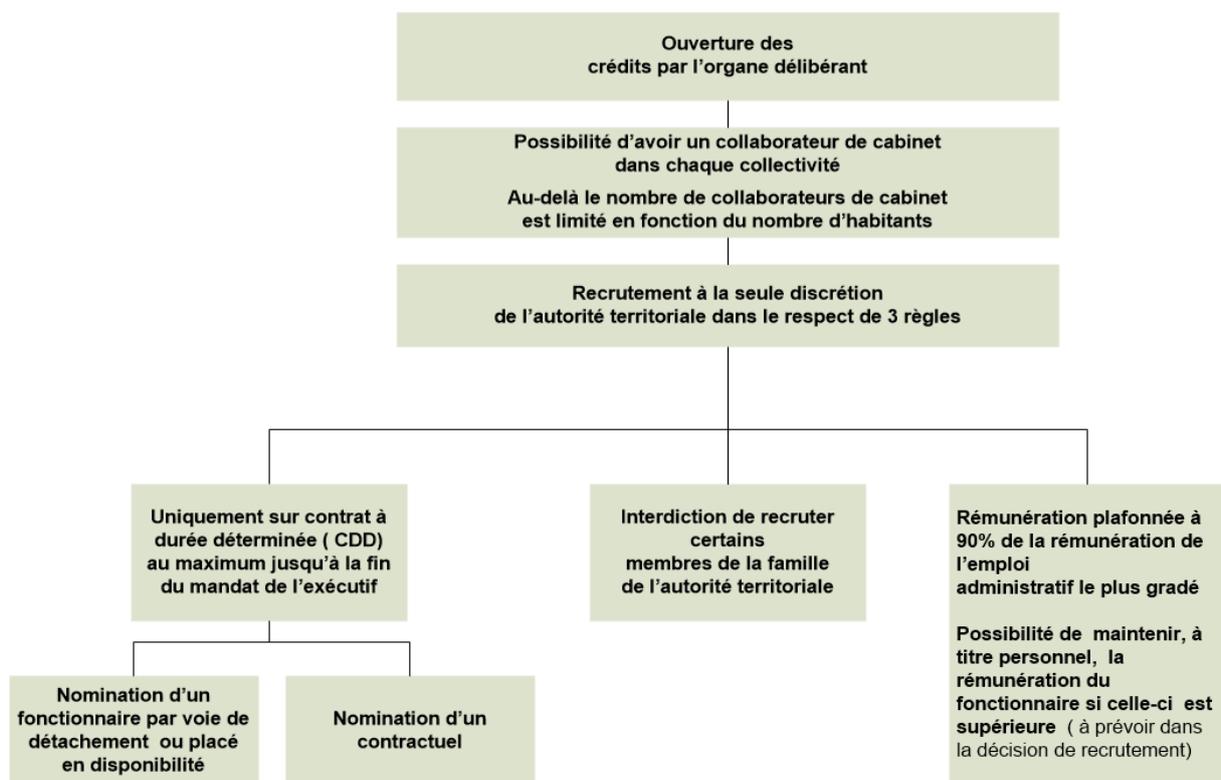


## LES COLLABORATEURS DE CABINET

Dans chaque collectivité, l'autorité territoriale peut former un cabinet qui l'assistera dans ses fonctions politiques. Les membres de ce cabinet, nommés collaborateurs de cabinet, ne sont pas inscrits dans les effectifs de la collectivité en tant qu'il ne s'agit pas d'emplois permanents. Disposant d'un lien de confiance particulier avec l'élu, leur sort est étroitement lié à son mandat.

A la veille des élections municipales, il est nécessaire de rappeler les conditions de recrutement et de fin de fonctions de ces collaborateurs de cabinet.



### 1. Le recrutement des collaborateurs de cabinet

L'article 110 de la loi du 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que « l'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement à leurs fonctions ».

L'autorité territoriale dispose ainsi d'une certaine liberté pour recruter les membres de son cabinet.



En effet, aucune condition de grade, de compétence ou de diplôme n'est requise, les candidats doivent seulement remplir les conditions de recrutement prévues pour les agents contractuels<sup>1</sup>.

L'autorité territoriale peut ainsi recruter en tant que collaborateur de cabinet tant des fonctionnaires qui devront alors demander leur mise en disponibilité pour convenances personnelles ou leur détachement, que des agents contractuels de la collectivité qui devront démissionner ou demander un congé pour convenances personnelles, ainsi que des personnes extérieures.

Cependant, le législateur est intervenu pour encadrer la liberté de recrutement qui était offerte aux élus en interdisant à l'autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet<sup>2</sup> :

- son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin ;
- ses parents ou les parents de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin ;
- ses enfants ou les enfants de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin.

A noter que l'interdiction vise l'emploi et non le recrutement. Autrement posé, un changement dans la situation personnelle du collaborateur de cabinet peut le conduire à entrer dans le champ d'application de l'interdiction emportant ainsi de plein droit la cessation du contrat.

Hormis ces restrictions, le choix des collaborateurs n'appartient qu'à l'autorité territoriale, sans consultation préalable de l'assemblée délibérante.

En revanche, pour que le recrutement soit possible, il est nécessaire que des crédits budgétaires soient disponibles. L'assemblée délibérante doit ainsi voter une délibération fixant les crédits ouverts sur un chapitre budgétaire et à l'article correspondant. Afin de permettre à l'assemblée d'inscrire des crédits au budget, l'autorité territoriale devra faire connaître le nombre de collaborateurs de cabinet qu'elle entend recruter.

A cet égard, il convient de rappeler que l'autorité territoriale est limitée dans l'effectif des collaborateurs de cabinet, lequel dépend du nombre d'habitants<sup>3</sup>.

Par ailleurs, le recrutement des collaborateurs de cabinet connaît une dernière limite s'agissant de la fixation de la rémunération qui ne peut dépasser le plafond de 90% du traitement correspondant soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité, soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement<sup>4</sup>.

Toutefois, il sera noté que si le collaborateur de cabinet recruté avait la qualité de fonctionnaire, il peut bénéficier du maintien de la rémunération qu'il percevait dans son dernier emploi, y compris le régime indemnitaire<sup>5</sup>, dans l'hypothèse où cela lui est plus favorable, ce maintien devant alors être prévu dans la décision de recrutement<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> articles 1 et 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

<sup>2</sup> article 110 I loi n°84-53 depuis la loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017.

<sup>3</sup> Articles 10 à 13-1 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987.

<sup>4</sup> article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987.

<sup>5</sup> question écrite Assemblée Nationale n°33629 du 1er janvier 1996.

<sup>6</sup> article 8 décret n°87-1004 du 16 décembre 1987.



**S'agissant des avantages en nature**, la loi prévoit expressément qu'un logement et un véhicule de fonction peuvent être attribués par nécessité absolue de service à un seul emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil régional ou général, d'un maire ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants<sup>7</sup>.

Pour mémoire, une délibération peut prévoir des frais de représentation inhérents aux fonctions de collaborateur de cabinet, et ils ont naturellement droit au remboursement des frais pour les déplacements liés à l'exercice de leurs fonctions<sup>8</sup>.

## **2. La fin de fonction des collaborateurs de cabinet**

S'agissant du sort du collaborateur de cabinet à la fin du mandat de l' élu, ses fonctions prennent fin automatiquement à la fin du mandat de l'autorité territoriale, soit le jour de l'installation du nouvel élu. Dans cette hypothèse, il ne s'agit pas d'un licenciement mais d'un non-renouvellement. En conséquence, le collaborateur ne peut bénéficier d'une indemnité de licenciement mais pourra toutefois prétendre à l'allocation d'aide de retour à l'emploi et à une indemnité compensatrice de congés payés. En revanche, naturellement, une indemnité de licenciement sera due en cas de rupture de contrat en cours de mandat<sup>9</sup> – hors période d'essai et licenciement disciplinaire notamment<sup>10</sup>.

Ce principe de fin automatique des fonctions reste valable quel que soit le résultat des élections. Si le mandat de l' élu est renouvelé et que ce dernier souhaite renouveler l'engagement de ses collaborateurs, il devra obligatoirement engager une nouvelle procédure de recrutement et ainsi leur proposer un nouveau contrat.

Ce renouvellement du contrat pose cependant de nombreuses questions : l'ancienneté du précédent contrat est-elle reprise pour déterminer l'indemnité de licenciement en cas de rupture en cours du contrat ? En cas de demande de congé hors maladie ? Quid de la situation de la collaboratrice de cabinet en congé maternité ?

Et enfin, il convient de rappeler que contrairement aux collaborateurs de cabinet, les collaborateurs des groupes politiques ne voient pas leur engagement être rompu par le terme du mandat, et il est donc nécessaire, s'ils bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, de les licencier.

Ces deux statuts présentent de grandes similitudes mais ne relèvent en réalité pas du même régime, et si la précarité demeure prégnante, leur gestion nécessite toutefois de s'y intéresser.

---

<sup>7</sup> article 21 loi n°90-1067 du 28 novembre 1990.

<sup>8</sup> article 9 décret n°87-1004 du 16 décembre 1987.

<sup>9</sup> question écrite Sénat n°02965 du 20 décembre 2007.

<sup>10</sup> articles 4, 43 et 44 décret n°88-145 du 15 février 1988.