

## **Élu local salarié : absence et crédits d'heures**

Le salarié exerçant un mandat local peut bénéficier d'autorisations d'absence et d'un crédit d'heures lui permettant de remplir ses obligations d'élu. Ces droits varient en fonction du mandat du salarié (élu municipal, départemental ou régional).

### **Congés dans le secteur privé**

#### **Jours non travaillés**

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

#### **Congés liés à l'arrivée d'un enfant**

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

#### **Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille**

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

#### **Exercice d'une autre activité**

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

#### **Congés spécifiques**

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

Si le salarié est membre d'un conseil municipal, l'employeur doit lui laisser le temps nécessaire pour exercer son mandat.

Indépendamment des autorisations d'absence dont ils bénéficient, les maires, les adjoints et les conseillers municipaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune.

### **Absences autorisées**

#### **Objet**

Les autorisations d'absence du salarié sont prévues pour se rendre et participer aux réunions suivantes :

Séances plénières du conseil municipal

Réunions des commissions dont il est membre

Réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune.

#### **Durée**

La durée des absences n'est pas définie par avance. Le salarié doit bénéficier du temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions et séances auxquelles il est convié.

#### **Démarches**

Le salarié doit informer par écrit son employeur dès qu'il a connaissance de la date et de la durée de l'absence envisagée pour se rendre et participer aux séances et réunions auxquelles il est convié.

#### **Situation du salarié**

L'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer les temps d'absence du salarié.

Les pertes de revenu subies par le salarié élu municipal qui ne bénéficie pas d'indemnités de fonction peuvent être compensées par la commune.

Cette compensation est limitée à 72 heures par an. Chaque heure est rémunérée à un montant maximum de 17,82 € . Ce temps d'absence est assimilé à une période de travail effectif. Il est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.

Le salarié absent durant son mandat d'élu ne peut pas être sanctionné (licenciement, déclassement professionnel ou sanction disciplinaire).

#### **Absence pour participer à une campagne électorale**

Le salarié candidat à des élections peut bénéficier également d'une autorisation d'absence pour participer à la campagne électorale.

#### **Conditions**

Le salarié doit être candidat à un mandat local.

Aucune condition d'ancienneté du salarié n'est exigée.

**Durée**

Le nombre de jours ouvrables d'absence autorisés est fixé à **10**.

**Démarches**

Le salarié avertit son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence (par écrit ou par oral).

L'employeur ne peut pas refuser la demande d'absence du salarié, sauf si le délai de 24 heures n'est pas respecté.

**Situation du salarié**

Si le salarié le demande, la durée de ses absences peut être décomptée des congés payés, dans la limite des droits acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas décomptées des congés payés, les absences ne sont pas rémunérées. Dans ce cas, elles peuvent donner lieu à récupération, en accord avec l'employeur.

Les jours d'absence, **payés ou non**, pour participation à une campagne électorale sont assimilés à une période de travail effectif. Ils sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.

**Crédit d'heures****Bénéficiaires**

Le salarié élu municipal bénéficie d'un crédit d'heures. Ce crédit peut être utilisé pour :

la gestion administrative de la commune ou de l'organisme auprès duquel il la représente,  
la préparation des réunions des instances où il siège.

**Durée**

La durée du crédit d'heures autorisé varie selon les fonctions exercées et la taille de la commune, dans les conditions suivantes :

Durée du crédit d'heures, par trimestre, selon les fonctions du salarié élu municipal

<b>Fonctions de l'élu</b>	<b>Taille de la commune</b>	<b>Durée légale du crédit d'heures (par trimestre)</b>
<b>Conseiller municipal</b>	Moins de 3 500 habitants	10 heures 30
	Entre 3 500 habitants et 9 999 habitants	10 heures 30
	Entre 10 000 et 29 999 habitants	21 heures
	Entre 30 000 et 99 999 habitants	35 heures
	100 000 habitants ou plus	70 heures
<b>Adjoint au maire</b>	Moins de 10 000 habitants	70 heures
	Entre 10 000 et 29 999 habitants	122 heures 30
	30 000 habitants ou plus	140 heures
<b>Maire</b>	Moins de 10 000 habitants	122 heures 30
	10 000 habitants ou plus	140 heures

En cas de travail à temps partiel, ce crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail prévu pour l'emploi considéré.

Les heures non utilisées ne sont pas reportées d'un trimestre à l'autre.

La durée cumulée des absences autorisées et du crédit d'heures ne doit pas dépasser **803 heures 30 par an**.

**À noter**

Le crédit d'heures peut être majoré de 30% maximum, notamment dans les communes chefs-lieux de département et d'arrondissement ou classées stations de tourisme ou sinistrées.

**Démarche**

Le salarié informe son employeur par écrit **3 jours** au moins avant son absence. Cet écrit doit comporter les éléments suivants :

Date et durée de l'absence envisagée

Durée du crédit d'heures à laquelle il a encore droit au titre du trimestre en cours.

L'employeur ne peut pas refuser ou reporter la demande du salarié, sauf s'il dépasse la durée totale d'absence autorisée (crédit d'heures et autorisations d'absence cumulées) de **803 heures 30 par an**.

**Situation du salarié**

L'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer les temps d'absence du salarié.

Les pertes de revenu subies par le salarié élu municipal qui ne bénéficie pas d'indemnités de fonction peuvent être compensées par la commune.

Cette compensation est limitée à 72 heures par an. Chaque heure est rémunérée à un montant maximum de 17,82 €. Ce temps d'absence est assimilé à une période de travail effectif. Il est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.

Le salarié absent durant son mandat d'élu ne peut pas être sanctionné (licenciement, déclassement professionnel ou sanction disciplinaire).

Si le salarié est membre d'un conseil départemental, l'employeur doit lui laisser le temps nécessaire pour exercer son mandat.

Indépendamment des autorisations d'absence dont ils bénéficient, les présidents et les conseillers départementaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration du département.

**Absences autorisées****Objet**

Les autorisations d'absence du salarié sont prévues pour se rendre et participer aux :

séances plénières du conseil départemental, réunions des commissions dont il est membre, réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter le département.

**Durée**

La durée des absences n'est pas définie par avance. Le salarié doit bénéficier du temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions et séances auxquelles il est convié.

**Démarche**

Le salarié doit informer par écrit son employeur dès qu'il a connaissance de la date et de la durée de l'absence envisagée pour se rendre et participer aux séances et réunions auxquelles il est convié.

**Situation du salarié**

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer les temps d'absence du salarié.

Les pertes de revenu subies par le salarié élu départemental qui ne bénéficie pas d'indemnités de fonction peuvent être compensées par le département.

Cette compensation est limitée à 72 heures par an. Chaque heure est rémunérée à un montant maximum de 17,82 €. Ce temps d'absence est assimilé à une période de travail effectif. Il est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.

Le salarié absent durant son mandat d'élu ne peut pas être sanctionné (licenciement, déclassement professionnel ou sanction disciplinaire).

**Absence pour participer à une campagne électorale**

Le salarié candidat à des élections peut bénéficier également d'une autorisation d'absence pour participer à la campagne électorale.

**Conditions**

Le salarié doit être candidat à un mandat local.

Aucune condition d'ancienneté du salarié n'est exigée.

**Durée**

Le nombre de jours ouvrables d'absence autorisés est fixé à **10**.

**Démarches**

Le salarié avertit son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence (par écrit ou par oral).

L'employeur ne peut pas refuser la demande d'absence du salarié, sauf si le délai de 24 heures n'est pas respecté.

**Situation du salarié**

Si le salarié le demande, la durée de ses absences peut être décomptée des congés payés, dans la limite des droits acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas décomptées des congés payés, les absences ne sont pas rémunérées. Dans ce cas, elles peuvent donner lieu à récupération, en accord avec l'employeur.

Les jours d'absence, **payés ou non**, pour participation à une campagne électorale sont assimilés à une période de travail effectif. Ils sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.

**Crédit d'heures****Bénéficiaires**

Le salarié élu départemental bénéficie d'un crédit d'heures, qui peut être utilisé pour :

la gestion administrative du département ou de l'organisme auprès duquel il le représente, la préparation des réunions des instances où il siège.

**Durée**

La durée du crédit d'heures autorisé varie selon les fonctions exercées, dans les conditions suivantes :

Durée du crédit d'heures, par trimestre, selon les fonctions du salarié élu départemental

**Fonctions de l'élu** **Durée légale du crédit d'heures (par trimestre)**

Conseiller départemental	105 heures
--------------------------	------------

Président ou vice-président du conseil départemental	140 heures
--	------------

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 non utilisées ne sont pas reportées d'un trimestre à l'autre.

La durée cumulée des absences autorisées et du crédit d'heures ne doit pas dépasser **803 heures 30 par an**.

**Démarches**

Le salarié informe son employeur par écrit **3 jours** au moins avant son absence. Cet écrit doit comporter les éléments suivants :

Date et durée de l'absence envisagée

Durée du crédit d'heures à laquelle il a encore droit au titre du trimestre en cours.

L'employeur ne peut pas refuser ou reporter la demande du salarié, sauf s'il dépasse la durée totale d'absence autorisée (crédit d'heures et autorisations d'absence cumulées) de **803 heures 30 par an**.

**Situation du salarié**

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer les temps d'absence du salarié.

Les pertes de revenu subies par le salarié élu départemental qui ne bénéficie pas d'indemnités de fonction peuvent être compensées par le département.

Cette compensation est limitée à 72 heures par an. Chaque heure est rémunérée à un montant maximum de 17,82 €. Ce temps d'absence est assimilé à une période de travail effectif. Il est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.

Le salarié absent durant son mandat d'élu ne peut pas être sanctionné (licenciement, déclassement professionnel ou sanction disciplinaire).

Si le salarié est membre d'un conseil régional, l'employeur doit lui laisser le temps nécessaire pour exercer son mandat.

Indépendamment des autorisations d'absence dont ils bénéficient, les présidents et les conseillers régionaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la région.

### **Absences autorisées**

#### **Objet**

Les autorisations d'absence du salarié sont prévues pour se rendre et participer aux :

séances plénières du conseil régional

réunions des commissions dont il est membre

réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la région.

#### **Durée**

La durée des absences n'est pas définie par avance. Le salarié doit bénéficier du temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions et séances auxquelles il est convié.

#### **Démarche**

Le salarié doit informer par écrit son employeur dès qu'il a connaissance de la date et de la durée de l'absence envisagée pour se rendre et participer aux séances et réunions auxquelles il est convié.

#### **Situation du salarié**

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer les temps d'absence du salarié.

Les pertes de revenu subies par le salarié élu régional qui ne bénéficie pas d'indemnités de fonction peuvent être compensées par la région.

Cette compensation est limitée à 72 heures par an. Chaque heure est rémunérée à un montant maximum de 17,82 € . Ce temps d'absence est assimilé à une période de travail effectif. Il est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.

Le salarié absent durant son mandat d'élu ne peut pas être sanctionné (licenciement, déclassement professionnel ou sanction disciplinaire).

#### **Absence pour participer à une campagne électorale**

Le salarié candidat à des élections peut bénéficier également d'une autorisation d'absence pour participer à la campagne électorale.

#### **Conditions**

Le salarié doit être candidat à un mandat local.

Aucune condition d'ancienneté du salarié n'est exigée.

#### **Durée**

Le nombre de jours ouvrables d'absence autorisés est fixé à **10**.

#### **Démarches**

Le salarié avertit son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence (par écrit ou par oral).

L'employeur ne peut pas refuser la demande d'absence du salarié, sauf si le délai de 24 heures n'est pas respecté.

#### **Situation du salarié**

Si le salarié le demande, la durée de ses absences peut être décomptée des congés payés, dans la limite des droits acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas décomptées des congés payés, les absences ne sont pas rémunérées. Dans ce cas, elles peuvent donner lieu à récupération, en accord avec l'employeur.

Les jours d'absence, **payés ou non**, pour participation à une campagne électorale sont assimilés à une période de travail effectif. Ils sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.

### **Crédit d'heures**

#### **Bénéficiaires**

Le salarié élu régional bénéficie d'un crédit d'heures, qui peut être utilisé pour :

la gestion administrative de la région ou de l'organisme auprès duquel il la représente,

la préparation des réunions des instances où il siège.

#### **Durée**

La durée du crédit d'heures autorisé varie selon les fonctions exercées, dans les conditions suivantes :

Durée du crédit d'heures, par trimestre, selon les fonctions du salarié élu régional

<b>Fonctions de l'élu</b>	<b>Durée légale du crédit d'heures (par trimestre)</b>
---------------------------	--

Conseiller régional 105 heures

Président ou vice-président du conseil régional 140 heures

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 non utilisées ne sont pas reportées d'un trimestre à l'autre.

La durée cumulée des absences autorisées et du crédit d'heures ne doit pas dépasser **803 heures 30 par an**.

#### **Démarche**

Le salarié informe son employeur par écrit **3 jours** au moins avant son absence. Cet écrit doit comporter les éléments suivants :

Date et durée de l'absence envisagée

Durée du crédit d'heures à laquelle il a encore droit au titre du trimestre en cours.

L'employeur ne peut pas refuser ou reporter la demande du salarié, sauf s'il dépasse la durée totale d'absence autorisée (crédit d'heures et autorisations d'absence cumulées) de **803 heures 30 par an**.

**Situation du salarié**

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer les temps d'absence du salarié.

Les pertes de revenu subies par le salarié élu régional qui ne bénéficie pas d'indemnités de fonction peuvent être compensées par la région.

Cette compensation est limitée à 72 heures par an. Chaque heure est rémunérée à un montant maximum de 17,82 €. Ce temps d'absence est assimilé à une période de travail effectif. Il est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.

Le salarié absent durant son mandat d'élu ne peut pas être sanctionné (licenciement, déclassement professionnel ou sanction disciplinaire).

**Questions – Réponses**

- Quels sont les droits d'un salarié élu local qui continue de travailler ?
- Un salarié peut-il s'absenter pour participer à une campagne électorale ?

Toutes les questions réponses

**Et aussi...**

**Textes de référence**

- Code général des collectivités territoriales : articles L2123-1 à L2123-6  
Élu d'un conseil municipal
- Code général des collectivités territoriales : articles L3123-1 à L3123-4  
Élu d'un conseil départemental
- Code général des collectivités territoriales : articles L4135-1 à L4135-4  
Élu d'un conseil régional



Ville de  
**Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00