

Info-Flash Social

Lundi 12 janvier 2026
Numéro 2026 – SOC 07

⇒ Statut de l'élu local

La loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 créant un statut de l'élu local vise à améliorer les garanties des titulaires d'un mandat local et notamment à mieux concilier mandat et activité salariée. Les principales dispositions intéressant les entreprises sont les suivantes :

- **Autorisations d'absence pour mener campagne :**

La loi fait ainsi passer de 10 à 20 jours ouvrables les autorisations d'absence du congé électif pour permettre au salarié de mener campagne. La loi étend également la nature des mandats ouvrant droit à ces autorisations d'absence (article L.3142-79 du Code du travail).

- **Autorisations d'absence étendues pour l'élu municipal**

La loi étend la liste des réunions pour lesquelles l'employeur est tenu de laisser à l'élu municipal le temps nécessaire pour s'y rendre et y participer (article L.2123-1 du Code général des collectivités territoriales).

Pour rappel, l'élu municipal doit informer l'employeur de la date de la séance ou de la réunion dès qu'il en a connaissance. L'employeur n'est pas tenu de payer comme temps de travail le temps passé par l'élu aux séances et réunions précitées.

La loi ajoute également que lorsque le maire prescrit des mesures de sûreté en application de l'article L.2212-4 du Code général des collectivités territoriales, l'employeur est tenu de laisser aux élus mettant en œuvre ces mesures le temps nécessaire à l'exercice de leurs missions, dans des conditions et selon des modalités qui seront fixées par un décret en Conseil d'Etat.

- **Crédit d'heures des élus locaux :**

La loi précise que s'agissant du crédit d'heures dont peuvent disposer les élus locaux (indépendamment des autorisations d'absence), l'employeur n'est pas tenu de payer ce temps d'absence comme temps de travail.

Enfin, la loi crée un nouvel article L.1132-3-4 dans le Code du travail selon lequel le temps d'absence dont bénéficie le salarié titulaire d'un mandat municipal (conseiller municipal, maire et adjoints) est assimilé à une durée de travail effective pour la détermination du droit aux prestations sociales et aux avantages sociaux définis par voie réglementaire.

- **Entretien annuel pour les salariés élus locaux :**

L'article L.6315-2 du Code du travail prévoit un entretien avec l'employeur au début du mandat de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional. La loi du 22 décembre 2025 prévoit que cet entretien doit aussi être réalisé **au maximum une fois par année civile**.

L'employeur et le salarié concerné peuvent à cette occasion s'accorder sur les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives du salarié et, le cas échéant, sur les conditions de rémunération des temps d'absence consacrés à l'exercice de ces fonctions. La loi ajoute que cet entretien permet également la prise en compte de l'expérience acquise par ces salariés dans le cadre de l'exercice du mandat. L'entretien doit également comporter des informations sur le droit individuel à la formation dont l'élu bénéficie en application de l'article L.7227-12-1 du Code général des collectivités territoriales.

- **Exercice du mandat :**

Enfin, la loi prévoit la faculté, par principe, de cumuler la perception d'indemnités journalières avec la poursuite du mandat en cas d'arrêt maladie. Ce cumul devient donc possible, sauf avis contraire du praticien. D'autre part, elle rend possible le cumul du mandat et la perception d'indemnités de fonction avec le congé maternité et le congé paternité.

Pour plus de précisions, se reporter à notre Juri-Métal sur le sujet.