

A close-up photograph of a marble statue of a woman, likely a personification of Justice or Liberty, wearing a red, white, and blue sash. The statue is set against a plain, light-colored background.

LE STATUT DE L'ÉLU LOCAL

CONTEXTE : UNE CRISE GÉNÉRALISÉE DE L'ENGAGEMENT LOCAL - CONNAISSEZ-VOUS VOS DROITS ?

L'engagement municipal est un pilier de notre démocratie locale, mais il traverse aujourd'hui une crise profonde. Démissions en hausse, sous-représentation des femmes, difficulté à concilier mandat et vie professionnelle : autant de freins à l'investissement des citoyens dans la vie publique.

La féminisation des conseils municipaux reste inégale : si les communes de plus de 1 000 habitants bénéficient du scrutin paritaire, seulement 20 % des maires sont des femmes. Le renforcement des règles de parité, désormais étendues aux plus petites communes, constitue un levier important.

Par ailleurs, de nombreux élus ignorent leurs droits : indemnités, retraite, sécurité sociale, droit à la formation, dispositifs d'accompagnement ou de protection. Pourtant, des mesures existent pour rendre ce mandat compatible avec une activité professionnelle et garantir des droits après l'engagement.

Face à cette démobilisation croissante, le droit a évolué pour reconnaître le statut de l'élu local afin de revitaliser et protéger une fonction essentielle à la vitalité démocratique.

UN MANDAT LOCAL COMPATIBLE AVEC UNE ACTIVITÉ SALARIÉE : UN DROIT ENCORE MÉCONNU

Contrairement aux idées reçues, l'exercice d'un mandat local en parallèle d'une activité professionnelle est non seulement possible, mais également encouragé par le législateur. Ce dernier a mis en place un arsenal juridique visant à favoriser l'engagement local tout en garantissant la continuité de la vie professionnelle des élus.

AUTORISATIONS D'ABSENCES

Le régime des autorisations d'absence constitue un outil clé permettant aux élus locaux exerçant une activité salariée de remplir leurs missions électives tout en poursuivant leur carrière professionnelle. Ce dispositif offre la souplesse nécessaire pour répondre aux exigences du mandat local.

- **Un champ d'application étendu** : afin de pouvoir assister aux séances du conseil municipal, réunions, assemblées et formation. La durée limite n'est pas fixée par avance, le salarié doit pouvoir bénéficier du temps jugé nécessaire pour se rendre et participer aux réunions auxquelles il est convié.
- **Procédure** : 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.

Afin de protéger l'élu salarié dans l'exercice de ses fonctions électives, la loi garantit un certain nombre de droits fondamentaux. Ces protections visent à prévenir toute discrimination professionnelle liée à l'engagement politique. L'employeur ne peut pas :

- tenir compte de l'exercice d'un mandat et des heures d'absences qui en découlent
- licencier un salarié pour ses fonctions électives
- le déclasser professionnellement
- le sanctionner disciplinairement

De plus, si l'employeur n'a pas obligation de rémunérer le temps d'absence, une compensation financière peut-toutefois être octroyée par la commune pour un maximum de 18,03 euros de l'heure pour 100 heure maximum.

Le maire ou l'adjoint au maire, peut également demander la suspension de son contrat de travail s'il justifie d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise au moment de son entrée en fonction.

Il peut ensuite demander à être réintégré dans son ancien emploi avec une rémunération équivalente.

LE CRÉDIT D'HEURES

Le crédit d'heures est un droit pour tous les maires, tous les adjoints et tous les conseillers municipaux, dépendant de la taille de la commune. Constituant la pierre angulaire du statut de l'élu salarié, l'objectif est de conférer à l'élu le temps nécessaire à l'administration de sa commune et la préparation des réunions des instances où il siège. Ces heures sont assimilées à du travail effectif. Ce temps est accordé :

- Sans nécessité de justificatif,
- Sans possibilité de refus ou de report de la part de l'employeur,
- Par trimestre,
- Selon la taille de la commune administrée et du poste occupé :

Fonctions de l'élu	Taille de la commune	Durée légale du crédit d'heures (par trimestre)
Conseiller municipal	Moins de 3 500 habitants	10 heures 30
Conseiller municipal	Entre 3 500 et 9 999 habitants	10 heures 30
Adjoint au maire	Moins de 10 000 habitants	70 heures
Maire	Moins de 10 000 habitants	122 heures 30

- **Procédure** : L'élu doit prévenir son employeur par écrit au moins 3 jours ouvrables à l'avance, en précisant la date de l'absence envisagée et le montant de son crédit restant pour le trimestre en cours.



INDEMNITÉS ET REMBOURSEMENT DES FRAIS

Le statut de l' élu local repose sur le principe de gratuité : exercer un mandat n' est pas un emploi salarié, et la fonction élective n' ouvre pas droit à un salaire. Néanmoins, pour compenser les contraintes liées à l' exercice de leurs responsabilités, les élus bénéficient d' indemnités de fonction et de la prise en charge de certains frais.

L' indemnité de fonction :

fixée en pourcentage de l' indice brut terminal de la fonction publique (IBTFP) tel que suit :

Population (habitants)	Montant actuel
Moins de 500	1 048 €
De 500 à 999	1 657 €
De 1 000 à 3 499	2 121 €
De 3 500 à 9 999	2 261 €
De 10 000 à 19 999	2 672 €
De 20 000 à 49 999	3 700 €
De 50 000 à 99 999	4 522 €
100 000 et plus	5 960 €

[Pour en savoir plus cliquez ici](#)

Remboursement des frais liés au mandat :

- Frais de déplacement, y compris pour les élus en situation de handicap (aide humaine, technique, accompagnement)
- Frais de représentation (notamment pour les maires)
- Frais d' aide à la personne : garde d' enfant, assistance pour les personnes âgées, handicapées

--> Ces aides sont plafonnées à un SMIC horaire, les modalités diffèrent et sont conditionnées à une délibération du conseil municipal.

LE DROIT AU CONGÉ ÉLECTIF

Le congé électif permet à tout salarié candidat à une élection municipale de bénéficier de **20 jours ouvrables d' absence** non-rémunérés ou décomptables de ses jours de congés, en notifiant son employeur au moins 24 heures avant chaque absence, sans que celui-ci puisse s' y opposer.

Ces jours de congés sont assimilés à une période de travail effectif.

Il est de droit pour un élu local d' obtenir un entretien avec son employeur en début et en fin de afin de déterminer les modalités de l' exercice de son mandat.

UN DROIT À LA FORMATION

Le droit à la formation est un outil essentiel pour accompagner les élus locaux dans l'exercice de leur mandat et leur reconversion professionnelle. Depuis l'ordonnance du 20 janvier 2021, ce droit a été renforcé et pérennisé, notamment via la création de "**Mon compte élu**", actif depuis janvier 2022, dans le cadre du DIF élus (**DIFE**).

- **Une obligation** pour les élus ayant reçu délégation : une formation doit être suivie dans l'année suivant l'élection.
- **Un droit individuel garanti** : chaque élu reçoit un crédit annuel de formation de 400 euros (plafonné à 800) qu'il peut mobiliser en lien avec son mandat ou sa réinsertion professionnelle à l'issue de celui-ci.
- **Financement pris en charge** : les frais (formation, déplacement, séjour, perte de salaire) sont assurés par la collectivité, dans la limite d'un plafond budgétaire réglementé soit 20% du montant total des indemnités. Les formations concernées doivent être en lien avec l'exercice d'un mandat ou la réinsertion professionnel, dispensé par l'organisme de formation agréé par le ministre chargé des collectivités territoriales **CNFEL**. Plusieurs financements sont envisageable selon votre formations, mais nous tenons à préciser que certains couts peuvent revenir à l'élu.
- **Congé de formation spécifique** : jusqu'à **24** jours par mandat pour se former dans le cadre de leur mandat ou en vue de l'après.

Retrouvez ici votre compte élu :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/compte-elu>



PENSER L'APRÈS MANDAT

À la fin de leur mandat, les élus locaux bénéficient d'un accompagnement et de droits pour faciliter leur retour à la vie professionnelle.

- Un bilan de compétences et une VAE (Validation des acquis de l'expérience) sont automatiquement proposés pour reconnaître les compétences acquises. Pour + [d'infos](#).
- Des formations sont également accessibles pour favoriser la réinsertion professionnelle.

[Plus d'information sur la VAE en cliquant ici](#)

PROTÉGER LES ÉLUS : LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Les violences à l'encontre des élus sur les réseaux sociaux constituent une problématique croissante mêlant diffamation, injures et cyberharcèlement. Néanmoins il existe des dispositifs pour protéger les élus dans l'exercice de leur fonction.

La récente réforme a visé à automatiser et étendre l'octroi de la protection fonctionnelle pour l'ensemble des élus locaux victimes de violences, de menaces ou d'outrages, qu'ils aient ou non une fonction exécutive. Cette protection concerne les élus actuels, de la majorité comme de l'opposition, ainsi que les anciens élus ayant été victime d'un préjudice en raison de leur mandat passé.

La commune vient ainsi réparer le préjudice et prendre en charge une partie ou la totalité des frais des soins de justice ainsi que les frais médicaux psychologiques qui découlent de ce préjudice.

Cette protection fonctionnelle peut aussi dans certains cas être attribuée aux proches d'un élu, c'est le cas pour les conjoints, partenaire pacsé, concubin, enfant et ascendants directs.

Pour plus d'informations concernant les leviers disponibles pour lutter contre les violences sur les réseaux sociaux, consulter notre fiche conseil :

Pour aller plus loin au sujet de la protection des élus, vous pouvez consulter la fiche conseil sur les violences faites aux élus sur les réseaux:

