

## Recrutement et statut des collaborateurs de cabinet

### Références

- ✓ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- ✓ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 34, 110 et 136) ;
- ✓ Loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique ;
- ✓ Décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ;
- ✓ Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- ✓ Circulaire ministérielle n° INTB1725998C du 19 octobre 2017 relative aux emplois de collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales.

### Introduction

L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions.

L'effectif des collaborateurs de cabinet dépend de l'importance démographique de la commune ou du nombre de fonctionnaires employés lorsqu'il s'agit d'un établissement public administratif.

Les collaborateurs ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés et qui décide des conditions et des modalités d'exécution du service qu'ils accomplissent auprès d'elle.

## I – Recrutement - Interdiction des emplois familiaux

### 1 – Interdiction applicable à toute autorité territoriale

Il est interdit à toute autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet :

- ✓ Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- ✓ Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- ✓ Ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

La violation de cette interdiction emporte de plein droit la cessation du contrat.

Un décret en Conseil d'État déterminera les modalités de remboursement par l'autorité territoriale des sommes versées à un collaborateur employé en violation de cette interdiction.

Il est à noter qu'aucune restitution des sommes versées ne peut être exigée du collaborateur concerné.

La violation de cette interdiction par l'autorité territoriale est punie d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

### 2 - Interdiction et obligations renforcées à l'égard des autorités territoriales des collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants

Au-delà des interdictions d'emploi susvisées, les autorités territoriales des collectivités et établissements listés ci-dessous ont l'obligation, depuis le 16 septembre 2017, d'informer sans délai la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, de la présence parmi les membres de leur cabinet, de membres de leur famille :

- Communes de plus de 20 000 habitants ;
- Conseil régional ;
- Conseil départemental ;
- Etablissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants ou dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros, ainsi que des autres EPCI dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros.

L'obligation d'information auprès de la Haute autorité porte sur la présence des membres suivants au sein du cabinet de l'autorité territoriale :

- ✓ Son frère ou sa sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin de celui-ci ou celle-ci ;
- ✓ L'enfant de son frère ou de sa sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin de cet enfant ;
- ✓ Son ancien conjoint, la personne ayant été liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son ancien concubin ;
- ✓ L'enfant, le frère ou la sœur de l'ancien conjoint ou concubin ;
- ✓ Le frère ou la sœur du conjoint ou concubin.

Ces situations peuvent également être soumises à l'application du code pénal au titre des infractions suivantes :

- ✓ Concussion
- ✓ Corruption passive
- ✓ Trafic d'influence commis par des personnes exerçant une fonction publique
- ✓ Prise illégale d'intérêts
- ✓ Soustraction et détournement de bien

### 3 – Gestion des situations entrant dans le champ d'application de l'interdiction d'emploi

Une circulaire ministérielle en date du 19 octobre 2017 précise les modalités d'application de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984.

Elle dispose que l'interdiction vise l'emploi et pas seulement le recrutement.

Ainsi, un changement dans la situation personnelle du collaborateur de cabinet peut le conduire à entrer dans le champ de l'interdiction.

En cas de violation de l'interdiction d'emploi, le contrat du collaborateur de cabinet cesse de plein droit sans mise en œuvre préalable d'une procédure de licenciement.

#### **Très signalé !**

*Toutefois, une dérogation s'applique aux situations existantes au 16 septembre 2017 et entrant dans le champ d'application de l'interdiction d'emploi.*

*La circulaire précise que, dans ce cas, les collaborateurs de cabinet sont soumis à une procédure de licenciement devant être achevée le 16 décembre 2017 au plus tard :*

- Convocation à un entretien préalable dans un délai raisonnable ;
- Entretien préalable ;
- Notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- Respect d'un délai de préavis variable en fonction de l'ancienneté de services et débutant à la date de présentation de la lettre recommandée (durée doublée pour les personnes en situation de handicap) ;
- Versement d'une indemnité de licenciement ;
- Versement d'une allocation chômage, le cas échéant.

## II – Emploi de collaborateur de cabinet

La qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public.

Le collaborateur de cabinet est donc recruté sur un emploi non permanent ne nécessitant pas de déclaration de vacance préalable. Les fonctions de collaborateur de cabinet sont des fonctions d'agent contractuel de droit public qui ne peuvent faire l'objet de contrat à durée indéterminée.

Les collaborateurs de cabinet peuvent être recrutés parmi les fonctionnaires dans le cadre :

- ✓ D'une mise en disponibilité pour convenances personnelles (l'agent doit alors être issu d'une autre collectivité)
- ✓ D'un détachement sur l'emploi de collaborateur de cabinet (possible au sein de la même collectivité)

La situation du collaborateur de cabinet est précaire puisqu'il peut être révoqué de son emploi librement à tout moment. Il est donc à la discrétion de l'autorité territoriale. En outre, les fonctions de collaborateur de cabinet prennent fin de plein droit au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté.

Les emplois de cabinet sont créés par voie de délibération laquelle doit préciser le nombre d'emplois créés et le montant des crédits affectés au cabinet de l'autorité territoriale.

Au regard de leur qualité d'agents contractuels de droit public, les collaborateurs de cabinet sont soumis au décret n° 88-145 du 15 février 1988 sous réserve des spécificités exposées dans la présente fiche pratique.

- [Guide CDG56 « les agents contractuels de droit public »](#)

### III – Effectif autorisé au sein des cabinets

#### Commune

L'effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un maire est ainsi fixé :

- ✓ Une personne lorsque la population de la commune est inférieure à 20 000 habitants ;
- ✓ Deux personnes lorsque la population de la commune est comprise entre 20 000 et 40 000 habitants ;
- ✓ Une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 45 000 habitants lorsque la population de la commune est comprise entre 40 001 et 400 000 habitants ;
- ✓ Une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 80 000 habitants lorsque la population de la commune est supérieure à 400 000 habitants.

#### Etablissement public administratif

L'effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un président d'établissement public administratif (EPCI sauf communauté urbaine ou d'agglomération – CCAS – CIAS – SDIS - CDG) dont les agents relèvent de la loi du 26 janvier 1984 précitée est ainsi fixé :

- ✓ Une personne pour un établissement public administratif employant moins de 200 agents ;
- ✓ Deux personnes pour un établissement public administratif employant 200 agents et plus.

### **Communauté urbaine ou d'agglomération**

L'effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un président de communauté urbaine ou d'agglomération est ainsi fixé :

- ✓ Une personne pour un établissement employant moins de 200 agents ;
- ✓ Trois personnes pour un établissement employant de 200 à moins de 500 agents ;
- ✓ Deux personnes pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 agents lorsque l'effectif est de 500 à 3 000 agents ;
- ✓ Une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 1 000 agents lorsque l'effectif est supérieur à 3 000.

## **IV – Rémunération du collaborateur de cabinet**

La rémunération est fixée par l'autorité territoriale, dans le cadre d'une enveloppe dévolue au Cabinet.

Elle inclut un traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et des indemnités, le cas échéant.

### **1 - Le traitement**

Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement correspondant :

- ✓ Soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité (DGS) ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire ;
- ✓ Soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

Le choix entre l'emploi ou le grade de référence reste à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont déterminés sur la base du traitement plafonné mais ne sont pas eux-mêmes soumis au plafond des 90%.

Le collaborateur de cabinet ne peut bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

### **2 - Le régime indemnitaire**

Le montant des indemnités ne peut être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel de direction le plus élevé ou du grade administratif le plus élevé de la collectivité.

Les collaborateurs de cabinet peuvent également obtenir remboursement de leurs frais de déplacement.

### **3 – La dérogation**

Toutefois, lorsque le collaborateur de cabinet a la qualité de fonctionnaire, ce dernier peut bénéficier d'un maintien de la rémunération annuelle perçue dans son dernier emploi si cela lui est plus favorable.

#### 4 – Les avantages en nature

Un logement et un véhicule de fonction ne peuvent être attribués qu'à un seul collaborateur de cabinet dans les collectivités et établissements publics administratifs de plus de 80 000 habitants.

#### 5 – Assujettissement

La rémunération du collaborateur de cabinet est assujettie au régime général de sécurité sociale, à l'IRCANTEC, à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

## ➤ V – Fin des fonctions du collaborateur de cabinet

### 1 - Les motifs de fin de contrat

Il existe 5 motifs pouvant justifier la fin de contrat d'un collaborateur de cabinet :

- ✓ **Fin du mandat de l'exécutif local** qu'il s'agisse d'une fin anticipée ou au terme du mandat : le contrat cesse automatiquement à la date de fin du mandat ; l'agent ne perçoit pas d'indemnité de licenciement et peut seulement prétendre au versement d'une indemnité compensatrice des congés payés ;
- ✓ **Fin du contrat prononcée à la discrétion de l'autorité territoriale**, notamment en cas de rupture du lien de confiance, après mise en œuvre d'une procédure de licenciement préalable. Cette procédure comporte un entretien préalable, le droit à consulter son dossier individuel, le droit à être assisté par un défenseur de son choix, le respect de la durée légale de préavis, la motivation en fait et en droit de la décision de licenciement et le versement d'une indemnité de licenciement ;
- ✓ **Licenciement disciplinaire** sans préavis ni indemnité : cette procédure comporte toutefois certaines garanties telles que l'entretien préalable, le droit à consulter son dossier individuel, le droit à être assisté par un défenseur de son choix et la motivation en fait et en droit de la décision de licenciement ;
- ✓ **Démission** du collaborateur de cabinet : ce dernier doit respecter les délais de préavis fixés par le décret du 15 février 1988 en fonction de son ancienneté de service ;
- ✓ **Fin automatique du contrat sans procédure de licenciement préalable** lorsque le collaborateur de cabinet entre dans le champ **d'interdiction d'emploi** au regard des liens de parenté existants entre lui et l'autorité territoriale.

Lorsque le collaborateur est en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, il ne peut faire l'objet d'une mesure de licenciement et ce, jusqu'à 4 semaines suivant l'expiration de ces congés.

### 2 – Le respect du délai de préavis

Lorsque le collaborateur de cabinet, recruté par contrat à durée déterminée, est licencié avant le terme de son contrat, ce dernier a droit à un préavis qui est de :

Délai de préavis à respecter en fonction de l'ancienneté de l'agent contractuel	
Ancienneté	Préavis (délai minimum)
Moins de 6 mois de services	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans de services	1 mois
À partir de 2 ans de services	2 mois

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

### 3 - Le calcul de l'indemnité de licenciement

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération susvisée qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération susvisée pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Toute fraction de service égale ou supérieure à 6 mois sera comptée pour un an et toute fraction de service inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois. (Articles 45 et 46 du décret du 15 février 1988)

#### *4 – Le cas des fonctionnaires détachés ou mis en disponibilité*

Dans le cas d'un fonctionnaire qui fait l'objet soit d'un détachement, soit d'une mise en disponibilité, la fin de fonction en qualité de collaborateur de cabinet implique sa réintégration dans son emploi ou cadre d'emplois d'origine, dans les conditions fixées par le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 et l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984.