

Salarié et député : quelles incidences pour l'employeur ?



© 2024 Les Echos Publishing

Le 7 juillet prochain, se déroule le second tour des élections législatives permettant de désigner 577 députés au sein de l'Assemblée nationale. Certains salariés pourraient alors être investis du mandat de député. À l'inverse, des députés sortants pourraient ne pas être réélus. Quelles seront alors les conséquences pour leur employeur ?

Une suspension de contrat de travail pour les nouveaux députés

Le salarié élu en tant que député peut bénéficier d'une suspension de son contrat de travail jusqu'à la fin de son mandat, à condition cependant qu'il cumule au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de son entrée en fonction.

Cette possibilité est également offerte au salarié dont le mandat de député est renouvelé si la suspension de son contrat de travail au titre de son premier mandat a duré moins de 5 ans. Ce qui est le cas pour les députés élus pour un premier mandat lors des élections législatives de juin 2022 : en effet, leur mandat, qui a pris fin lors la dissolution de l'Assemblée nationale le 9 juin dernier, a duré 2 ans.

Le salarié doit demander la suspension de son contrat de

travail auprès de son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR). Cette suspension prend effet 15 jours après cette notification et l'employeur n'a pas la possibilité de la refuser.

À noter : l'employeur n'a pas à rémunérer un salarié dont le contrat de travail est suspendu, sauf dispositions plus favorables de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Un retour dans l'entreprise pour les députés sortants

Le salarié qui n'est pas réélu député après un premier mandat et qui veut retourner dans son entreprise doit aviser son employeur de l'intention de reprendre son poste par LRAR au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'expiration de son mandat. L'employeur doit lui permettre de retrouver son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les 2 mois suivant cette demande.

Précision : le salarié de retour bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat ainsi que, si nécessaire, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Un contrat de travail rompu

Lorsque le salarié est réélu député et que la suspension de son contrat de travail a duré au moins 5 ans, ou bien que le salarié élu député était antérieurement sénateur, son contrat de travail est alors rompu.

Il peut néanmoins solliciter sa réembauche auprès de son employeur par LRAR dans les 2 mois suivant l'expiration de son

mandat. Il bénéficie alors, pendant un an, d'une priorité de réembauche au sein de l'entreprise dans les emplois correspondant à sa qualification.

© 2024 Les Echos Publishing