

Guide pratique

des collaborateurs élus

Septembre 2017



SOMMAIRE

Population concernée par le présent document	6
Durant la campagne électorale	7
Le financement de campagne électorale	8
Le congé électif (temps nécessaire pour participer à la campagne électorale)	8
Crédits d'heures et absences de courte durée durant l'exercice du mandat électif	10
Autorisations d'absence de courte durée et non rémunérée pendant le mandat	11
Crédit d'heures non rémunérées pendant le mandat	12
Absences rémunérées pendant le mandat	16
Plafonnement du cumul de droits d'absence	17
Suspension du contrat de travail pendant le mandat et conditions de réintégration dans l'entreprise	18
Suspension du contrat de travail	19
Réintégration dans l'entreprise	20
Le droit à formation des élus locaux	22
Le congé de formation des élus locaux salariés	23
Le congé de formation en fin de mandat	25
Le DIF	26
La protections sociale des élus	27
Non discrimination et statut protecteur	28
Non discrimination	29
Statut protecteur	30
Annexe : une convention pour les salariés	32

ÉDITO

Le législateur français a mis en place ces dernières années plusieurs dispositifs au sein du code du travail et du code général des collectivités territoriales venant aménager le statut des élus locaux. La transparence de la vie politique française a également été renforcée par la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Loi Sapin II ».

Le Groupe ENGIE a pleinement conscience de l'importance et de la richesse que représente la présence d'élus parmi ses collaborateurs. Il a également la volonté de faciliter l'exercice de leur mandat électif.

Dès lors, il nous est apparu indispensable d'élaborer et de diffuser une documentation actualisée faisant la synthèse des règles en vigueur concernant l'exercice d'un mandat local. Le présent document rédigé par la Direction Institutions France et Territoires et la Direction des Ressources Humaines vise donc à recenser les principales dispositions traitant du sujet, qu'elles relèvent du droit commun, ou de notes internes spécifiques en vigueur au sein des entreprises du Groupe.


Le document rappelle les règles déontologiques à respecter dans le cadre de la transparence de la vie publique et les précautions à prendre pour une entreprise en période électorale. Il nous permet à nouveau de témoigner de l'ambition éthique portée par notre Groupe, dont les principes sont fixés dans la Charte éthique d'ENGIE et détaillés dans le Guide pratique de l'éthique.

Valérie Alain

Directeur Institutions
France et Territoires auprès
du Directeur Général

Pierre Deheunynck

Directeur Général Adjoint
en charge des
Ressources Humaines





INTRODUCTION

Le législateur français a mis en place ces dernières années plusieurs dispositifs au sein du code du travail et du code général des collectivités territoriales venant aménager le statut des élus locaux. Encore récemment, la loi 2015-366 du 31 mars 2015 est venue compléter les dispositions existantes.

L'ambition donnée aux textes traitant du statut des élus locaux est de renforcer l'attractivité et faciliter l'exercice d'un mandat local, et plus précisément de :

- faciliter l'accès aux mandats locaux,
- mieux articuler activité professionnelle et vie publique,
- développer des droits à la formation en début, en cours et à l'expiration du mandat,
- conforter les modalités d'exercice du mandat,
- mettre en place un statut protecteur au même titre que les représentants du personnel, notamment en cas de rupture du contrat de travail.



TEXTES DE RÉFÉRENCE

Cadre législatif et réglementaire de droit commun

- loi n° 92-108 du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux et ses décrets d'application
- loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et ses décrets d'application
- loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat et ses décrets d'application

Dispositions internes – périmètre historique Gaz de France

- Article 21 du Statut national du personnel des IEG
- Circulaire Pers 73 du 13 mars 1947, étendue par décision ENN 846 du 4 avril 1947 et relative au congé sans solde pour fonctions politiques ou syndicales
- Note aux Unités du 27 février 1998 émanant de la Direction du Personnel et des Relations Sociales d'EDF-GDF
- Note DP 04-52 du 1^{er} août 2002 émanant de la Direction du Personnel et des Relations Sociales d'EDF-GDF
- Note DP 04-36 du 8 février 2001 émanant de la Direction du Personnel et des Relations Sociales d'EDF-GDF

Tous les documents d'éthique et de compliance d'ENGIE sont accessibles sur le site internet engie.com et l'intranet Groupe.

Le présent document vise quant à lui à recenser les principales dispositions traitant du sujet, qu'elles relèvent du droit commun, ou de notes internes spécifiques en vigueur au sein des entreprises du groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France, à savoir :

- ENGIE SA
- Storengy
- Elengy
- GRTgaz
- ENGIE Exploration & Production International
- GRDF

Le document rappelle également les règles déontologiques à respecter dans le cadre de la transparence de la vie publique et les précautions à prendre pour une entreprise en période électorale. Il n'a pas pour objet de reprendre la démarche éthique du Groupe, définie dans la Charte éthique et détaillée dans le Guide pratique de l'éthique, ses référentiels - politiques et procédures thématiques – et codes de conduite.

Il a enfin semblé utile de rappeler ponctuellement, pour certaines dispositions, les garanties offertes aux élus nationaux par le droit commun et/ou des notes internes spécifiques aux entreprises précitées.

Ce document est édité à destination des salariés du Groupe ENGIE exerçant un mandat électif au sein d'une collectivité territoriale, de leurs managers, ainsi qu'à la filière ressources humaines. Il n'a pas vocation à se substituer aux textes en vigueur.

L'interlocuteur RH de l'unité reste le référent principal pour toute question en relation avec le statut des élus locaux.



POPULATION CONCERNÉE

par le présent document

Les élus locaux représentent les citoyens des différentes collectivités territoriales. Ils sont élus dans le but d'agir pour l'intérêt général.

Ils sont membres des organes délibérants de ces collectivités. Il s'agit :

- des maires, adjoints au maire, et conseillers municipaux ou d'arrondissement
- des présidents, vice-présidents et membres des conseils départementaux
- des présidents, vice-présidents et membres des conseils régionaux
- des présidents, vice-présidents et membres de l'Assemblée de Corse et du Conseil exécutif de Corse
- des présidents, vice-présidents et membres des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)¹

Notons que :

- les membres du Conseil économique, social et environnemental régional ainsi que les membres du Conseil économique, social et culturel de Corse ne sont pas élus mais désignés. Ils sont cependant mentionnés dans le présent document lorsque des garanties prévues pour les élus locaux leur sont applicables.
- Les dispositions qui suivent ne s'appliquent pas systématiquement à tous les élus locaux, il convient donc de se référer à chaque fois à la population concernée.

Les dispositions spécifiques applicables aux salariés candidats à un mandat parlementaire ou titulaires d'un mandat parlementaire, peuvent être rappelées pour mémoire dans ce document en fonction du sujet, soit en vertu de textes légaux, soit du fait de mesures particulières applicables dans les sociétés du Groupe issues de Gaz de France.

¹ Les établissements publics de coopération intercommunale appartiennent à cinq catégories juridiques différentes : les syndicats de communes (art. L.5212-1 et s. du CGCT) ; les communautés de communes (art. L.5214-1 et s. du CGCT) ; les communautés urbaines (art. L.5215-1 et s. du CGCT) ; les communautés d'agglomération (art. L.5216-1 et s. du CGCT) ; les syndicats d'agglomérations nouvelles et métropoles (art. L.5331-1 et s. du CGCT).

L'établissement public de coopération intercommunale est réputé agir aux lieux et places de ses communes membres, dans le cadre de l'exercice d'une activité intercommunale relevant de sa ou de ses compétences.



DURANT LA CAMPAGNE ÉLECTORALE

LE FINANCEMENT DE CAMPAGNE ÉLECTORALE



Droit commun : code électoral

Articles L.52-8, L. 118-3 et L.113-1

Les personnes morales, à l'exception des partis ou groupements politiques, ne peuvent participer au financement de la campagne électorale d'un candidat, ni en lui consentant des dons sous quelque forme que ce soit, ni en lui fournissant des biens, services ou autres avantages directs ou indirects à des prix inférieurs à ceux qui sont habituellement pratiqués.

Le non respect de ces règles peut entraîner :

- l'annulation de l'élection du candidat et son inéligibilité pendant 1 an
- des sanctions pénales envers le candidat et le donateur.

LE CONGÉ ÉLECTIF

(temps non rémunéré nécessaire pour participer à la campagne électorale)



Droit commun : code du travail

Articles L.3142-56 et suivant

POPULATION CONCERNÉE

Tout salarié candidat à l'élection au sein :

- d'un conseil municipal d'une commune d'au moins 1000 habitants
- d'un conseil départemental
- d'un conseil régional
- de l'Assemblée de Corse

OBJET

10 jours ouvrables¹

FORMALISME

Le salarié utilise ce temps à sa convenance, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière.

Il avertit son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

IMPUTATION

Sur demande du salarié, la durée des absences est imputée sur celle du congé payé annuel dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour du scrutin.

RÉMUNÉRATION

Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences **ne sont pas rémunérées**. Elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.

ASSIMILATION À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Pour la détermination des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.



Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France

note DP 04-36 du 8 février 2001

POPULATION CONCERNÉE

La note DP 04-36 du 8 février 2001 présente et illustre ces dispositions légales en interne, permettant ainsi aux salariés d'exercer leurs droits politiques dans le respect du Code électoral.

OBJET

Reprise, pour l'essentiel, des dispositions de droit commun.

IMPUTATION

Les jours accordés à la demande de l'intéressé sont à imputer soit sur les droits à congés annuels, soit sur l'utilisation de jours de RTT, soit sur l'utilisation de jours de repos compensateur.

JUSTIFICATIF

Le bénéfice de ces autorisations d'absence est accordé sans attendre la délivrance officielle du récépissé de déclaration de candidature sur présentation d'une déclaration de candidature par la section locale ou départementale du parti représenté ou, en cas d'absence de telles structures, d'une déclaration sur l'honneur de l'intéressé.

Le salarié devra cependant fournir à son employeur le récépissé à réception pour confirmer officiellement sa candidature.

NON CUMUL

Lorsque plusieurs consultations électorales se déroulent le même jour et que le salarié est candidat à ces élections, il ne peut demander à bénéficier que des facilités accordées pour une seule de ces élections.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Possibilité de demander, au-delà des 10 jours prévus par la loi, à bénéficier d'un congé sans solde à titre exceptionnel.

CRÉDITS D'HEURES



ET ABSENCES DE COURTE DURÉE

DURANT L'EXERCICE DU MANDAT ÉLECTIF

AUTORISATIONS D'ABSENCE

de courte durée et non rémunérée
pendant le mandat



Droit commun : Code général des collectivités territoriales

Articles L. 2123-1 et s. (conseil municipal), L.2511-33 et s. (pour les maires, adjoints au maire et membres d'un conseil d'arrondissement de Paris, Marseille et Lyon), L. 3123-1 et s. (conseil départemental), L. 4135-1 et s. (conseil régional), L. 4134-6 et s. (conseil économique, social et environnemental régional), L. 4422-22 et s. (conseil exécutif de Corse), L. 4422-35 et s. (conseil économique, social et culturel de Corse), L. 5215-12 et s. (EPCI)

POPULATION CONCERNÉE

Voir ci-dessus

OBJET

Les élus locaux salariés bénéficient d'autorisations d'absence de courte durée leur permettant de disposer du temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions d'instance où ils siègent.

RÉUNIONS CONCERNÉES

Ces autorisations permettent à l' élu local de se rendre et de participer :

- aux séances plénières du conseil municipal, départemental ou régional,
- aux réunions de commissions instituées par une délibération,
- aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la collectivité concernée,
- aux séances du Conseil économique, social et environnemental régional.

FORMALISME

Le bénéficiaire doit informer l'employeur par écrit, dès qu'il en a connaissance, de la date et de la durée des absences.

RÉMUNÉRATION

Ces absences ne sont **pas rémunérées**.

ASSIMILATION À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Oui, pour le droit aux congés, aux prestations sociales ainsi que tous les droits découlant de l'ancienneté.

IMPUTATION DES ABSENCES

Les autorisations d'absence non rémunérée sont à collecter au code 043 « abs non rémunérée élu loc » dans GTA et dans les systèmes informatiques de gestion des temps qui appliquent un référentiel analogue des codes absence.



Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France

DP 04-52 du 1^{er} août 2002 - fiche n°1 « absence de courte durée non rémunérée »

Reprise à l'identique des dispositions de droit commun.

CRÉDIT D'HEURES NON RÉMUNÉRÉES

pendant le mandat



Droit commun : Code général des collectivités territoriales

Article L. 2123-2 et s. (conseil municipal), L2511-33 et s. (pour les maires, adjoints au maire et membre d'un conseil d'arrondissement de Paris, Marseille ou Lyon), L. 3123-2 et s. (conseil départemental), L. 4135-2 et s. (conseil régional), L. 4134-7-1 et s. (conseil économique, social et environnemental régional), L. 4422-22 et s. (conseil exécutif de Corse, R. 4422-29 (conseil économique, social et culturel de Corse), L. 5211-3 et s. (EPCI)

POPULATION CONCERNÉE

Voir ci-dessus.

À noter : lorsqu'un adjoint ou un conseiller supplée le maire dans les conditions visées par l'article L. 2122-17 du CGCT (absence, suspension, révocation ou tout autre empêchement du maire), il bénéficie, pendant la durée de la suppléance, du crédit d'heures applicable au dit maire.

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

OBJET

Les élus locaux bénéficient, indépendamment des autorisations d'absence de courte durée, d'un crédit d'heures non rémunérées, trimestriel et forfaitaire (variable en fonction du mandat et du nombre d'habitants de la commune).

Ce crédit d'heures est réduit proportionnellement en cas de travail à temps partiel.

Il est non reportable d'un trimestre sur l'autre.

Il permet aux élus locaux de disposer du temps nécessaire à l'administration de la collectivité ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent, et à la préparation et participation des réunions des instances où ils siègent.

FORMALISME

L'élu local doit informer l'employeur par écrit 3 jours au moins avant l'absence, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée, ainsi que la durée du crédit d'heures à laquelle il a encore le droit au titre du trimestre en cours.

L'employeur est tenu d'accorder ce crédit d'heures aux élus qui en font la demande. Il ne peut en contrôler l'usage¹.

Notons que les membres du Conseil économique, social et environnemental régional doivent demander l'autorisation de leur employeur pour utiliser le crédit d'heures mais qu'aucun formalisme n'est prévu par la réglementation pour cette demande.

RÉMUNÉRATION

Les crédits d'heures ne sont pas rémunérés par l'employeur.

ASSIMILATION À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Oui, pour la détermination du droit aux congés payés, aux prestations sociales ainsi que tous les droits découlant de l'ancienneté.

MAJORATION DES CRÉDITS D'HEURE LÉGAUX

Dans certaines communes, les conseils municipaux peuvent majorer la durée du crédit d'heures.

Il s'agit des communes chefs-lieux de département, de canton, d'arrondissement, des communes sinistrées, des communes classées « stations de tourisme » au sens du code du tourisme, des communes dont la population a augmenté depuis le dernier recensement en raison de la mise en route de travaux publics d'intérêt national (électrification, par exemple) et de celles qui, au cours d'au moins l'un des trois exercices précédents, ont été attributaires de la dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale.

Cette majoration est au maximum de 30% par élu et par an.

IMPUTATION DES ABSENCES

Les crédits d'heures non rémunérées sont à collecter au code 043 « abs non rémunérée élu loc » dans GTA.

¹ Cass Soc 16 avril 2008 n°06-44.793



Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France

Note DP 04-52 du 1^{er} août 2002

Reprise, pour l'essentiel, des dispositions de droit commun s'agissant des modalités d'utilisation, de rémunération et des garanties d'assimilation à du temps de travail effectif.

Octroi, dans certains cas, de plafonds spécifiques.

Voir tableau récapitulatif pages suivantes.

Tableau récapitulatif des crédits d'heures non rémunérées légaux ou octroyés par disposition interne, selon le mandat exercé et la taille de la commune.

MANDAT	TAILLE DE LA COMMUNE	DURÉE DU CRÉDIT PAR TRIMESTRE	
		DROIT COMMUN	DISPOSITIONS INTERNES ¹
Maire ou conseiller municipal suppléant le maire	Moins de 10 000 habitants	105 h	105 h
	10 000 habitants ou plus	140 h	140 h
Adjoint au maire ou conseiller municipal avec délégation	Moins de 10 000 habitants	52,5 h	105 h
	De 10 000 à 29 999 habitants	105 h	105 h
	30 000 habitants ou plus	140 h	140 h
Président et vice président d'un conseil général, régional ou du conseil exécutif de l'Assemblée de Corse		140 h	140 h
Maire d'arrondissement des communes de Paris, Lyon, Marseille		105 h	105 h
Adjoint au maire d'arrondissement des communes de Paris, Lyon, Marseille		52,5 h	105 h
Membre des conseils d'arrondissement des communes de Paris, Lyon, Marseille		10,5 h	105 h

MANDAT	TAILLE DE LA COMMUNE	DURÉE DU CRÉDIT PAR TRIMESTRE	
		DROIT COMMUN	DISPOSITIONS INTERNES ¹
Conseiller général, conseiller régional et membres du conseil exécutif de l'Assemblée de Corse		105 h	117 h
Président de Conseil économique, social et environnemental régional		70 h	70 h
Membre de Conseil économique, social et environnemental régional		21 h	21 h
Président, vice président, membre d'EPCI	Les présidents et vice-présidents, ainsi que les membres des organes délibérants des communautés de communes, des communautés urbaines, des métropoles et des communautés d'agglomération sont assimilés respectivement au maire, aux adjoints au maire et aux conseillers municipaux d'une commune dont la population serait égale à celle de l'ensemble des communes composant cet établissement public. Les présidents et vice-présidents, ainsi que les membres des organes délibérants des syndicats de communes, des syndicats d'agglomération nouvelle [avec terme au 1/01/2017], des syndicats mixtes constitués de communes et d'EPCI et des syndicats mixtes composés exclusivement d'EPCI sont, lorsqu'ils n'exercent pas de mandat municipal, assimilés respectivement au maire, aux adjoints au maire et aux conseillers municipaux de la commune la plus peuplée de cet établissement public.		

¹ applicables dans les sociétés du groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France

ABSENCES RÉMUNÉRÉES

pendant le mandat



Droit commun :

Pas de dispositions particulières car pendant les absences du salarié, son contrat de travail est suspendu. L'employeur n'est pas tenu de rémunérer les temps d'absence du salarié.



Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France

NOTU du 27 février 1998
Note DP 04-52 du 1^{er} août 2002

POPULATION CONCERNÉE

Voir tableau ci-dessous

OBJET

Bénéficient d'autorisations d'absences rémunérées les salariés exerçant les mandats suivants :

BÉNÉFICIAIRES	ABSENCES RÉMUNÉRÉES
maires, adjoints au maire ¹	2 demi journées/mois
conseillers municipaux ¹	1 demi journée/mois
conseillers municipaux délégués ²	1 seconde demi journée supplémentaire négociable localement
présidents et vice-présidents des EPCI	Autorisations d'absence supplémentaires négociables localement dans la limite de 2 demi journées /mois
présidents, vice-présidents et membres des conseils départementaux	2 demi journées/mois pour l'ensemble de ces mandats
présidents, vice-présidents et membres des conseils régionaux	2 demi journées/mois pour l'ensemble de ces mandats
membres de l'Assemblée et du Conseil exécutif de Corse	2 demi journées/mois pour l'ensemble de ces mandats

¹ quel que soit le nombre d'habitants de la commune

² qui disposent d'une délégation de fonction formalisée par le maire au titre d'une activité municipale spécifique

FORMALISME

Identique à celle pour les absences non rémunérées.

IMPUTATION

Ces absences sont à collecter au code 096 « abs rémunérée élus locaux » dans GTA. et dans les systèmes informatiques de gestion des temps qui appliquent un référentiel analogue des codes absence.

AUTORISATIONS D'ABSENCE

de courte durée et non rémunérée pendant le mandat



Droit commun : Code général des collectivités territoriales

Article L. 2123-5 et s. (conseil municipal et pour les maires, adjoints au maire et membre d'un conseil d'arrondissement de Paris, Marseille ou Lyon), L. 3123-3 et R. 3123-7 (conseil départemental), L. 4135-3 et R. 4135-7 (conseil régional), L. 4422-22 (conseil exécutif de Corse), L. 4134-7-1 et D. 4134-31 (conseil économique, social et environnemental régional), L. 4422-35 (conseil économique, social et culturel de Corse), L. 5211-3 et s. (EPCI)

POPULATION CONCERNÉE

Voir ci-dessus

OBJET

Le temps total d'absences (autorisations d'absence + crédit d'heures) rémunérées ou non rémunérées, **ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile**, ce qui pourrait être le cas lorsqu'il y a cumul de mandat.

Pour les salariés, la durée légale du travail s'apprécie sur la base de la durée hebdomadaire légale en décomptant 5 semaines de congés payés et les jours fériés.



Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France

Pas de dispositions particulières.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL



Droit commun : Code général des collectivités territoriales

Le droit à suspension du contrat a initialement été introduit dans le Code du travail, par la loi n° 78-3 du 2 janvier 1978, pour les parlementaires. Il a été étendu aux élus locaux par la loi du 3 février 1992 et aménagé par celle du 5 avril 2000 puis du 31 mars 2015.

Articles L. 2123-9 à L.2123-11-1 et L. 2511-33 (conseil municipal), L. 3123-7 à 9 (conseil départemental), L. 4135-7 à 9 (conseil régional) et L. 2511-33 (spécificité aux communes de Paris, Lyon et Marseille), L.5214-8 , L.5215-16 et L.5216-4 (EPCI), L.4422-22 et s. (conseil exécutif de Corse)



Droit commun : code du travail

Articles L. 3142-60 et suivants

POPULATION CONCERNÉE

Compte tenu des responsabilités propres à certaines fonctions locales, le législateur a introduit dans le code général des collectivités territoriales la possibilité, pour les élus locaux concernés, de suspendre leur activité professionnelle.

Il s'agit :

- des présidents et vices présidents (ayant délégation de l'exécutif) du conseil départemental
- des présidents et vices présidents (ayant délégation de l'exécutif) du conseil régional
- des maires
- des adjoints aux maires dans les communes de plus de 10000 habitants
- des maires, adjoints au maire et membres d'un conseil d'arrondissement des communes de Paris, Marseille et Lyon.
- des présidents et vice présidents (ayant délégation de l'exécutif) de communauté urbaine, d'agglomération et de communes
- du président du Conseil exécutif de l'Assemblée de Corse

OBJET

Les élus locaux susvisés peuvent demander la suspension de leur contrat de travail pendant l'exercice de leur mandat s'ils justifient d'une ancienneté d'au moins 1 année chez leur employeur.

FORMALISME

Ces élus peuvent demander la suspension de leur contrat de travail sur le fondement des mêmes dispositions du code du travail que celles qui s'appliquent aux parlementaires. Ainsi, le salarié élu local désireux de suspendre son contrat de travail pour se consacrer à l'exercice de son mandat doit le notifier à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou remise en main propre contre décharge.

La suspension du contrat de travail prend effet quinze jours après la notification qui en est faite à l'employeur.

Dès lors que le salarié remplit les conditions légales et réglementaires, l'employeur ne peut s'y opposer.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

PENDANT LE MANDAT ET CONDITIONS DE RÉINTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE



OBLIGATIONS PENDANT LA DURÉE DE SUSPENSION

Le salarié reste tenu vis-à-vis de son employeur de certaines obligations découlant du contrat de travail (discrétion, loyauté, non concurrence s'il existe une clause spécifique ...).

**Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France**

Article 21 du Statut national du personnel des IEG

Circulaire Pers 73 du 13 mars 1947, étendue par décision ENN 846 du 4 avril 1947 et relative au congé sans solde pour fonctions politiques ou syndicales

Le salarié appelé à une fonction politique sera, sur sa demande, mis en congé sans solde.

Cette possibilité de congé sans solde offerte par le Statut des IEG s'adresse non seulement aux élus locaux, mais également aux élus nationaux (députés et sénateurs).

RÉINTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE**Droit commun : code général des collectivités territoriales**

Le droit à suspension du contrat a initialement été introduit dans le Code du travail, par la loi n° 78-3 du 2 janvier 1978, pour les parlementaires. Il a été étendu aux élus locaux par la loi du 3 février 1992 et aménagé par celle du 5 avril 2000 puis du 31 mars 2015. Articles L. 2123-9 à L2123-11-1 et L. 2511-33 (conseil municipal), L. 3123-7 à 9 (conseil départemental), L. 4135-7 à 9 (conseil régional) et L. 2511-33 (spécificité aux communes de Paris, Lyon et Marseille), L.5214-8, L.5215-16 et L.5216-4 (EPCI), L.4422-22 et s. (conseil exécutif de Corse)

**Droit commun : code du travail**

Articles L. 3142-61 et s.

POPULATION CONCERNÉE

Voir fiche « suspension du contrat de travail » page 19

CONDITIONS DE RÉINTÉGRATION

Les élus concernés retrouvent à l'issue de leur mandat leur précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente.

La réintégration intervient dans les deux mois suivant la date à laquelle le salarié a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat.

Le salarié bénéficie, à sa demande, d'un stage de remise à niveau organisé dans l'entreprise, compte tenu notamment de l'évolution de son poste de travail ou de celle des techniques utilisées.

Le salarié bénéficie, à sa demande, d'un congé de bilan de compétences et d'une formation professionnelle, sachant que le temps passé au titre du mandat local est assimilé aux durées d'activité exigées pour l'accès à ces congés.

DURÉE DE MAINTIEN DE CE DROIT

Jusqu'à l'expiration de 2 mandats consécutifs.

PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHE À COMPTER DU DEUXIÈME RENOUVELLEMENT

Le contrat de travail est rompu, et non suspendu, lorsque le mandat a été renouvelé plus de 1 fois. Le salarié bénéficie, toutefois, à l'expiration des mandats renouvelés, d'une priorité de réembauche, pendant 1 an, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

Pour cela, le salarié doit, à l'expiration de ses mandats renouvelés, solliciter sa réembauche en adressant à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 2 mois suivant l'expiration de son mandat.

**Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France**

Article 21 du Statut national du personnel des IEG

Circulaire Pers 73 du 13 mars 1947, étendue par décision ENN 846 du 4 avril 1947 et relative au congé sans solde pour fonctions politiques ou syndicales

Le salarié mis en congé sans solde pour fonctions politiques sera réintégré de droit dès qu'il en formulera la demande. Ce droit est maintenu quel que soit le nombre de mandats pendant lesquels le salarié a cessé toute activité professionnelle.

LE CONGÉ DE FORMATION DES ÉLUS LOCAUX SALARIÉS



LE DROIT À FORMATION DES ÉLUS LOCAUX



Droit commun : code général des collectivités territoriales

Articles L. 2123-13 (conseil municipal) et L. 2511-33 (spécificité aux communes de Paris, Lyon et Marseille), L. 3123-11 (conseil départemental), L. 4135-11 (conseil régional), L.5214-8 , L.5215-16 et L.5216-4 (EPCI), L. 4422-22 et s. (conseil exécutif de Corse)

POPULATION CONCERNÉE

- les élus municipaux
- les élus des conseils d'arrondissement de Paris, Lyon et Marseille
- les élus départementaux
- les élus régionaux
- les élus du Conseil exécutif de Corse
- les élus des EPCI

OBJET ET DURÉE DU CONGÉ

Indépendamment des autorisations d'absence pour participation aux réunions et du crédit d'heures, l'élu a droit à un congé de formation.

La durée est fixée à 18 jours par élu pour la durée du mandat et quel que soit le nombre de mandats que le salarié détient.

Ce droit s'exerce individuellement. La durée de ce congé n'est donc pas réduite si le salarié prend ses fonctions en cours de mandat.

À noter que les voyages d'étude des élus ne peuvent faire l'objet d'un congé de formation.

CONDITION

Avoir conservé la qualité de salarié durant l'exercice du mandat.

RÉMUNÉRATION

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur. Par contre, la collectivité territoriale prend en charge les pertes de revenu de l'élu.

MODALITÉS PRATIQUES DU CONGÉ

La formation doit s'effectuer dans un organisme agréé par le Ministère de l'intérieur. Les frais de déplacement, séjour et pédagogiques ne sont pas à la charge de l'employeur mais de la collectivité territoriale concernée.

FORMALISME DE LA DEMANDE

Le salarié effectue sa demande par écrit auprès de son employeur au moins 30 jours avant la formation, en précisant la date et la durée de l'absence envisagée, ainsi que la désignation de l'organisme responsable du stage ou de la session. L'employeur accuse réception de cette demande. À défaut de réponse expresse notifiée au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

REFUS DE L'EMPLOYEUR

Ce congé est de droit pour le salarié. Cependant, l'employeur peut le refuser s'il estime, après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, que l'absence du salarié aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié à l'intéressé.

Si le salarié renouvelle sa demande à l'expiration du délai de 4 mois après la notification d'un premier refus, un nouveau refus ne peut lui être opposé.

ATTESTATION DE FORMATION

A l'issue de la formation, le salarié reçoit une attestation constatant sa fréquentation effective de l'organisme dispensant le stage ou la session. Il la remet à l'employeur s'il en fait la demande au moment de la reprise du travail.

EN CAS DE RÉÉLECTION

Ce congé est renouvelable.

Les jours non utilisés sur le premier mandat ne peuvent être reportés sur le mandat suivant.

**Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France**

Note DP 04-52 du 1er avril 2002 - fiche 4

Les règles et formalisme sont identiques à celles du droit commun.

IMPUTATION DES ABSENCES

Les absences pour la formation sont à collecter au code 043 « abs non rémunérée élu loc » dans GTA et dans les systèmes informatiques de gestion des temps qui appliquent un référentiel analogue des codes absence.

LE CONGÉ DE FORMATION EN FIN DE MANDAT**Droit commun : code général des collectivités territoriales**

Articles L.2123-11-1 (conseil municipal), L.3123-9-1 (conseil départemental), L.4135-9-1 (conseil régional), L. 4422-22 et s. (conseil exécutif de Corse), L.5214-8, L.5215-16 et L.5216-4 (EPCI)

POPULATION CONCERNÉE

- les présidents et vices présidents (ayant délégation de l'exécutif) du conseil départemental
- les présidents et vices présidents (ayant délégation de l'exécutif) du conseil régional
- les maires
- les adjoints aux maires dans les communes de plus de 10000 habitants
- les présidents et vice présidents (ayant délégation de l'exécutif) de communauté urbaine, d'agglomération et de communes
- le président du conseil exécutif de l'Assemblée de Corse

OBJET

A l'issue de son mandat, l'élu a le droit sur sa demande à une formation professionnelle et à un bilan de compétences dans les conditions de droit commun.

Le temps passé au titre du mandat local est assimilé aux durées d'activité exigées pour l'accès au congé de formation ou au bilan de compétence.

CONDITION

Avoir cessé son activité professionnelle pour l'exercice de son mandat.

**Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France**

Pas de dispositions particulières.

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION



Droit commun : code général des collectivités territoriales

Créé par l'article 15 de la loi n°2015-366 du 31 mars 2015, le DIF des élus locaux vient d'être précisé par la loi du 23 mars 2016 en ce qui concerne son financement.

L.2123-12-1 (conseil municipal) et L. 2511-33 (spécificité aux communes de Paris, Lyon et Marseille), L. 3123-10-1 (conseil départemental) , L.4135-10-1 (conseil régional), L. 4422-22 et s. (conseil exécutif de Corse), L.5214-8 , L.5215-16 et L.5216-4 (EPCI)

POPULATION CONCERNÉE

Voir ci-dessus

OBJET

Les élus concernés disposent, au même titre que les agents de la fonction publique, d'un droit individuel à la formation (DIF), à raison de 20h par an, cumulables pendant la durée du mandat.

L'exercice de ce droit autorise le suivi de formations sans lien avec le mandat, mais ayant notamment pour finalité l'acquisition des compétences nécessaires à la réinsertion professionnelle des élus.

CONDITIONS

Le DIF est financé par une cotisation obligatoire dont le taux ne peut être inférieur à 1%, prélevé sur les indemnités de fonction perçues par les membres des conseils.



Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France

Pas de dispositions particulières.



LA PROTECTION SOCIALE

Les élus ayant suspendu totalement leur activité professionnelle pour exercer leur mandat bénéficient d'un système de protection sociale spécifique.

Les salariés concernés pourront se renseigner auprès des préfectures.

NON DISCRIMINATION



Droit commun : Code général des collectivités territoriales

Article L. 2123-7 et s. (conseil municipal) et L. 2511-33 (spécificité aux communes de Paris, Lyon et Marseille), L. 3123-5 et s. (conseil départemental), L.4135-5 et s. (conseil régional), L. 4422-22 et s. (conseil exécutif de Corse), L.5214-8 , L.5215-16 et L.5216-4 (EPCI)

POPULATION CONCERNÉE

- les maires, les adjoints au maire et les conseillers municipaux
- les maires, les adjoints au maire et les membres d'un conseil d'arrondissement des communes de Paris, Marseille et Lyon
- les présidents, les vice présidents et les membres des conseils départementaux
- les présidents, les vice présidents et les membres des conseils régionaux
- les présidents, les vice présidents et les membres du conseil exécutif de Corse
- les présidents, les vice présidents et les membres des établissements publics de coopération intercommunale

OBJET

Aucune modification de la durée et des horaires de travail prévus par le contrat de travail ne peut être effectuée en raison des absences intervenues en application du droit aux autorisations d'absence et aux crédits d'heures sans l'accord de l'élu concerné.

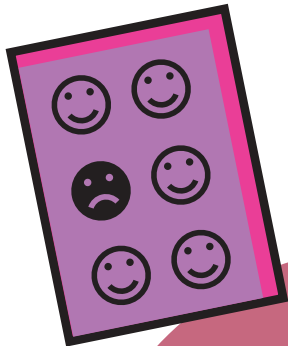
Aucun licenciement ni déclassé professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés en raison des absences intervenues en application du droit aux autorisations d'absence et aux crédits d'heures sous peine de nullité et de dommages et intérêts au profit de l'élu. La réintégration ou le reclassement dans l'emploi est de droit.

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



Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France

Pas de dispositions particulières.



NON DISCRIMINATION ET STATUT PROTECTEUR

STATUT PROTECTEUR



Droit commun : code général des collectivités territoriales

Articles L.2123-9 (conseil municipal) et L. 2511-33 (spécificité aux communes de Paris, Lyon et Marseille), L. 3123-7 (conseil départemental), L. 4135-7 (conseil régional), L. 4422-22 et s. (conseil exécutif de Corse), L.5214-8 , L.5215-16 et L.5216-4 (EPCI)

POPULATION CONCERNÉE

La loi 2015-366 du 31/03/2105 est venue renforcer la protection des élus locaux salariés. Ainsi, depuis le 2 avril 2015, les élus ci-dessous sont considérés comme des salariés protégés :

- les maires
- les adjoints aux maires dans les communes de plus de 10 000 habitants
- les maires, adjoints au maire et membres d'un conseil d'arrondissement des communes de Paris, Marseille et Lyon.
- le président ou les vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental
- le président ou les vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional
- le président du conseil exécutif de Corse
- les présidents et vice présidents (ayant délégation de l'exécutif) de communauté urbaine, d'agglomération et de communes

A noter que tous les élus ne sont pas concernés. Ainsi, les conseillers municipaux, départementaux et régionaux, ainsi que les membres du conseil exécutif de Corse ne sont pas visés par cette protection.

OBJET

Lorsqu'ils n'ont pas cessé d'exercer leur activité professionnelle, les élus concernés sont considérés comme des salariés protégés au sens du livre IV de la deuxième partie du code du travail (protection contre le licenciement).

Pour rappel, cette protection consiste, pour l'essentiel, dans l'existence d'une procédure spéciale en cas de mise en oeuvre d'un licenciement à l'encontre du salarié. Elle interdit ainsi à l'employeur de licencier les salariés protégés sans autorisation administrative de l'inspecteur du travail. En cas de non-respect de cette procédure ou lorsque l'autorisation est annulée, le salarié protégé dispose d'un droit à réintégration et d'une indemnisation spéciale

Ainsi, l'employeur qui envisage de rompre leur contrat de travail doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

CONDITION

Ne pas avoir cessé son activité professionnelle pendant le mandat.



Dispositions applicables dans les sociétés du Groupe issues de l'ancien périmètre de Gaz de France

Pas de dispositions particulières.



ANNEXE UNE CONVENTION POUR LES SALARIÉS

Une manière de reconnaître dans les faits le « statut » de l'élu, consiste, dans le cadre des dispositions existantes et précisées dans le présent document, à contractualiser les moyens individuels accordés, en temps et en facilités, afin d'améliorer la compatibilité de l'exercice du mandat avec l'activité professionnelle, tout en tenant compte des préoccupations locales internes et externes.



Droit commun

Pas de convention type identifiée

Pas de convention type identifiée.



Dispositions internes

Note aux unités du 27 avril 1998

La note aux Unités NOTU du 27 avril 1998 sur les « élus locaux » invite les responsables d'entités à rencontrer les salariés élus, afin de définir, par voie conventionnelle, les modalités d'absence nécessaires à l'exercice de leur mandat électif.

Un modèle de convention est proposée dans cette note.



Convention pour l'exercice d'un mandat électif politique local

ENGIE, conscient de l'importance que représente la présence d'élus parmi ses collaborateurs, a la volonté de faciliter l'exercice de leur mandat électif. La présente convention a pour but de reconnaître et faciliter l'exercice de ce mandat au sein de nos entreprises dans le cadre des dispositions en vigueur.

La présente convention est établie entre :

« ENTITÉ »

Représenté par M, Directeur de l'Entité,

Et

« SALARIÉ »

qui exerce un emploi de

au service

Article 1 : Entrée en vigueur

À compter du, « SALARIÉ » bénéficie des dispositions de la présente convention qui organise les conditions d'exercice de son mandat.

Article 2 : Nature du (des) mandat(s) électif(s)

« SALARIÉ » exerce le(s) mandat(s) de depuis le

Article 3 : Durée de la convention

Les dispositions de cette convention prendront fin au terme du (des) mandat(s) actuels(s) de « SALARIÉ ».

L'intéressé s'engage à informer son entité de toute modification intervenant en cours de mandat(s).

L'entité procèdera alors, soit à la reconduction de la présente convention, soit à l'établissement d'un avenant.

Article 4 : Autorisations d'absence

Conformément aux dispositions en vigueur, « SALARIÉ » bénéficiera d'absences dans les conditions suivantes :

1) Absences de courte durée non rémunérées pour participer aux :

- séances plénières,
- réunions de commissions instituées par une délibération,
- réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes.

(à lister précisément en fonction du mandat de l' élu)

2) Un crédit forfaitaire et trimestriel de heures non rémunérées sera attribué à « SALARIÉ ».

Ce crédit sera utilisé pour l'administration de la commune (ou d'une autre collectivité territoriale à préciser) ainsi que pour sa participation à des organismes ou la préparation des instances.

(à lister précisément en fonction du mandat de l' élu)

3) Absences rémunérées dans la limite de demi-journées par mois.

(Ne compléter que pour les salariés qui en bénéficient)

Sous réserve des nécessités de service, ces absences peuvent être fractionnées ou cumulables.

Article 5 : Procédure

« SALARIÉ » s'engage à informer par écrit son responsable hiérarchique (ou toute autre personne à déterminer), dès qu'il en a connaissance, de la date et de la durée des absences envisagées.

L'employeur est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances, réunions de commissions et assemblées délibérantes (Il s'agit des absences de courte durée non rémunérées). Pour les absences rémunérées et l'utilisation du crédit d'heures forfaitaire, les conditions d'utilisation sont à négocier localement (délai de prévenance à fixer en fonction des nécessités de service...).

Article 6 : Aménagement du temps de travail

Dans le cadre des textes en vigueur, notamment des accords sur le temps de travail, des dispositions spécifiques relatives à l'organisation individuelle et collective du travail du salarié élu peuvent être négociées.

Article 7 : Garanties

Les absences de « SALARIÉ » au titre de son (ses) mandat(s) sont assimilées à une durée du travail effective pour les droits aux congés ainsi qu'au regard de tous les droits découlant de l'ancienneté.

Article 8 : Formation

En tant que membre du Conseil municipal (ou autre collectivité territoriale à préciser)

« SALARIÉ » pourra bénéficier d'un congé de formation non rémunéré de 18 jours pour la durée de son (ses) mandat(s), en plus des absences susvisées.

Les frais de formation, de déplacement, de séjour et d'enseignement corrélatifs sont pris en charge par la collectivité territoriale concernée.

Article 9 : Entretien annuel

M, responsable Ressources Humaines, est l'interlocuteur désigné de « SALARIÉ » pour la mise en œuvre de cette convention pendant la durée de son mandat.

Il organisera un entretien annuel destiné à faire le bilan de l'année écoulée sur l'application de cette convention.

Une copie de la présente convention sera remise pour information à

M, responsable hiérarchique de « SALARIÉ ».

Les présentes parties s'engagent à respecter les différents articles de cette convention, marquant ainsi leur volonté de concilier l'exercice du (des) mandat(s) de de « SALARIÉ » avec son activité professionnelle au sein de nos entreprises.

Date :

Le salarié

Le Directeur de l'Entité



1, place Samuel de Champlain
92930 Paris La Défense - France
Tél. : +33 1 44 22 00 00
engie.com

Comité de rédaction : Corinne MORA, Céline ANDRADE et Jean MONS de la Direction des Ressources Humaines / Gilles PRIGENT et Marie-Laurence BERLIOZ de la Direction Institutions France & Territoires

Création et réalisation : My Way Agency

Contact : L'interlocuteur RH de l'unité reste le référent principal pour toute question en relation avec le statut des collaborateurs élus locaux. Pour toute autre question, vous pouvez contacter gilles.prigent@engie.com

Ce document a été réalisé par un imprimeur éco-responsable sur du papier d'origine certifié.
Il est disponible auprès de la filière RH en France et des équipes de la DIFT.