

Pour permettre aux élus locaux de s'absenter de l'entreprise



© 2026 Les Echos Publishing

Depuis peu, les salariés élus locaux (maires, adjoints au maire et conseillers municipaux) disposent d'un nouveau statut leur permettant de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur mandat politique. À ce titre, ils disposent, notamment, d'autorisations d'absences pour remplir leurs missions : participation aux conseils municipaux, réunions, commissions, fêtes légales et commémorations, mise en œuvre des mesures de sûreté prescrites par le maire, etc. Des absences dont les conditions d'application viennent d'être précisées par décret.

Précision : les employeurs ne sont pas tenus de rémunérer leurs salariés durant ces absences.

Fêtes légales et commémorations

Les salariés élus locaux qui entendent s'absenter de l'entreprise pour participer aux fêtes légales (8 mai, 14 juillet et 11 novembre), aux commémorations ou aux fêtes et journées nationales doivent, dès qu'ils en ont connaissance, en informer leur employeur par écrit. Un écrit qui doit préciser la date et la durée de (des) l'absence(s) concernée(s).

Rappel : la même démarche est requise pour bénéficier d'autorisations d'absences permettant de participer aux conseils municipaux, réunions, commissions et assemblées délibérantes.

Quant à la liste des commémorations et journées nationales pour lesquelles les élus locaux sont autorisés à s'absenter, elle vient d'être fixée par [un décret](#). Parmi cette vingtaine de dates, on peut citer notamment le 11 mars (journée nationale d'hommage aux victimes du terrorisme), le 23 mai (journée nationale en hommage aux victimes de l'esclavage) ou le 27 mai (journée nationale de la Résistance).

Mesures de sûreté prescrites par le maire

En cas de danger grave ou imminent (pollution, incendie, inondation, épidémie...), le maire peut prescrire des mesures de sûreté (la distribution des secours nécessaires, par exemple) dont la mise en œuvre peut être confiée aux élus locaux. Des élus qui peuvent alors s'absenter de leur entreprise pour exercer leur(s) mission(s).

Pour ce faire, ils doivent, sans délai et par tout moyen, informer leur employeur de la nature, de l'objet et de la durée de l'absence envisagée. Et confirmer leur absence par écrit dans les 48 heures qui suivent cette information.

[Décret n° 2026-800 du 17 août 2026, JO du 19](#)

[Décret n° 2026-801 du 17 août 2026, JO du 19](#)