

CONTRAT DE TRAVAIL - RÉMUNÉRATION

Elections législatives 2017 : que prévoit le code du travail pour les salariés candidats aux élections et les députés sortants ?

Articles L3142-79 et suivants du Code du travail

La campagne électorale des élections législatives des 11 et 18 juin prochains a déjà bien commencé. Compte tenu notamment de la loi sur le non-cumul des mandats et du nouveau paysage électoral, plus de 220 députés sortants ne se représenteront pas. Ainsi, il est très probable que parmi les nouveaux candidats, figurent des salariés d'entreprises privées. Par ailleurs, certains députés sortants pourraient souhaiter retrouver leurs anciennes fonctions salariées.

Le Code du travail prévoit des dispositions spécifiques pour les salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local.

Jours de congés pour les candidats

L'employeur doit laisser au salarié, candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat, « le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans **la limite de vingt jours ouvrables** » ([art L. 3142-79 trav](#)). Ce droit est applicable sans condition d'ancienneté. L'employeur devrait pouvoir demander au salarié de justifier qu'il a bien la qualité de candidat, en pratique il faudrait lui demander le récépissé de dépôt de candidature émis par la préfecture.

Le salarié candidat peut bénéficier « à sa convenance » de ces jours de congés, à condition que chaque absence soit au **moins d'une demi-journée**. Il doit en avertir son employeur au moins 24h avant le début de chaque absence ([art L3142-80 trav](#)).

Sur demande du salarié, la durée des absences est **imputée sur celle du congé payé** annuel dans la limite des droits acquis à la date du premier tour de scrutin. Si le salarié ne demande pas l'imputation des absences sur le congé payé annuel, elles ne sont pas rémunérées mais elles peuvent, en accord avec l'employeur, donner lieu à récupération ([art L3142-82 trav](#)).

Ce droit ne s'applique en principe que pendant la durée de la campagne, c'est-à-dire pour 2017 du 22 mai 2017 au 17 juin 2017.

Une fois élu, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an chez son employeur à la date de son entrée en fonction peut demander la **suspension de son contrat de travail** jusqu'à l'expiration de son mandat ([art L3142-83 trav](#)). La demande doit être faite par lettre RAR et la suspension prend effet quinze jours après sa notification ([art D3142-59](#)).

Droit du salarié, ancien député, à retrouver son ancien emploi

A l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou « un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente », dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre son emploi. Cette demande doit être faite par lettre RAR, au plus tard **dans les deux mois qui suivent l'expiration du mandat** ([art L3142-84 trav, D3142-60](#)).

Le salarié réintégré doit bénéficier de tous les avantages « acquis par les salariés de sa catégorie » durant l'exercice de son mandat ainsi que, au besoin, « d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ».

Le droit à retrouver son précédent emploi n'est pas applicable au député dont le mandat a été renouvelé et pour lequel la suspension aura été d'une durée supérieure à 5 ans. Il peut cependant solliciter sa réembauche et bénéficie dans ce cas, pendant une durée d'un an, d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre ([art L3142-85 trav](#)).

Si l'employeur n'est pas en mesure de réintégrer le salarié - son poste ayant disparu ou ayant été pourvu ou si le salarié refuse les emplois présentant des caractéristiques équivalentes qui lui seraient proposés - la logique voudrait que l'employeur puisse notifier son licenciement. Il a été jugé qu'un tel motif pouvait justifier le licenciement s'agissant d'un retour de congé sabbatique ([Cass.Soc. 3 juin 2015 n°14-12245](#)).

Muriel de Lamberterie