisées uniquement pour se rendre et participer :

- aux séances plénières du conseil auquel le salarié appartient ;
- aux réunions des commissions instituées par ce conseil et dont le salarié est membre ;
- aux réunions et assemblées des organismes où le salarié a été désigné comme représentant du conseil dont il fait partie.

Articles L. 2123-1, L. 2511-33, L. 3123-1, L. 4135-1 du Code des collectivités territoriales

La durée des absences ne doit pas excéder la moitié de la durée légale annuelle de travail, dans une même année civile.

Le salarié est tenu de prévenir à l'avance son employeur de la date de la séance ou de la réunion à laquelle il est convoqué et de la durée prévisible de l'absence afférente.

Crédit d'heures des élus locaux

Les élus locaux bénéficient en outre d'un crédit d'heures forfaitaire et trimestriel consacré à l'administration de la collectivité territoriale à laquelle ils appartiennent et à la préparation des réunions :

- 105 heures par trimestre pour les maires de villes de moins de 10 000 habitants et les maires d'arrondissement de Paris ;
- 140 heures pour les maires des communes de plus de 10 000 habitants ;
- 52,3 heures pour les adjoints aux maires de villes de moins de 10 000 habitants ;
- 105 pour les adjoints aux maires des communes de plus de 10 000 habitants ;
- 140 heures pour les adjoints aux maires des communes de plus de 30 000 habitants ;
- 140 heures pour les présidents et vice-présidents des conseils généraux ;
- 105 heures pour les autres membres des conseils généraux ;
- 52,3 heures pour les conseillers municipaux des communes d'au moins 100 000 habitants ;
- 35 heures pour les conseillers municipaux des communes de 30 000 à 99 999 habitants ;
- 24 heures pour les conseillers municipaux des communes de 10 000 à 29 999 habitants ;
- 10,3 heures pour les conseillers municipaux des communes de 3 500 à 9 999 habitants et les conseillers d'arrondissement à Paris.

Décret n° 2003-836 du 1^{er} septembre 2003 - JO du 3 septembre

Temps de travail effectif

Les absences d'un salarié titulaire d'un mandat d'élu local ne sont en principe pas rémunérées, mais elles sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour les droits aux prestations de sécurité sociale ;
- pour les droits que le salarié tient de son ancienneté.

L'employeur ne peut refuser au salarié de s'absenter, excepté s'il a dépassé son quota d'heures autorisé (plus de la moitié de la durée légale annuelle de travail).

Le licenciement motivé par les absences répétées du salarié, ou l'exercice d'un mandat d'élu local est nul : il donne lieu à des dommages-intérêts au profit du salarié lésé et un droit à réintégration dans l'entreprise.

Articles L. 2123-8, L. 2511-33, L. 3123-6, L. 4135-6 du Code des collectivités territoriales