



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

ABSENCE DU SALARIÉ CANDIDAT ÉLU

ÉDITION 2018

www.dtenc.gouv.nc



DTE
Direction du Travail
et de l'Emploi

SOMMAIRE

Introduction.....	2
Le salarié candidat aux élections municipales	2
Le salarié candidat aux autres élections	2
L'absence des élus municipaux	3
Les autres élus.....	5

INTRODUCTION

En période électorale, de nombreux salariés souhaitent s'investir dans la vie politique en se portant candidat aux élections.

Ces salariés candidats ont besoin de temps pour mener à bien leurs campagnes électorales, et une fois élus, ils en auront aussi besoin pour assumer leurs mandats, ce qui soulève la question de leurs absences au sein de l'entreprise.

En Nouvelle-Calédonie, les règles organisant les conditions d'absence du salarié candidat et élu varient selon l'élection à laquelle il se présente.

L'absence du salarié candidat

Les élections municipales se dérouleront les 23 et 30 mars prochain, suivies des provinciales. Ces événements soulèvent la question pour l'employeur de l'absence pour campagne électorale du salarié candidat à ces élections.

LE SALARIÉ CANDIDAT AUX ELECTIONS MUNICIPALES

Aucune disposition légale ne prévoit de droit à congé pour le salarié candidat aux élections municipales. Toutefois cela peut être discuté et négocié avec l'employeur.

Comment s'y prendre ?

Le candidat peut demander à son employeur l'autorisation de s'absenter.

D'un commun accord, l'employeur et le salarié peuvent convenir :

- soit que le salarié s'absente dans le cadre des congés payés acquis et pris dans les conditions prévues aux articles Lp. 241-2 et suivants du CTNC ;
- soit que ces absences seront récupérées.

Si par la suite ce candidat est élu, alors il aura droit à des autorisations d'absence et à des crédits d'heures pour assurer ses fonctions d'élu.

LE SALARIÉ CANDIDAT AUX AUTRES ELECTIONS

Il s'agit de l'absence du candidat aux élections :

- législatives ;
- sénatoriales ;
- provinciales, au congrès de Nouvelle-Calédonie ;
- au Parlement européen.

Les candidats salariés à ces élections bénéficient d'un droit à congé dans la limite de 20 jours ouvrables (articles Lp. 242-28 du code du travail de Nouvelle-Calédonie et 79 de l'Accord interprofessionnel territorial).

Comment s'y prendre ?

Le salarié doit au préalable, **demander à son employeur l'autorisation** de s'absenter et doit informer son employeur suffisamment tôt afin de limiter la perturbation du fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur du candidat à ces élections doit lui accorder au **maximum 20 jours** pour contribuer à la **campagne électorale**.

Ces absences ne sont pas rémunérées.

Toutefois à la demande du candidat, il est possible que cette absence soit imputée sur les congés payés acquis à la date du premier tour de scrutin. A défaut d'imputation sur les congés payés, cette absence n'est pas rémunérée.

Autrement, d'un commun accord avec l'employeur, cette absence peut donner lieu à récupération.

Assimilée à une période de travail, l'absence pour campagne électorale est prise en compte pour le calcul des droits à congés payés et de l'ancienneté du salarié.

L'absence du salarié élu

Si le salarié est élu, alors, selon le mandat détenu, soit il aura droit à des autorisations d'absence et à des crédits d'heures, soit son contrat de travail est suspendu le temps du mandat.

L'ABSENCE DES ELUS MUNICIPAUX

L'accord interprofessionnel territorial prévoit un droit d'absence (article 79 de l'AIT) et le code des communes de Nouvelle-Calédonie précisent les garanties accordées aux élus du conseil municipal (articles L.121-28 à L. 122-29 et R. 121-15 à R.121-27 du CCNC).

Dans le cadre de l'exercice du mandat

Ces salariés élus peuvent :

- participer aux délibérations du conseil pendant les heures de travail et dans les conditions définies d'un commun accord avec leur employeur ;
- bénéficier à cet effet de crédit d'heures ;
- bénéficier d'un congé de formation de 18 jours par élu pour la durée du mandat (article L.121-38 du CCNC).

L'employeur :

- doit lui accorder le temps dont il a besoin pour participer aux séances plénières, aux réunions des commissions instaurées par délibération dont il est membre et à celles des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où le salarié est désigné pour représenter la commune.
- peut exiger la récupération des heures de travail perdues ou pratiquer un abattement de salaire proportionnel au temps d'absence.

Comment s'y prendre ?

- Pour s'absenter :

L'élu salarié informe son employeur des dates des séances et réunions dès qu'il en a connaissance. L'objectif est limiter toute perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise.

- Pour bénéficier de crédit d'heures :

Le salarié élu doit solliciter une autorisation d'absence à son employeur.

L'employeur doit accepter cette demande d'absence.

Ces absences ne sont pas à la charge de l'employeur.

Elles peuvent entrer dans le cadre des crédits d'heures prévus pour le maire, ses adjoints et les conseillers municipaux.

Ces crédits d'heures forfaitaires ou trimestriels sont déterminés selon la taille de la commune qu'ils administrent et selon le type de contrat (temps partiel/temps complet) qui les lie à leur employeur dans les conditions prévues par l'article L. 121-30 du CCNC.

A savoir : Pour un élu en contrat à temps partiel, le crédit d'heures est réduit au prorata entre les horaires inscrits au contrat de travail du salarié concerné et la durée hebdomadaire du travail prévue aux articles R. 121-20 et R. 121-21 du CCNC (voir infra Extraits du Code des communes de la Nouvelle-Calédonie).

Une majoration de la durée des crédits est possible dans les conditions prévues aux articles L. 121-30 et L. 121-31 du CCNC.

Un temps d'absence limité :

Sauf dérogation prévue par décret en conseil des ministres ou par convention ou accord collectif, le temps d'absence pris dans le cadre de l'exercice du mandat ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile qui s'apprécie sur la base légale de 39 heures hebdomadaire (articles L. 121-32 et R. 121-20 du CCNC).

Pour une année civile de 52 semaines, le temps d'absence est au maximum de 1014 heures.

À l'issue du mandat :

Le maire d'une commune de 1 000 habitants au moins ou tout adjoint dans une commune de 20 000 habitants au moins qui a reçu délégation de fonction du maire qui, pour l'exercice de son mandat, ayant cessé son activité professionnelle perçoit sur demande, une allocation différentielle de fin de mandat versées pendant 6 mois, dans les deux cas suivants :

- s'il est inscrit en qualité de demandeur d'emploi auprès des services de placement;
- s'il a repris une activité professionnelle avec des revenus inférieurs aux indemnités perçues au titre de sa fonction élective.

Le salarié ayant un an d'ancienneté chez l'employeur, à la date de sa prise de fonction d'élu à l'assemblée nationale, au sénat, aux provinces, au congrès ou au parlement européen peut solliciter la suspension de son contrat de travail jusqu'à expiration de son mandat.

La durée de cette suspension varie en fonction de la durée de son mandat.

Extraits du Code des communes de la Nouvelle-Calédonie

Livre Ier- ORGANISATION COMMUNALE

Titre II - ORGANES DE LA COMMUNE

Chapitre Ier - CONSEIL MUNICIPAL

Sous-section 1. Garanties accordées dans l'exercice de leur mandat

Section 5. Garanties accordées aux membres des conseils municipaux

Article L. 121-28 : L'employeur est tenu de laisser à tout salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal, le temps nécessaire pour se rendre et participer :

1° Aux séances plénières de ce conseil ;

2° Aux réunions de commissions dont il est membre et instituées par une délibération du conseil municipal ;

3° Aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune.

Selon des modalités fixées par un décret, 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 ».

Article L. 121-29 : Les pertes de revenu subies par les conseillers municipaux qui exercent une activité professionnelle salariée ou non salariée et qui ne bénéficient pas d'indemnités de fonction peuvent être compensées par la commune ou par l'organisme auprès duquel ils la représentent, lorsque celles-ci résultent :

- de leur participation aux séances et réunions mentionnées à l'article L. 121-28 ;

- de l'exercice de leur droit à un crédit d'heures lorsqu'ils ont la qualité de salarié ou,

lorsqu'ils exercent une activité professionnelle non salariée, du temps qu'ils consacrent à l'administration de cette commune ou de cet organisme et à la préparation des réunions.

Cette compensation est limitée à soixante-douze heures par élu et par an. Chaque heure ne peut être rémunérée à un montant supérieur à une fois et demie la valeur horaire du salaire minimum garanti.

Article L. 121-30 : I - Indépendamment des autorisations d'absence dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article L. 121-28, les maires, les adjoints et, dans les villes de 3 500 habitants au moins, les conseillers municipaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent et à la préparation des réunions des instances où ils siègent.

II - Ce crédit d'heures, forfaitaire et trimestriel, est fixé par référence à la durée hebdomadaire légale du travail.

Il est égal :

1° A l'équivalent de quatre fois la durée hebdomadaire légale du travail pour les maires des communes d'au moins 10 000 habitants et les adjoints au maire des communes d'au moins 30 000 habitants ;

2° A l'équivalent de trois fois la durée hebdomadaire légale du travail pour les maires des communes de moins de 10 000 habitants et les adjoints au maire des communes de 10 000 habitants à 29 999 habitants ;

3° A l'équivalent d'une fois et demie la durée hebdomadaire légale du travail pour les conseillers municipaux des communes de 100 000 habitants au moins et les adjoints au maire des communes de moins de 10 000 habitants ;

4° A l'équivalent d'une fois la durée légale du travail pour les conseillers municipaux des communes de 30 000 à 99 999 habitants, de 60 % pour les conseillers municipaux des communes de 10 000 à 29 999 habitants et de 30 % pour les conseillers municipaux des communes de 3 500 à 9 999 habitants.

Les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables.

Lorsqu'un adjoint ou un conseiller supplée le maire dans les conditions fixées par l'article L.122-13, il bénéficie, pendant la durée de la suppléance, du crédit d'heures fixé au 1°, au 2° ou au 3° du présent article.

Les conseillers municipaux qui bénéficient d'une délégation de fonction du maire ont droit au crédit d'heures prévu pour les adjoints au 1° ou au 2°.

III - 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.

L'employeur est tenu d'accorder aux élus concernés, sur demande de ceux-ci, l'autorisation d'utiliser le crédit d'heures prévu au présent article. Ce temps d'absence n'est pas payé par l'employeur.

Article L. 121-32 : Le temps d'absence utilisé en application des articles L. 121-28, L. 121-30 et L. 121-31 ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile.

Article L. 121-31 : Peuvent voter une majoration de la durée des crédits d'heures prévus à l'article L. 121-30 les conseils municipaux des communes chef-lieu de la Nouvelle-Calédonie et chefs-lieux de province, des communes sinistrées et des communes dont la population, depuis le dernier recensement, a augmenté à la suite de la mise en route de travaux publics d'intérêt national tels que les travaux d'électrification.

Article L. 121-33 : Des décrets en Conseil d'Etat fixent en tant que de besoin les modalités d'application des dispositions des articles L. 121-30 à L. 121-32. Ils précisent notamment les limites dans lesquelles les conseils municipaux peuvent voter les majorations prévues à l'article L. 121-31 ainsi que les conditions dans lesquelles ces articles s'appliquent aux membres des assemblées délibérantes et aux présidents des établissements publics de coopération intercommunale, lorsqu'ils n'exercent pas de mandat municipal.

Article L. 121-33-1 : A l'issue de son mandat, tout maire ou, dans les communes de 20 000 habitants au moins, tout adjoint qui, pour l'exercice de son mandat, a cessé son activité professionnelle salariée, a droit sur sa demande à une formation professionnelle.

Lorsque l'intéressé demande à bénéficier du congé de formation prévu par la législation et la réglementation applicable en Nouvelle-Calédonie, le temps passé au titre du mandat local est assimilé aux durées d'activité exigées pour l'accès à ces congés.

Article L. 121-34 : Le temps d'absence prévu aux articles L. 121-28 L. 121-30 et L. 121-31 est assimilé à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations sociales ainsi qu'au regard de tous les droits découlant de l'ancienneté.

Aucune modification de la durée et des horaires de travail prévus par le contrat de travail ne peut, en outre, être effectuée en raison des absences intervenues en application des dispositions prévues aux articles L. 121-28, L. 121-30 et L. 121-31 sans l'accord de l'élu concerné.

Article L. 121-35 : Aucun licenciement ni déclassé professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés en raison des absences résultant de l'application des dispositions des articles L. 121-28, L. 121-30 et L. 121-31 sous peine de nullité et de dommages et intérêts au profit de l'élu.

La réintégration ou le reclassement dans l'emploi est de droit.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération les absences mentionnées au premier alinéa pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Article L. 121-36 : Les maires des communes de 3 500 habitants au moins, les adjoints au maire des communes de 20 000 habitants au moins qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle bénéficient, s'ils sont salariés, des dispositions des articles L. 122-24-2 et L. 122-24-3 du code du travail relatives aux droits des salariés élus membres de l'Assemblée nationale et du Sénat.

A la fin de leur mandat, les élus bénéficient à leur demande d'un stage de remise à niveau organisé dans l'entreprise, compte tenu notamment de l'évolution de leur poste de travail ou de celle des techniques utilisées.

Les fonctionnaires sont placés, sur leur demande, en position de détachement.

Article L. 121-37 : Les membres d'un conseil municipal ont droit à une formation adaptée à leurs fonctions.

Dans les trois mois suivant son renouvellement, le conseil municipal délibère sur l'exercice du droit à la formation de ses membres. Il détermine les orientations et les crédits ouverts à ce titre.

Un tableau récapitulatif des actions de formation des élus financées par la commune est annexé au compte administratif. Il donne lieu à un débat annuel sur la formation des membres du conseil municipal.

Section 7. Droit à la formation :

Article L. 121-38 : Indépendamment des autorisations d'absence et du crédit d'heures prévus aux articles L. 121-28, L. 121-30 et L. 121-31, les membres du conseil municipal qui ont la qualité de salarié ont droit à un congé de formation. Ce congé est fixé à dix-huit jours par élu pour la durée du mandat et quel que soit le nombre de mandats qu'il détient. Ce congé est renouvelable en cas de réélection.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Article L. 121-38-1 : Les frais de déplacement, de séjour et d'enseignement donnent droit à remboursement.

Les pertes de revenu subies par l'élu du fait de l'exercice de son droit à la formation prévu par la présente section sont compensées par la commune dans la limite de dix-huit jours par élu pour la durée du mandat et d'une fois et demie la valeur horaire du salaire minimum garanti par heure.

Le montant des dépenses de formation ne peut excéder 20 % du montant total des indemnités de fonction qui peuvent être allouées aux élus de la commune.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Article L. 121-39 : Les dispositions des articles L. 121-37 à L. 121-38-1 ne sont pas applicables aux voyages d'études des conseils municipaux. Les délibérations relatives à ces voyages précisent leur objet, qui doit avoir un lien direct avec l'intérêt de la commune, ainsi que leur coût prévisionnel. Section 4. Garanties accordées à l'issue du mandat.

Chapitre II- Maires et adjoints

Section 4. Garanties accordées à l'issue du mandat :

Article L. 122-29 : A l'occasion du renouvellement général des membres du conseil municipal, tout maire d'une commune de 1 000 habitants au moins ou tout adjoint dans une commune de 20 000 habitants au moins ayant reçu délégation de fonction de celui-ci qui, pour l'exercice de son mandat, avait cessé d'exercer son activité professionnelle perçoit, sur sa demande, une allocation différentielle de fin de mandat s'il se trouve dans l'une des conditions suivantes :

- être inscrit à l'agence pour l'emploi conformément aux conditions prévues par la législation et la réglementation applicables en Nouvelle-Calédonie ;

- avoir repris une activité professionnelle lui procurant des revenus inférieurs aux indemnités de fonction qu'il percevait au titre de sa dernière fonction élective.

Le montant mensuel de l'allocation est au plus égal à 80 % de la différence entre le montant de l'indemnité brute mensuelle que l'intéressé percevait pour l'exercice de ses fonctions, dans la limite des taux maximaux fixés à l'article L. 123-4, et l'ensemble des ressources qu'il perçoit à l'issue de son mandat.

L'allocation est versée pendant une période de six mois au plus.

Le financement de cette allocation est assuré dans les conditions prévues à l'article L. 122-30.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

[...]