

De nouveaux droits pour les salariés élus locaux



© 2026 Les Echos Publishing

La récente loi « portant création d'un statut de l'élu local » a mis en place différentes mesures afin de permettre aux salariés de mieux concilier leur activité professionnelle et leur mandat électif. Des mesures que les employeurs doivent connaître à l'approche des élections municipales qui se dérouleront au mois de mars.

De nouvelles autorisations d'absence

Les employeurs doivent laisser aux salariés candidats à un mandat électif le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale. Les salariés candidats au Parlement européen, au conseil municipal, au conseil départemental, au conseil régional, à l'Assemblée de Corse et au conseil de la métropole de Lyon peuvent désormais poser jusqu'à 20 jours ouvrables de congé (contre 10 jours ouvrables jusqu'alors).

Ces absences ne sont pas rémunérées par l'employeur, sauf si le salarié demande qu'elles soient décomptées de ses congés payés. Salarié et employeur peuvent aussi se mettre d'accord pour qu'elles soient récupérées.

Rappel : chaque absence doit durer au moins une demi-journée et le salarié doit en avertir son employeur au moins 24 heures

à l'avance.

Le salarié élu au conseil municipal doit, quant à lui, bénéficier du temps nécessaire pour se rendre et participer à certaines réunions (conseil municipal, réunions de commissions...).

Désormais, l'employeur doit également lui permettre de se rendre :

- aux réunions organisées par les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont sa commune est membre, par le département ou par la région, lorsqu'il a été désigné pour y représenter la commune ;
- aux fêtes légales du 8 mai, du 14 juillet et du 11 novembre ainsi qu'aux commémorations, fêtes et journées nationales instituées par décret ;
- aux missions accomplies dans le cadre d'un mandat spécial définies comme « toutes les missions accomplies avec l'autorisation du conseil municipal dans l'intérêt des affaires communales, à l'exclusion de celles qui lui incombent en vertu d'une obligation expresse » (cérémonies protocolaires comme la visite d'un ministre dans le département ou le temps de rencontre organisé par un nouveau préfet, réunions d'associations d'élus, organisation de festivals et d'expositions de grande ampleur, lancement d'un chantier important...).

À noter : le salarié doit informer son employeur par écrit, dès qu'il en a connaissance, de la date et de la durée de son absence. Ces absences n'étant pas, elles non plus, rémunérées par l'employeur.

Enfin, l'employeur doit aussi désormais laisser à ses salariés élus au niveau municipal le temps nécessaire à l'exercice des missions liées aux mesures de sûreté prescrites par le maire en cas de danger grave ou imminent (incendies, inondations, éboulements...). Un décret devant encore préciser les conditions et modalités de ces absences.

Des entretiens annuels

Comme auparavant, le salarié élu au conseil municipal bénéficie, au début de son mandat et à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur « portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi ». Désormais, il peut aussi demander l'organisation de cet entretien une fois par année civile tout au long de son mandat.

À noter : ces entretiens peuvent être l'occasion pour le salarié et l'employeur de se mettre d'accord sur la mise en œuvre de mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle du salarié et son mandat électif et, le cas échéant, sur les conditions de rémunération par l'employeur des absences liées à ce mandat.

De plus, désormais, l'entretien doit permettre la prise en compte de l'expérience acquise par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat et comporter des informations sur le droit individuel à la formation dont il bénéficie en tant qu'élu local.

[Loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025, JO du 23](#)

© 2026 Les Echos Publishing