

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

12 octobre 2023

PLFSS POUR 2024 - (N° 1682)

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° AS1432

présenté par

M. Mandon

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 10, insérer l'article suivant:**

I. – Pour chaque salarié élu local respectant les dispositions de l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales, les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles à hauteur du taux fixé par l'arrêté mentionné à la seconde phrase du deuxième alinéa de l'article L. 241-5 du code de la sécurité sociale, les prélèvements mentionnés au 2° de l'article L. 813-1 du code de la construction et de l'habitation, les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires mentionnés à l'article L. 921-4 du code de la sécurité sociale, les contributions prévues aux articles L. 137-40 et L. 137-41 du même code et les contributions à la charge de l'employeur dues au titre de l'assurance chômage prévues à l'article L. 5422-9 du code du travail qui sont assises sur les rémunérations ou les gains inférieurs au salaire minimum de croissance majoré de 60 %, font l'objet d'une réduction d'un montant total fixé par décret, dans la limite de 2 000 € par an.

Lorsque plusieurs salariés élus locaux sont employés, le montant total cumulé de la réduction obtenue au titre du présent article ne peut excéder un montant fixé par décret, dans la limite de 10 000 € par an.

II. – Le montant de la réduction est calculé, chaque année civile, pour chaque salarié élu local justifiant les conditions du 6 de l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales et pour chacun de ses contrats de travail conclu avec un employeur soumis à l'obligation édictée à l'article L. 5422-13 du code du travail.

Le bénéfice de la réduction mentionnée au I du présent article est subordonné, pour l'employeur, à la mise à la disposition de l'élu local.

III. – Le présent article est applicable à tout élu local faisant déjà partie des effectifs de l'employeur à la date de son élection.

IV. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration de l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I<sup>er</sup> du livre III du code des impositions sur les biens et services.

### EXPOSÉ SOMMAIRE

Contraintes financières, responsabilité, technicité et agressions croissantes, disponibilité totale ou quasi-totale exigée au quotidien, difficultés de reconversion après un mandat, telles sont les raisons évoquées dans de nombreux rapports parlementaires, qui expliquent la désaffection alarmante de nos concitoyens pour l'exercice d'un mandat local.

Cette crise des vocations concerne bien d'autres secteurs d'activités, tels que les sapeurs-pompiers volontaires qui effectuent 80% des opérations de secours et qui, comme les élus, poursuivent le seul intérêt général.

Conscient de l'importance de ces enjeux, le Parlement a voté en Mai dernier, à l'initiative du gouvernement, un nouveau dispositif d'exonération de cotisations patronales pour faciliter la mise à disposition par les entreprises du secteur privé, de leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires.

Cet amendement vise à étendre ce dispositif aux employeurs d'élus locaux pour deux raisons :

- Selon le rapport sénatorial du 5 juillet 2023 de la mission d'information sur l'avenir de la commune et du maire en France, de plus en plus de salariés, du secteur privé essentiellement, ne peuvent concilier mandat local et vie professionnelle, faute de volonté et d'autorisation de l'employeur, faute de moyens au regard d'indemnités trop faibles pour un grand nombre d'élus municipaux.

Même si des dispositifs légaux existent, en particulier les autorisations d'absence ou les crédits d'heures attribués aux élus locaux, ils sont insuffisamment mis en œuvre et respectés, alors qu'ils n'ouvrent pourtant pas droit à rémunération des temps d'absence de l'élus salarié.

- Les salariés (en particulier les ouvriers et les employés) sont parmi les profils les plus difficiles à mobiliser et le déséquilibre de la représentation (majoritairement de retraités et de fonctionnaires) s'accroît.