

## Concilier le mandat et la vie personnelle

La FEVE se mobilise pour vous accompagner tout au long de votre nouveau mandat ! En effet, en 2026, une nouvelle page s'ouvre dans nos territoires. Votre fédération d'élus répond présente pour vous aider à « enfiler le costume », à vous former, faire circuler les savoirs et transmettre les compétences d'une génération à une autre. Notre équipe de bénévoles chevronné·es est mobilisée pour vous accompagner dans vos premiers pas. Une série de webinaires et de fiches pratiques vous attendent, alors, rejoignez-nous !

L'accessibilité du mandat local repose sur la capacité de l'élu·e à disposer du temps nécessaire à sa mission sans que cela ne porte préjudice à sa carrière ou à sa situation économique. Le cadre juridique organise ainsi une protection duale, permettant soit la suspension temporaire de l'activité, soit l'aménagement du temps de travail.

## La suspension temporaire de l'activité professionnelle

Pour les mandats exigeant une disponibilité totale, la loi prévoit des dispositifs permettant de mettre entre parenthèses sa carrière professionnelle tout en garantissant un droit au retour.

### Le régime des élu·es salarié·es de droit privé

En vertu des articles L. 2123-9 du CGCT et L. 3142-60 du Code du travail, **certain·es élu·es peuvent bénéficier d'une suspension de plein droit de leur contrat de travail, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale d'un an chez leur employeur à la date de leur entrée en fonction.** Ce droit concerne les maires, les adjoint·es des communes de plus de 10 000 habitant·es, ainsi que les président·es et vice-président·es (ayant délégation) des communautés de communes, d'agglomération, urbaines et des métropoles.

La demande doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, la suspension prenant effet quinze jours après la notification.

**Durant cette période, le contrat est suspendu** : aucune rémunération n'est versée et l'ancienneté est figée. Toutefois, le temps passé au titre du mandat est assimilé à une durée d'activité pour l'octroi de certains droits à la formation ou au bilan de compétences à l'issue du mandat.

Il convient de souligner que ce dispositif **garantit une suspension stricte du contrat de travail et non sa résiliation.** À ce titre, toute clause contractuelle ou décision de l'employeur qui conditionnerait le réemploi de l'élus·e à d'éventuelles "nécessités de service" est rigoureusement illégale.

Cette protection est renforcée par une précision de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) de juillet 2023 : **en cas de rupture ultérieure du contrat, la totalité de la durée du mandat doit être intégrée au calcul de l'ancienneté pour déterminer la durée du préavis et le montant des indemnités de licenciement.**

## Zoom : le droit à la réintégration en fin de mandat

À l'expiration du mandat, l'élu·e salarié·e ou agent·e public a l'assurance de retrouver son précédent emploi ou un poste analogue avec une rémunération équivalente. Ce droit à réintégration s'applique aux maires ainsi qu'à l'ensemble des adjoint·es, sans condition de strate démographique, jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs (soit une durée minimale de cinq ans). Cette demande doit être adressée à l'employeur dans les deux mois suivant la fin des fonctions. Au-delà de deux mandats consécutifs, ce droit se transforme en une priorité de réembauche durant un an. L'élu·e bénéficie alors, si nécessaire, d'un stage de remise à niveau ou d'une formation professionnelle pour faciliter sa reprise d'activité.

## Le régime des élu·es agent·es publics

Pour les élu·es relevant de la fonction publique (État, Territoriale ou Hospitalière), **deux régimes de cessation d'activité coexistent selon la nature des responsabilités exercées**. La **mise en disponibilité de plein droit est ouverte**, à leur demande, pour l'exercice de n'importe quel mandat électif local. En revanche, le **détachement de plein droit est spécifiquement réservé aux fonctions exécutives** : maires, adjoint·es, président·es et vice-président·es (titulaires d'une délégation) des conseils départementaux, régionaux et des établissements publics de coopération intercommunale (articles L. 2123-10, L. 3123-8 et L. 4135-8 du CGCT). Ce régime de détachement permet de maintenir un lien plus étroit avec le corps d'origine et de préserver les droits à l'avancement ainsi qu'à la retraite. Les agent·es contractuel·les de droit public jouissent de protections et de garanties alignées sur celles des salarié·es de droit privé en matière de suspension de contrat.

## Zoom : sécurisation de l'adjoint·e en cas de retrait de délégation

Lorsqu'un·e adjoint·e a interrompu toute activité professionnelle pour l'exercice de ses fonctions et qu'il ou elle fait l'objet d'un retrait de délégation de la part du maire, une garantie de ressources est prévue. Dans l'hypothèse où l'élu·e ne retrouverait pas immédiatement une activité professionnelle, la commune est tenue de maintenir le versement de son indemnité de fonction pendant une durée maximale de trois mois, permettant ainsi une transition plus douce.

## Le label « Employeur partenaire de la démocratie locale »

L'article 17 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 marque une avancée significative en créant le nouvel article L. 1621-6 du Code général des collectivités territoriales. **Ce dispositif vise à encourager les employeurs**, qu'ils relèvent du secteur public ou privé, ainsi que les structures regroupant des travailleurs indépendants et des professions libérales, **à soutenir activement l'implication de leurs membres ou salarié·es dans la vie publique**. Le mécanisme repose sur la conclusion d'une **convention entre l'employeur (ou le·la travailleur·euse indépendant·e) et la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI)** au sein duquel l'élu·e exerce son mandat. L'objectif est de définir, au-delà des obligations légales de droit commun, des mesures concrètes et adaptées pour faciliter la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités électives. La signature de cette convention ouvre droit, pour l'organisme partenaire, à l'attribution du label officiel.

**Les critères d'attribution de ce label**, dont les modalités précises seront fixées par décret, **tiendront compte de plusieurs facteurs d'engagement volontaire**. Seront notamment évalués le taux de présence des élu·es au sein de l'entreprise ou de l'organisme, le volume d'heures d'autorisations d'absence accordées avec maintien de la rémunération, ainsi que les dispositions spécifiques mises en œuvre pour garantir la disponibilité de l'élu·e lors de ses sessions de formation.

Afin de simplifier et de généraliser ces bonnes pratiques, la loi prévoit également **la possibilité de conclure des conventions-cadres entre les employeurs et les associations nationales représentatives d'élu·es locaux**. Ces accords de portée générale ont vocation à établir des standards minimaux de protection et de facilitation. À ce titre, une garantie d'équité est instaurée : les conventions particulières signées localement ne pourront en aucun cas comporter de stipulations moins favorables que celles prévues par ces conventions-cadres nationales.

### Zoom : un dispositif étendu aux indépendants

Contrairement aux dispositifs classiques de protection des salarié·es, le label « Employeur partenaire » est accessible aux travailleurs et travailleuses indépendant·es ainsi qu'aux membres des professions libérales et non-salariées. En concluant une convention avec leur collectivité de rattachement, ces professionnel·les peuvent voir leur engagement public reconnu et valorisé par ce label officiel, marquant ainsi une reconnaissance institutionnelle de la charge que représente le mandat pour les structures de petite taille ou les activités individuelles.

## Facilités accordées aux élu·es conservant une activité

Pour les conseiller·ères souhaitant maintenir leur activité professionnelle, la loi organise un "droit au temps" composé de deux mécanismes distincts.

### Les autorisations d'absence

Il s'agit **d'un droit élargi et contraignant pour l'employeur**, qui est tenu de laisser à tout·e salarié·e le temps nécessaire pour se rendre et participer aux instances officielles. Ce droit couvre les séances plénières, les commissions municipales, les réunions des organismes où l'élu·e a été désigné·e pour représenter sa collectivité (établissements publics locaux, Sociétés d'Économie Mixte...) et également, les commémorations nationales ou cérémonies protocolaires.

Points clés à retenir :

- **Inclusion du temps de trajet** : l'autorisation comprend désormais explicitement le temps nécessaire pour se rendre aux réunions, incluant la durée du déplacement.
- **Statut du temps d'absence** : ces absences ne sont pas obligatoirement rémunérées par l'employeur (sauf décision libérale de sa part), mais elles sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés et des prestations sociales.
- **Pas de compensation** : l'employeur ne peut pas exiger que le·la salarié·e remplace le temps passé hors de l'entreprise pour son mandat.
- **Information de l'employeur** : l'élu·e doit informer son employeur par écrit dès qu'il ou elle a connaissance de la date et de la durée de l'absence.

## Les autorisations d'absence

Complémentaire aux absences pour réunions, le crédit d'heures est un forfait trimestriel destiné à la préparation des réunions des instances où il·elle siège, et également à la gestion administrative de la commune ou de l'organisme auprès duquel il·elle la représente. Ce temps est obligatoirement accordé par l'employeur sur demande écrite, mais il n'est pas rémunéré.

La durée du crédit d'heures autorisé varie selon les fonctions exercées et la taille de la commune. Pour un·e conseiller·ère municipal·e, elle est au maximum de 70h par trimestre dans une ville de 100 000 habitant·es et au minimum de 10h30 dans une ville de moins de 3 500 habitant·es. Pour un·e maire, elle s'élève à 122h30 par trimestre dans une ville de moins de 10 000 habitant·es, contre 140h dans une de plus de 10 000.

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. Les heures non utilisées ne sont pas reportées d'un trimestre à l'autre.

### Règles de cumul et de compensation

- **Plafond global** : le total cumulé des autorisations d'absence et du crédit d'heures ne peut excéder la moitié de la durée légale du travail annuelle (soit environ 803 heures/an).
- **Indemnisation des élu·es sans indemnités** : les conseiller·ères municipaux·ales ne percevant pas d'indemnités de fonction peuvent solliciter une compensation financière auprès de leur collectivité pour compenser leur perte de revenus. Cette faculté est limitée à 72 heures par an, avec un montant plafonné à 1,5 fois la valeur horaire du SMIC. L'élu·e doit justifier d'une diminution réelle de sa rémunération.
- **Le cas des enseignant·es** : le Code de l'éducation prévoit des aménagements particuliers pour les membres du corps enseignant. Ils ou elles peuvent demander, dès la rentrée scolaire, un aménagement de leur emploi du temps auprès de leur rectorat. Le crédit d'heures est alors réparti proportionnellement entre le temps de face-à-face pédagogique (cours) et le temps complémentaire de service, permettant ainsi une réduction effective des heures de cours hebdomadaires sans désorganiser le service public de l'enseignement.

## Protection et non-discrimination de l'élu·e salarié·e

Le cadre législatif, et notamment la loi de décembre 2019 complétée par celle de 2025, a renforcé la protection des élu·es contre toute forme de représailles professionnelles liées à leur mandat.

### Le principe de non-discrimination

L'article L. 1132-1 du Code du travail interdit formellement à tout employeur de prendre en considération l'exercice d'un mandat électif pour arrêter ses décisions. Cette protection couvre l'ensemble de la carrière de l'élu·e : embauche, rémunération ou mutation... L'employeur a interdiction de prendre en compte ces absences pour les décisions d'avancement, de formation ou d'octroi d'avantages sociaux. De même, tout licenciement, déclassement ou sanction disciplinaire motivé par les absences liées au mandat est frappé de nullité, ouvrant droit à la réintégration de l'élu·e et au versement de dommages et intérêts.

## Maintien des droits et des concours

L'utilisation des temps d'absence (crédits d'heures ou autorisations) ne peut entraîner de modification unilatérale du contrat de travail ou des horaires par l'employeur sans l'accord de l'élu·e. Par ailleurs, une garantie spécifique concerne l'accès à la fonction publique : pour tout·e lauréat·e d'un concours de la fonction publique territoriale inscrit·e sur liste d'aptitude, le délai de validité de cette inscription (normalement de 3 ans) est suspendu pendant toute la durée du mandat électif, préservant ainsi ses chances de recrutement ultérieur.

## La sécurisation du parcours des élu·es étudiant·es

Afin de **favoriser l'engagement des jeunes citoyen·nes au sein des assemblées délibérantes**, le Code de l'éducation a été adapté pour **offrir aux élu·es étudiant·es des garanties comparables à celles des salarié·es**. Ce dispositif vise à neutraliser les contraintes du mandat sur le bon déroulement des études supérieures.

En vertu de l'article L. 611-11 du Code de l'éducation, **les étudiant·es titulaires d'un mandat électif public bénéficient de plein droit d'un aménagement de l'organisation et du déroulement de leurs études**. Ces mesures, précisées par l'article D. 611-9, portent sur plusieurs dimensions de la vie universitaire :

- **L'emploi du temps** : aménagement des groupes de travaux dirigés (TD) ou de travaux pratiques (TP) pour libérer les créneaux nécessaires aux réunions de la collectivité.
- **Les modalités de contrôle des connaissances** : possibilité de bénéficier de sessions d'examens substitutives ou d'un aménagement des épreuves en cas de chevauchement avec une séance.
- **La durée du cursus** : droit à l'étalement de la scolarité sur une période plus longue sans que cela ne soit préjudiciable à l'obtention du diplôme.

Au-delà de la scolarité en cours, la qualité d'élu·e est désormais prise en compte dès la phase d'orientation. Selon l'article L. 612-3 du Code de l'éducation, **l'exercice d'un mandat électif peut être valorisé lors de l'examen des candidatures pour l'accès aux formations du premier cycle** (notamment via la plateforme Parcoursup). Cette disposition reconnaît les compétences transversales acquises lors du mandat (gestion de projet, prise de parole, analyse juridique). Elle prend notamment la forme d'attribution d'éléments constitutifs d'une unité d'enseignement ou de dispense totale ou partielle de certains enseignements ou stages, étant précisé que les mêmes activités ne peuvent donner lieu qu'à une seule validation des connaissances acquises. Concrètement, les modalités de demande et de validation doivent être définies au plus tard dans les deux mois suivant le début de l'année universitaire par la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique de l'université ou de l'instance en tenant lieu.

## La conciliation de la vie familiale et du mandat

Le législateur a instauré un **droit effectif au remboursement des frais d'aide à la personne pour l'ensemble des membres des conseils municipaux et communautaires**. Ce dispositif couvre les dépenses engagées pour la garde d'enfants de moins de seize ans, ainsi que l'assistance aux personnes

âgées, handicapées ou nécessitant une aide personnelle à domicile.

**Le remboursement est strictement encadré par l'article L. 2123-18-2 du CGCT** : il est limité au montant horaire du SMIC et intervient dès lors que l'élu·e participe aux séances plénières, aux commissions ou aux instances où il ou elle représente sa collectivité. La loi du 22 décembre 2025 apporte une souplesse majeure en permettant au **conseil municipal d'étendre, par délibération, ce remboursement à toute autre réunion indispensable à l'exercice du mandat**. Pour les communes de moins de 10 000 habitants, **l'État compense intégralement ces sommes** via une dotation spécifique, garantissant ainsi que les contraintes budgétaires locales ne fassent pas obstacle à l'engagement des parents ou des aidants.

**Parallèlement, la protection des élu·es durant les périodes de maternité, de paternité ou d'adoption a été significativement renforcée**. La loi du 22 décembre 2025 dispose désormais que ces situations ne font nullement obstacle à la poursuite des activités liées au mandat ni à la perception des indemnités de fonction afférentes. **L'élu·e conserve la liberté de suspendre ou de maintenir son activité électorale**. En cas de maintien, les indemnités journalières de sécurité sociale issues de l'activité salariée sont perçues normalement. En cas d'interruption totale des activités, des mécanismes de relais indemnitaires spécifiques sont prévus par le Code de la sécurité sociale pour assurer la continuité des revenus de l'élu·e.

### Conseil pratique : formaliser le remboursement des frais de garde

Pour bénéficier du remboursement des frais d'aide à la personne, l'élu·e doit veiller à ce que le conseil municipal ait adopté une délibération fixant les modalités pratiques. Il est impératif de produire des justificatifs attestant du caractère régulier et déclaré de la prestation. Une déclaration sur l'honneur est également requise pour certifier que le cumul des différentes aides perçues (crédits d'impôt, aides de la CAF) n'excède pas le coût réel de la garde.

## L'inclusion et l'exercice du mandat en situation de handicap

L'article 22 de la loi du 22 décembre 2025 affirme **l'engagement de la Nation à garantir la participation des personnes handicapées à la vie politique sans entraves financières ou techniques**. À ce titre, **l'aménagement du poste de travail est désormais une obligation légale incombant aux collectivités**. Celles-ci doivent **financer les outils adaptés, qu'il s'agisse de matériel ergonomique ou de logiciels spécifiques**, afin de permettre un exercice serein du mandat.

De plus, l'article L. 2123-18-1 du CGCT impose le **remboursement intégral des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide de toute nature liés au handicap**. Ces dépenses, qui incluent notamment l'interprétariat en langue des signes ou l'assistance humaine, font l'objet d'une dispense d'avance de frais pour l'élu·e. La prise en charge par la collectivité est plafonnée mensuellement au montant de l'indemnité maximale d'un maire d'une commune de moins de 500 habitants, soit environ 1 048,18 euros. Ces dispositions assurent que le handicap ne constitue jamais une charge financière personnelle pour l'élu·e local·e.