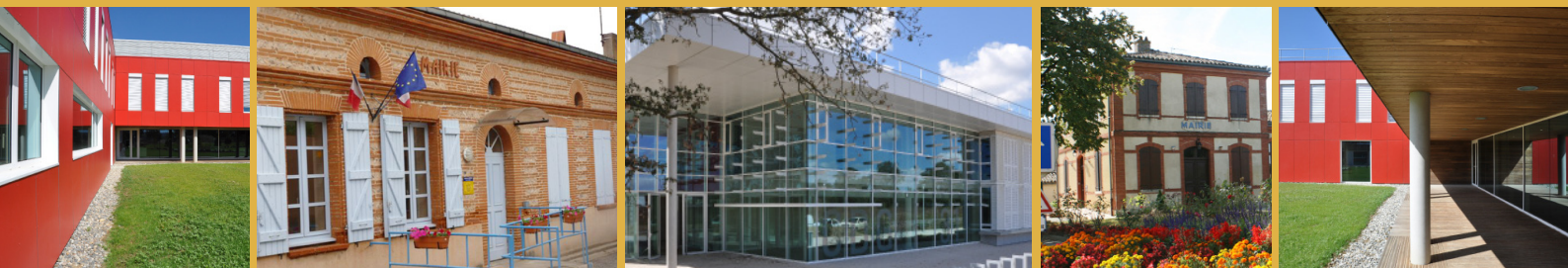




Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale  
de la Haute-Garonne

## LES COLLABORATEURS DE CABINET



# SOMMAIRE

Sommaire	p. 1
Textes de référence	p. 3
Introduction	p. 4
<b>I/ Présentation du cabinet et des collaborateurs de cabinet</b>	<b>p. 5</b>
A/ Les fonctions du cabinet	p. 5
B/ La composition du cabinet	p. 5
C/ Les critères juridiques permettant de qualifier le collaborateur de cabinet	p. 6
1/ La notion collaborateur de cabinet renvoie aux seules fonctions impliquant une participation directe ou indirecte à l'activité politique de l'autorité territoriale	p. 6
2/ La notion de collaborateur de cabinet implique un rapport de confiance particulièrement étroit entre l'autorité territoriale et le collaborateur de cabinet	p. 6
3/ Les emplois de collaborateur de cabinet ne sont pas des emplois permanents de la collectivité ou de l'établissement public	p. 7
4/ Les collaborateurs de cabinet ne sont pas intégrés à la hiérarchie de l'administration de la collectivité	p. 7
<b>II/ Les conditions de recrutement d'un collaborateur de cabinet</b>	<b>p. 8</b>
A/ L'effectif maximal autorisé	p. 8
1/ Pour les communes	p. 8
2/ Pour les départements	p. 9
3/ Pour les régions	p. 10
4/ Pour les établissements publics administratifs	p. 10
5/ Pour les métropoles, communautés urbaines et les communautés d'agglomération et la métropole de Lyon	p. 11
B/ La procédure	p. 12
1/ L'inscription obligatoire des crédits budgétaires	p. 12
2/ La création de l'emploi	p. 12
3/ L'absence de déclaration de création d'emploi au Centre de gestion	p. 12
4/ Le recrutement et la décision	p. 12
C/ Les conditions exigées relatives aux candidats	p. 13
1/ Les conditions générales	p. 13
2/ Le respect obligatoire de la limite d'âge	p. 13
3/ La provenance des candidats	p. 15
a/ L'agent a la qualité de fonctionnaire	p. 15
b/ L'agent a la qualité d'agent contractuel de droit public	p. 15
c/ L'agent est une personne extérieure à la fonction publique	p. 15

<b>III/ Les conditions d'exercice des fonctions</b>	<b>p. 16</b>
A/ Le temps de travail	p. 16
B/ Les différents congés	p. 16
C/ Les droits et obligations	p. 16
D/ La discipline	p. 17
E/ Sécurité sociale et assurance vieillesse	p. 17
F/ Cumul d'activités pendant l'exercice des fonctions	p. 17
G/ Divers	p. 17
H/ Les cas d'inéligibilités des collaborateurs de cabinet	p. 18
<b>IV/ La rémunération des collaborateurs de cabinet</b>	<b>p. 19</b>
A/ Les éléments de rémunération	p. 19
B/ Le plafonnement de la rémunération	p. 19
1/ Le plafond relatif au traitement indiciaire	p. 19
2/ Le plafond relatif aux indemnités	p. 20
3/ Cas particuliers	p. 20
C/ Les avantages en nature, les frais de représentation et de déplacement	p. 21
<b>V/ La fin de fonction</b>	<b>p. 21</b>
A/ La précarité de l'emploi et ses conséquences	p. 22
1/ Le licenciement en cours du mandat	p. 22
a/ Les motifs du licenciement	p. 22
b/ Le respect obligatoire de la procédure de licenciement	p. 22
c/ L'indemnité de licenciement	p. 24
d/ L'indemnité compensatrice de congés payés	p. 25
2/ L'expiration du mandat : un terme automatique aux fonctions de collaborateur de cabinet	p. 25
3/ La démission du collaborateur de cabinet	p. 25
4/ L'absence de droit à titularisation	p. 26
B/ Les possibilités de réintégration à l'expiration des fonctions de collaborateurs de cabinet	p. 26
C/ Les allocations chômage	p. 26
D/ Le maintien de certaines règles spécifiques de déontologie après la fin des fonctions	p. 26
<b>Annexes : Modèles d'actes</b>	<b>p. 28</b>
☛ <b>Modèle de délibération autorisant l'emploi de collaborateur de cabinet</b>	<b>p. 29</b>
☛ <b>Modèle de contrat de collaborateur de cabinet</b>	<b>p. 30</b>

## Textes de référence

- Code Général des Collectivités Territoriales ;
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale ;
- Circulaire du 23 juillet 2001 relative à la mise en œuvre du protocole du 10 juillet 2000 et de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale - contrôle de légalité des actes de recrutement d'agents non titulaires dans la fonction publique territoriale.

# Introduction

La dualité de fonctions qui caractérise les collectivités locales et les établissements publics – à la fois administrations et organes politiques – se matérialise dans leur organisation. En effet, à côté des personnels des services administratifs qui ont en charge la conduite des politiques publiques locales, peuvent également être recrutées des personnes ayant une vocation plus politique, chargées d'accompagner et de conseiller les élus locaux dans l'ensemble de leurs activités, comme les collaborateurs de cabinet.


Les collaborateurs de cabinet sont à distinguer des collaborateurs des groupes d'élus ainsi que des directeurs généraux des services


Régis par l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ainsi que par le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, ils sont recrutés intuitu personae par l'exécutif local auprès duquel ils exerceront leurs fonctions. Les collaborateurs de cabinet ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale qui décide des conditions et des modalités d'exécution du service qu'ils accomplissent auprès d'elle.

Les collaborateurs de cabinet sont à distinguer des collaborateurs des groupes d'élus ainsi que des directeurs généraux des services (DGS).

## un collaborateur de cabinet n'est pas un collaborateur de groupes d'élus

Deux aspects traduisent cette différence :

 d'une part, **le fondement juridique n'est pas le même** concernant le collaborateur de cabinet et le collaborateur de groupe d'élus : si le premier doit répondre aux exigences prévues par l'article 110 et le décret n° 87-1004 précités, le second obéit aux dispositions prévues par l'article 110-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, complétées par les dispositions du Code général des collectivités territoriales (voir notamment les articles L. 2121-28, L. 3121-24 et suivants, L. 4132-23 et suivants, L. 5215-18 et L. 5216-4-2 du Code général des collectivités territoriales).

 d'autre part, **concernant les missions**, le collaborateur de cabinet assiste l' élu local dans l'exercice de son mandat, alors que le collaborateur de groupes d'élus, qui est affecté auprès des groupes politiques, est chargé de faciliter l'exercice du mandat des élus appartenant au groupe auquel ils sont rattachés (QE AN n° 61235 du 29 mars 2005, réponse JO, débats AN, 12 juillet 2005 ; QE AN n° 31338 du 30 septembre 2008, JOAN 2 décembre 2008). En ce sens, le juge administratif distingue bien le collaborateur de cabinet du collaborateur de groupes d'élus (CAA Nancy, 22 décembre 2005, Région Franche-Comté, n° 01NC00904).

## un collaborateur de cabinet n'est pas un directeur général des services

L'emploi de cabinet implique une activité directe ou indirecte à l'activité politique de l' élu local (CE, 26 janvier 2011, Assemblée de la Polynésie française, n°329237).

Ainsi, le collaborateur de cabinet n'a pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de la collectivité locale.

Ce rôle est dévolu au directeur général des services (cf. infra).

Le collaborateur de cabinet n'est pas un collaborateur de groupe d'élus

Un collaborateur de cabinet n'est pas un directeur général des services

# I - PRÉSENTATION DU CABINET ET DES COLLABORATEURS DE CABINET

## A/ Les fonctions du cabinet

L'autorité territoriale d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, peut constituer un cabinet dont les membres, qui sont appelés « collaborateurs de cabinet » lui sont directement rattachés et l'assistent dans sa double responsabilité politique et administrative.

*La constitution d'un cabinet est un droit*

Le droit de constituer un cabinet est reconnu à toutes les autorités territoriales quelle que soit la catégorie de la collectivité territoriale ou de l'établissement public dont elles relèvent. Chaque autorité territoriale décide librement de la mise en œuvre de ce droit (Conseil constitutionnel, DC n° 83-168 du 20 janvier 1984 relative à la loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Un cabinet a traditionnellement une mission :

- ☛ de conseil auprès de l'autorité territoriale ;
- ☛ de préparation de ses décisions, au moyen éventuellement de dossiers fournis par les services compétents de l'administration.

Il a également un rôle :

- ☛ de liaison entre l'autorité territoriale et l'administration (collaboration avec les responsables administratifs, impulsion politique si nécessaire, suivi de l'exécution), les assemblées ou organes politiques compétents, les organismes extérieurs (médias, associations, entreprises...);
- ☛ de suivi des affaires purement politiques : coordination des différents mandats de l'élu, rapports avec le parti ou le groupe politique auquel il appartient,... ;
- ☛ de représentation à la demande de l'élu (réceptions, délégations,...).



: en période électorale, le collaborateur de cabinet ne peut pas aider l'exécutif territorial candidat à sa propre succession sur son temps de travail. Il doit le faire en dehors du temps de travail, ou se mettre en congé. Il y a un risque à ne pas se conformer à cette règle puisque ce fait pourrait être considéré comme un don d'une personne morale à un candidat, ce qui est prohibé par la législation sur le financement des campagnes électorales.

## B/ La composition du cabinet

Sous réserve du nombre de collaborateurs autorisés (cf. infra), un cabinet peut – à titre indicatif – comporter :

- ☛ un directeur de cabinet ;
- ☛ un chef de cabinet ;
- ☛ un chef du secrétariat particulier du maire ou du président ;
- ☛ un ou plusieurs conseillers techniques et chargés de mission ;
- ☛ un ou plusieurs attachés de presse.

Il n'existe donc pas d'organisation « standard » d'un cabinet, qui est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

*Il n'existe pas d'organisation « standard » d'un cabinet, elle est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale*

## C/ Les critères juridiques permettant de qualifier le collaborateur de cabinet

Le conseil d'État, dans un arrêt du 26 janvier 2011, Assemblée de la Polynésie française, (n°329237), détermine les critères juridiques cumulatifs permettant d'identifier le collaborateur de cabinet.

### **Conseil d'État, 26 janvier 2011, Assemblée de la Polynésie française (n°329237) :**

Considérant [...] que si le principe d'égal accès aux emplois publics suppose normalement qu'il ne soit tenu compte, par l'autorité administrative, que des seuls mérites des candidats à de tels emplois, il ne fait pas obstacle à ce que **les autorités politiques recrutent pour la composition de leur cabinet, par un choix discrétionnaire, des collaborateurs chargés d'exercer auprès d'elles des fonctions qui requièrent nécessairement, d'une part, un engagement personnel et déclaré au service des principes et objectifs guidant leur action politique, auquel le principe de neutralité des fonctionnaires et agents publics dans l'exercice de leurs fonctions fait normalement obstacle, d'autre part, une relation de confiance personnelle d'une nature différente de celle résultant de la subordination hiérarchique du fonctionnaire à l'égard de son supérieur ; que, par suite, en jugeant que seuls pouvaient être soumis au régime des emplois de cabinet les agents exerçant auprès du président de l'assemblée des fonctions impliquant une participation directe ou indirecte à son activité politique, exigeant un rapport de confiance particulièrement étroit, la cour, qui a suffisamment motivé son arrêt, n'a commis aucune erreur de droit ;**

Considérant [...] qu'en jugeant que des fonctions d'exécution telles que celles de maître d'hôtel, secrétaire (autre que de direction) [...] qui correspondent à des fonctions administratives ou de service à caractère permanent dont l'exercice ne requiert pas nécessairement d'engagement personnel déclaré au service des principes et objectifs guidant l'action de l'autorité politique ni de relation de confiance personnelle d'une nature différente de celle résultant de la subordination hiérarchique du fonctionnaire à l'égard de son supérieur, ne constituaient pas des emplois de cabinet, la cour, qui n'a entaché son arrêt d'aucune contradiction de motifs, a exactement qualifié les faits de l'espèce ;

### **1/ La notion collaborateur de cabinet renvoie aux seules fonctions impliquant une participation directe ou indirecte à l'activité politique de l'autorité territoriale**

Ainsi, le cabinet n'a pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de la collectivité locale. Ce rôle est dévolu au directeur général des services (sur cette dissociation fonctionnelle entre le collaborateur de cabinet et le DGS (CAA de Nantes, 9 avril 2010, Mme Florence X., n° 09NT01817 ; CAA Lyon, 2 juin 2009, Mme Houria X., n° 07LY01994).

### **2/ La notion de collaborateur de cabinet implique un rapport de confiance particulièrement étroit entre l'autorité territoriale et le collaborateur de cabinet**

En ce sens, voir : CAA Lyon, 12 janvier 2012, Mme X. C/ Commune de Vif (n° 11LY01604) : « perte de confiance indispensable dans une relation normale entre la maire et sa chef de cabinet » ; CAA Marseille, 4 décembre 2012, M. Claude B. C/ Commune de Saint-Cyprien (n° 11MA00494) : « une divergence d'objectifs concernant la politique de communication entre le responsable de l'exécutif communal et son collaborateur constitue une perte de confiance ».

Cette proximité particulière, et donc cette confiance indispensable se traduit également par le fait que les fonctions de collaborateur de cabinet prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté (article 6 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 précité).

### 3/ Les emplois de collaborateur de cabinet ne sont pas des emplois permanents de la collectivité ou de l'établissement public

L'article 2 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales dispose que « 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 relevant de la loi du 26 janvier 1984 [...] ».

Ainsi, le juge censure le recrutement de collaborateurs de cabinet dont les missions correspondraient en réalité à un besoin permanent de la collectivité, comme des missions de simple secrétariat (*CE, 26 janvier 2011, Assemblée de la Polynésie française, précité*). A l'inverse, l'agent recruté comme secrétaire administratif qui exerce en réalité uniquement des fonctions d'assistance politique auprès du pouvoir exécutif est un collaborateur de cabinet, et ne peut donc voir son contrat renouvelé à la fin du mandat de ce dernier (*CE, 26 mai 2008, Département de l'Allier, n° 288104*).

### 4/ Les collaborateurs de cabinet ne sont pas intégrés à la hiérarchie de l'administration de la collectivité

#### CAA de Lyon, 29 juin 2004, Département de l'Isère (n°98LY01726) :

Considérant que pour annuler, par le jugement attaqué, l'arrêté du 2 février 1993 par lequel le président du conseil général de l'Isère a recruté M. C, le Tribunal administratif de Grenoble s'est fondé sur ce que ledit arrêté méconnaissait les dispositions de l'article 5 du décret du 16 décembre 1987 susvisé relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, recrutés en application de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ; que si l'arrêté litigieux vise notamment ledit article 110, il ressort toutefois des pièces du dossier que **M. C a été recruté en qualité d'agent contractuel départemental pour exercer les fonctions d'attaché de presse sur un emploi créé par délibération du 18 décembre 1992 relevant de la direction de la communication lequel, intégré à la hiérarchie de l'administration de la collectivité concernée, ne peut dans ces conditions qu'être regardé comme un emploi permanent et non comme un emploi de cabinet ;** qu'il s'ensuit que c'est à tort que le Tribunal administratif de Grenoble s'est fondé sur le motif précité pour annuler la décision du président du conseil général ;

L'article 110 alinéa 4 précise que 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 ».

**En définitive, des fonctions d'exécution administrative ou de service à caractère permanent, et dont l'exercice ne requiert pas nécessairement d'engagement personnel ou de relation de confiance personnelle, ne peuvent constituer des emplois de cabinet.**



## II - LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT D'UN COLLABORATEUR DE CABINET

Aux termes de l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, « l'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs [...] ».

Toutefois, cette liberté **est encadrée au regard de deux considérations** :

- ☛ pour que le recrutement soit possible, il faut que des crédits soient disponibles au chapitre budgétaire et à l'article correspondant. L'inscription du montant des crédits affectés à de tels recrutements doit être soumise à la décision de l'organe délibérant (article 3 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 précité) ;
- ☛ pour que le recrutement soit possible, il faut que l'effectif maximal des collaborateurs de cabinet, qui varie selon le nombre d'habitants de la collectivité ou le nombre de fonctionnaires de l'établissement, ne soit pas atteint (article 10 à 13-1 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 précité).

### A/ L'effectif maximal autorisé

L'effectif des collaborateurs de cabinet est limité.

Cette limitation varie selon qu'il s'agisse d'une collectivité ou d'un établissement public (article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; articles 10 à 13-1 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987) :

- ☛ l'effectif maximal est limité **en fonction du nombre d'habitants pour les collectivités** ;
- ☛ l'effectif maximal est limité **en fonction du nombre de fonctionnaires employés pour les établissements publics**.



: le nombre plafond de postes de collaborateurs de cabinet défini par la réglementation n'est pas assimilable à des équivalents temps plein.

En conséquence, le recrutement de deux personnes à mi-temps en tant que collaborateurs de cabinet signifie qu'elles occupent deux postes pleins et non un seul (*voir réponse ministérielle à la question parlementaire n° 10052, JO AN du 13 avril 1998, p. 2129*).

Par exemple, dans une commune de moins de 20 000 habitants, le maire peut recruter un collaborateur, quelle que soit la durée de son temps de travail, et non deux collaborateurs à mi-temps.


#### 1/ Pour les communes (article 10 du décret n°87-1004)

« 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 ».

## ☛ Tableau récapitulatif ☚

Population de la commune	Nombre maximal de collaborateur de cabinet
moins de 20000 habitants	1
entre 20000 et 40000 habitants	2
entre 40001 et 85000 habitants	3
entre 85001 et 130000 habitants	4
entre 130001 et 175000 habitants	5
entre 175001 et 220000 habitants	6
entre 220001 et 265000 habitants	7
entre 265001 et 310000 habitants	8
entre 310001 et 355000 habitants	9
entre 355001 et 400000 habitants	10
population supérieure à 400000 habitants	10 + 1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 80 000 habitants

 : **surclassement démographique des communes** : les communes bénéficiant d'un surclassement démographique en raison de la présence sur leur territoire d'une ou de plusieurs zones urbaines sensibles, ou parce qu'elles sont classées stations de tourisme, peuvent prendre en compte ce surclassement pour calculer l'effectif maximal de collaborateurs de cabinet susceptible d'être recruté par le maire (QE n° 104813, JOAN du 26 septembre 2006, p. 9993, réponse le 23 janvier 2007, p. 871).

### 2/ Pour les départements (article 11 du décret n° 87-1004)

L'effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un président de conseil départemental est ainsi fixé :

- ☛ trois personnes lorsque la population du département est inférieure à 100 000 habitants ;
- ☛ une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 150 000 habitants lorsque la population du département est comprise entre 100 000 et 1 000 000 d'habitants ;
- ☛ une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants lorsque la population du département est supérieure à 1 000 000 d'habitants ».

### 👉 Tableau récapitulatif 👈

Population de la commune	Nombre maximal de collaborateur de cabinet
moins de 100000 habitants	3
entre 100000 et 250000 habitants	4
entre 250001 et 400000 habitants	5
entre 400001 et 550000 habitants	6
entre 550001 et 700000 habitants	7
entre 700001 et 850000 habitants	8
entre 850001 et 1000000 habitants	9
Population supérieure à 1000000 habitants	9 + 1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants

### 3/ Pour les régions (article 12 du décret n° 87-1004)

« L'effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un président de conseil régional est ainsi fixé :

- 👉 cinq personnes lorsque la population de la région est inférieure à 500 000 habitants ;
- 👉 une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants »

### 👉 Tableau récapitulatif 👈

Population de la région	Nombre maximal de collaborateur de cabinet
moins de 500000 habitants	5
Population supérieure à 500000 habitants	5 + 1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants

### 4/ Pour les établissements publics administratifs (article 13 du décret n° 87-1004)

« L'effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un président d'établissement public administratif 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 ».

👉 **Tableau récapitulatif** 👈

Nombre d'agents employés	Nombre maximal de collaborateur de cabinet
moins de 200 agents	1
200 agents et plus	2

**5/ Pour les métropoles, communautés urbaines et les communautés d'agglomération et la métropole de Lyon (article 13-1 du décret n° 87-1004)**

« Par dérogation aux dispositions de l'article 13, l'effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un président du conseil de métropole, président de communauté urbaine, président de communauté d'agglomération ou du président du conseil de la métropole de Lyon 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 ».

👉 **Tableau récapitulatif** 👈

Population de la commune	Nombre maximal de collaborateur de cabinet
moins de 200 agents	1
de 200 à 499 agents	3
de 500 à 1000 agents	5
de 1001 à 1500 agents	7
de 1501 à 2000 agents	9
de 2001 à 2500 agents	11
de 2501 à 3000 agents	13
plus de 3000 agents	13 + 1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 1000 agents



⚠️ : cet effectif ne fait pas référence à un nombre d'emplois budgétaires (auquel cas un emploi pourrait être partagé entre plusieurs personnes) mais à un nombre réel de personnes, quelle que soit leur durée de service (*question écrite AN n°11126 du 9 mars 1998, JO Assemblée Nationale du 22 juin 1998 ; QE n° 26124 JO sénat 1er février 2007 p. 210, réponse JO Sénat 29 mars 2007, p. 693*)

## B/ La procédure

### 1/ L'inscription obligatoire de crédits au budget

Pour qu'un collaborateur de cabinet puisse être recruté, il faut que des crédits soient disponibles au chapitre budgétaire et à l'article correspondant ; l'inscription du montant des crédits affectés à ce recrutement est soumise à la décision de l'organe délibérant (article 3 du décret n° 87-1004).

### 2/ La création de l'emploi

Conformément à l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, « les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement ».

Cet article est applicable aux collaborateurs de cabinet, dont le recrutement est effectué sur la base de l'article 110, ainsi que le prévoit l'article 136 de la loi n° 84-53 précitée.

Néanmoins, la circulaire du 23 juillet 2001 relative à la mise en œuvre du protocole du 10 juillet 2000 et de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale précise qu' « [...] au regard de l'article 110 précité de la loi du 26 janvier 1984, **il appartient au seul organe exécutif**, par dérogation au principe posé par l'article 34 de la même loi, **de définir le nombre et la nature des emplois de collaborateurs affectés auprès de son cabinet**, dans le respect des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur et sans porter atteinte au pouvoir que les assemblées délibérantes des collectivités territoriales détiennent sur le vote des crédits budgétaires [...] Toutefois, pour permettre à l'organe délibérant de délibérer sur un montant des crédits suffisants pour couvrir l'effectif de collaborateurs de cabinet que l'autorité territoriale souhaite recruter, [la délibération] précise le nombre d'agents concernés ».

### 3/ L'absence de déclaration de création d'emploi au Centre de gestion

Il n'y a, pour les emplois de collaborateur de cabinet, **aucune obligation de déclarer la création ou la vacance d'emploi auprès du Centre de gestion** (*question écrite AN n°36696 du 10 décembre 1990, JO Assemblée Nationale du 29 avril 1991*).

### 4/ Le recrutement et la décision

L'autorité territoriale recrute librement un candidat.

Il semble que le recrutement doive obligatoirement faire l'objet d'un arrêté, puisque l'article 5 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 emploie le terme de « décision » de recrutement. Néanmoins, la jurisprudence admet que l'engagement puisse valablement faire l'objet d'un contrat (*CAA Bordeaux, 5 novembre 2007, M. Jean-Marc X, n°05BX02416*).

La décision doit indiquer :

☛ **les fonctions exercées, sous peine d'illégalité pouvant justifier son annulation** (*CAA Lyon, 29 juin 2004, Département de l'Isère c/ M. A. – M. T., n°98LY01717*) ;

☛ **le montant de la rémunération et les éléments qui servent à la déterminer.**

L'autorité territoriale recrute librement un candidat

Conformément à l'article 3 du décret du 15 février 1988, l'acte d'engagement :

- ☛ doit être écrit ;
- ☛ doit préciser l'article de la loi du 26 janvier 1984 en vertu duquel il est établi ;
- ☛ doit fixer la date d'effet du recrutement et, le cas échéant, celle à laquelle il prend fin étant entendu que la fin du mandat de l'exécutif local entraîne de plein droit la fin de l'engagement. On notera d'ailleurs que la durée d'engagement n'est encadrée par aucune disposition, indépendamment de ce principe.

Une période d'essai, dont la durée ne peut excéder trois mois, peut être prévue.

La décision doit enfin indiquer les droits et obligations de l'agent.

## C/ Les conditions exigées relatives aux candidats

### 1/ Les conditions générales

La personne souhaitant être recrutée en qualité de collaborateur de cabinet doit remplir les conditions générales exigées de tout agent non titulaire (articles 1 et 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) :

- ☛ jouir de ses droits civiques et être en position régulière au regard du service national, pour le candidat français ou ressortissant de l'UE ;
- ☛ être en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration, pour le candidat étranger ;
- ☛ ne pas avoir, au bulletin n° 2 de son casier judiciaire, de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- ☛ être physiquement apte à l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.



: il n'existe en revanche aucune condition de diplôme, de qualification, de grade...

### 2/ Le respect obligatoire de la limite d'âge

Le candidat ne doit pas avoir dépassé l'âge limite d'exercice d'un emploi dans la fonction publique (CAA Nancy, 6 mai 2003, Commune de Saint-Martin-sur-le-Pré, n° 98NC01948).

La limite d'âge pour les agents contractuels nés à compter du 1er janvier 1955 est de 67 ans (article 6-1 I de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public créé par l'article 115 I de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique).

Pour les agents contractuels nés avant le 1er janvier 1955, l'augmentation de la limite d'âge se fait de façon progressive (article 115 II de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée, article 28 II de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 précitée et article 8 I du décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 précité).

*Le candidat ne doit pas avoir dépassé l'âge limite d'exercice d'un emploi dans la fonction publique*

Ainsi, **pour les agents contractuels** qui sont **nés** :

- ☛ **avant le 1er juillet 1951** : maintien de la limite d'âge à **65 ans** ;
- ☛ **entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951** : relèvement de la limite d'âge de **quatre mois** par génération ;
- ☛ **entre le 1er janvier 1952 et le 31 décembre 1954** : relèvement de la limite d'âge de **cinq mois** par génération.

Date de naissance	Limite d'âge avant la réforme	Limite d'âge après la réforme
Avant le 1er juillet 1951	65 ans	65 ans
Du 1er juillet au 31 décembre 1951	65 ans	65 ans et 4 mois
Du 1er janvier au 31 décembre 1952	65 ans	65 ans et 9 mois
Du 1er janvier au 31 décembre 1953	65 ans	66 ans et 2 mois
Du 1er janvier au 31 décembre 1954	65 ans	66 ans et 7 mois
A compter du 1er janvier 1955	65 ans	67 ans

Comme tout agent non titulaire, les collaborateurs de cabinet peuvent, désormais, bénéficier des dispositions relatives au recul de la limite d'âge et à la prolongation d'activité s'ils remplissent les conditions (loi précitée n° 2012-347 du 12 mars 2012, article 115 ; loi précitée n° 84-634 du 13 juin 1984, article 6-1).

**A SOULIGNER** : se rapprocher de l'organisme de retraite de l'agent afin d'étudier ces possibilités.

*Il n'est pas possible de recruter un agent contractuel au-delà de la limite d'âge légale*



**! : il n'est pas possible de recruter un agent contractuel au-delà de la limite d'âge légale.** Le Conseil d'État considère qu'un agent ne peut être maintenu en activité au-delà de la limite d'âge, et que la survenance de celle-ci entraîne de plein droit la rupture de son lien avec le service (*Conseil d'État, 8 novembre 2000, M. Muzi, requête n° 209322*).

Du fait de la rupture du lien avec le service, l'intéressé ne peut plus être considéré comme un agent public.

Consécutivement à la perte de sa qualité d'agent de la collectivité, il ne peut plus se prévaloir des dispositions de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 aux termes duquel « les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ». Ainsi, l'intéressé perd tout droit à traitement, nonobstant le service fait depuis le jour où il a atteint cette limite d'âge (*Conseil d'État, 22 mars 1999, M. Quemar*). Dès l'atteinte de la limite d'âge, en vertu de la jurisprudence précitée, le comptable n'est plus en possession de la pièce justificative prévue à la rubrique 210 de la nomenclature annexée à l'article D. 1617-19 du CGCT et est fondé à suspendre le versement.

Ainsi, **un contrat conclu postérieurement à la limite d'âge de l'agent revêtirait un caractère illégal.**

Le Conseil d'État a établi qu'une décision individuelle contraire à ce principe est nulle et non avenue. N'ayant pas d'existence légale, elle peut être soumise à la censure du juge administratif sans condition de délai (*Conseil d'Etat, 8 novembre 2000, M. Muzi, requête n°209322*).

**RAPPEL** : il n'existe en revanche aucune condition de diplôme, de qualification, de grade...

### 3/ La provenance des candidats

Les emplois de cabinet sont tout autant accessibles :

- ☛ aux candidats qui ont déjà la qualité de fonctionnaire ;
- ☛ aux candidats qui ont déjà la qualité d'agents contractuels de droit public ;
- ☛ qu'aux personnes extérieures à la fonction publique.

Quelle que soit sa provenance, et conformément à l'article 1er du décret n° 88-145 du 15 février 1988, **le collaborateur de cabinet aura la qualité d'agent contractuel de droit public.**

Quelle que soit sa provenance le collaborateur de cabinet aura la qualité d'agent contractuel de droit public

#### a/ L'agent a la qualité de fonctionnaire

<b>Il est recruté OBLIGATOIREMENT</b>	☛ <b>soit par voie de détachement</b> (le détachement pouvant intervenir dans la même collectivité).
	☛ <b>soit après avoir été placé en disponibilité pour convenances personnelles</b> : un fonctionnaire en disponibilité ne peut toutefois être recruté par sa propre administration ( <i>CAA Lyon, 20 décembre 1989, M. G.-J., n°89LY00486 ; question écrite AN n°30224 du 2 octobre 1995, JOAN du 22 janvier 1996</i> ) : mais il peut être recruté par une collectivité distincte de la sienne.
<b>IMPORTANT</b> : il n'est pas possible d'affecter un fonctionnaire en position statutaire d'activité à un emploi de cabinet : il doit être obligatoirement en détachement ou en disponibilité.	

#### b/ L'agent à la qualité d'agent contractuel de droit public

<b>Il est recruté OBLIGATOIREMENT</b>	☛ <b>soit après avoir obtenu un congé pour convenances personnelles</b> (dont on signalera que la durée est limitée : article 17 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 : maximum 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans au total).
	☛ <b>soit après avoir démissionné</b> (à défaut de pouvoir prendre un congé pour convenances personnelles).

#### C/ L'agent est une personne extérieure à la fonction publique

Il sera obligatoirement recruté par un contrat de droit public.



## III - LES CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS

L'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 rappelle que 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 ».

Néanmoins, ce même article précise que « cette disposition ne saurait interdire aux juridictions compétentes et aux autorités administratives chargées du contrôle de légalité d'exercer leurs missions dans les conditions de droit commun ». Par ailleurs, le président du conseil régional peut mettre un ou plusieurs collaborateurs de son cabinet à la disposition du président du comité économique et social de la région (article 1er du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987).

Les collaborateurs de cabinet sont soumis à la réglementation prévue par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 (article 1er dudit décret), sous réserve des spécificités prévues par le décret n°87-1004 du 16 décembre 1987.

### A/ Le temps de travail

Ils sont assujettis, en matière de durée du travail, aux règles applicables dans la collectivité ou l'établissement. Ils peuvent également bénéficier du dispositif du compte épargne-temps (CET), réglementé par le décret n°2004-878 du 26 août 2004, puisqu'aucune disposition ne les en exclut.

### B/ Les différents congés

Les collaborateurs de cabinet peuvent prétendre à des congés annuels rémunérés, d'une durée égale à cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires territoriaux par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

De même, ils bénéficient du régime de congés prévu pour les agents contractuels de droit public : toutefois, comme le précise l'article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, le dispositif de réintégration à l'issue d'un congé pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise ne leur est pas applicable.

### C/ Les droits et obligations

Les collaborateurs de cabinet sont soumis aux règles déontologiques que doit respecter tout agent public. Ils bénéficient donc de l'ensemble des droits et obligations visés par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 : liberté d'opinion, droit syndical (dont le bénéfice d'une décharge d'activité syndicale), droit de grève, protection fonctionnelle, consultation du dossier individuel, médecine préventive, exercice exclusif des fonctions, secret et discrétion professionnels, etc. Ils peuvent également se prévaloir des droits prévus par le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Toutefois, ils ne sont pas soumis à l'entretien professionnel.

*Les collaborateurs de cabinet sont soumis à la réglementation prévue par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 (article 1er dudit décret), sous réserve des spécificités prévues par le décret n°87-1004 du 16 décembre 1987*

## D/ La discipline

**Les règles disciplinaires applicables aux collaborateurs de cabinet non fonctionnaires sont celles relatives aux agents non titulaires.** Le pouvoir disciplinaire appartient à l'exécutif, qui n'a pas d'avis préalable à requérir, puisque le conseil de discipline est incompétent à l'égard des agents non titulaires. En revanche, les collaborateurs de cabinet bénéficient, dans le cadre de la procédure disciplinaire, des garanties découlant du principe du respect des droits de la défense : information préalable de l'agent, accès au dossier, assistance d'un conseil et motivation de la décision.

**Pour les collaborateurs de cabinet fonctionnaires en position de détachement, les règles applicables aux agents titulaires s'appliquent.**

## E/ Sécurité sociale et assurance vieillesse

En matière de sécurité sociale, les collaborateurs de cabinet relèvent du régime général pour la maladie, la maternité, l'invalidité et le décès.

Concernant l'assurance vieillesse, ils relèvent :

☛ du régime CNRACL, s'ils sont fonctionnaires CNRACL détachés dans l'emploi de collaborateur de cabinet (article 65 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ;

☛ ou du régime général complété par la retraite complémentaire IRCANTEC, dans les autres cas.

## F/ Cumul d'activités durant l'exercice des fonctions

Les collaborateurs de cabinet peuvent, dans les conditions de droit commun, cumuler leurs fonctions avec une activité accessoire, dans le respect de la réglementation fixée par le décret n°2007-658 du 2 mai 2007. Ils peuvent aussi être autorisés à exercer au titre d'une activité accessoire les fonctions de collaborateur d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen (article 21 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007).

**Ils ne peuvent pas en revanche, durant leur engagement, être en parallèle affectés à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un de ses établissements publics (article 2 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987).**

## G/ Divers

Ils sont admis à se présenter aux concours internes d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, sous réserve qu'ils remplissent les conditions fixées par les statuts particuliers, dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires (*QE Sénat n°22601 du 6 avril 2006, JO Sénat du 6 juillet 2006*).

Les services accomplis en qualité de collaborateur de cabinet sont des services d'agent non titulaire, et sont donc comptabilisés, pour la carrière, en tant que « services publics effectifs ».

De manière plus générale, leur nomination ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la fonction publique territoriale (article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; CE, 22 février 1991, Lesca, n° 78834).

## H/ Les cas d'inéligibilités des collaborateurs de cabinet

<p><b>Élection des députés</b></p>	<p><b>Article L. O.132-II du Code électoral :</b>            « Sont inéligibles en France dans toute circonscription comprise en tout ou partie dans le ressort dans lequel ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins d'un an à la date du scrutin les titulaires des fonctions suivantes : [...] »            22° Les membres du cabinet du président du conseil régional, du président de l'Assemblée de Corse, du président du conseil exécutif de Corse, du président du conseil général, des maires des communes de plus de 20 000 habitants, des présidents des communautés de communes de plus de 20 000 habitants, des présidents des communautés d'agglomération, des présidents des communautés urbaines et des présidents des métropoles »</p>
<p><b>Élection des conseillers départementaux</b></p>	<p><b>Article L. 195 du Code électoral :</b>            « Ne peuvent être élus membres du conseil départemental : [...] »            18° Les membres du cabinet du président du conseil départemental et du président du conseil régional, les directeurs généraux, les directeurs, les directeurs adjoints, les chefs de service et les chefs de bureau de conseil départemental et de conseil régional dans la circonscription où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins d'un an ;            19° Les membres du cabinet du président de l'Assemblée et les membres du cabinet du président du conseil exécutif de Corse, les directeurs généraux, les directeurs, directeurs adjoints, chefs de service et chefs de bureau de la collectivité territoriale de Corse et de ses établissements publics dans les départements de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse, s'ils y exercent leurs fonctions ou les ont exercées depuis moins d'un an.            Les délais mentionnés [...] ci-dessus ne sont pas opposables aux candidats qui, au jour de l'élection, auront été admis à faire valoir leurs droits à la retraite »</p>
<p><b>Élection des conseillers régionaux</b></p>	<p><b>Article L. 340 du Code électoral :</b>            « Ne sont pas éligibles : 1° Les personnes énumérées aux articles L. 195 [...] lorsque leurs fonctions concernent ou ont concerné tout ou partie du territoire de la région [...] »</p>
<p><b>Élection des conseillers municipaux</b></p>	<p><b>Article L. 231 du Code électoral :</b>            « [...] Ne peuvent être élus conseillers municipaux dans les communes situées dans le ressort où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de six mois : [...] »            8° Les personnes exerçant, au sein du conseil régional, du conseil départemental, de la collectivité territoriale de Corse, de Guyane ou de Martinique, d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou de leurs établissements publics, les fonctions de directeur général des services, directeur général adjoint des services, directeur des services, directeur adjoint des services ou chef de service, ainsi que les fonctions de directeur de cabinet, directeur adjoint de cabinet ou chef de cabinet en ayant reçu délégation de signature du président, du président de l'assemblée ou du président du conseil exécutif ;            9° [...] Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie [...] »            Les délais mentionnés [...] ci-dessus ne sont pas opposables aux candidats qui, au jour de l'élection, auront été admis à faire valoir leurs droits à la retraite ».</p>

## IV - LA RÉMUNÉRATION DES COLLABORATEURS DE CABINET

**RAPPEL** : conformément à l'article 5 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, « la décision par laquelle un collaborateur de cabinet est recruté détermine [...] le montant de sa rémunération ainsi que les éléments qui servent à la déterminer ».

### A/ Les éléments de la rémunération

Aux termes de l'article 7 du décret n° 87-1004 précité, la rémunération comprend :

- ☛ un traitement indiciaire ;
- ☛ l'indemnité de résidence (de droit dès lors que l'agent remplit les conditions) ;
- ☛ le supplément familial de traitement (de droit dès lors que l'agent remplit les conditions) ;
- ☛ le cas échéant, des indemnités : dans une réponse ministérielle du 14 novembre 2006 (QE AN n° 110038), il est rappelé que l'attribution de primes ne présente aucun caractère obligatoire et « est laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale. Les éléments composant ce régime indemnitaire doivent être précisés dans la décision de recrutement.



: le collaborateur de cabinet ne peut bénéficier de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

### B/ Le plafonnement de la rémunération

La rémunération est plafonnée

Si, comme le rappelle l'article 7 du décret n° 87-1004, « la rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale », ce dernier est tenu de respecter des plafonds prévus par ce même article.

Il existe 2 deux plafonds.

#### 1/ Le plafond relatif au traitement indiciaire

Le traitement indiciaire du collaborateur de cabinet **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 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 appartient à l'autorité territoriale, sous réserve qu'il soit effectivement pourvu par un fonctionnaire.

### **IMPORTANT :**

- ☛ comme on peut le voir à la lecture du texte, un emploi occupé par un agent contractuel ne peut servir de référence (*cf. en ce sens, TA Lyon 8 mars 2005, n°0401674*),
- ☛ en cas de dépassement de cette limite de 90%, le juge administratif annule le contrat pour illégalité (*CE, 2 février 2015, M. G...-H... F., n° 373520*),
- ☛ les membres de l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales justifient d'un intérêt leur donnant qualité pour contester, devant le juge de l'excès de pouvoir, les contrats de recrutement d'agents non titulaires par la collectivité ou le groupement de collectivités concerné (*CE, 2 février 2015, M. G...-H... F., n° 373520*).

## **2/ Le plafond relatif aux indemnités**

Le montant des indemnités du collaborateur ne peut dépasser 90% du montant maximum du régime indemnitaire institué par délibération et servi :

- ☛ au fonctionnaire titulaire de l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé ;
- ☛ ou du grade administratif le plus élevé dans la collectivité.

Il est à souligner que l'autorité territoriale est libre de choisir l'emploi de référence, entre l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé et l'emploi de grade administratif le plus élevé (*QE AN n° 53334 du 14 décembre 2004, réponse JOAN du 1er août 2006*).

### **IMPORTANT :**

**la Cour des comptes, dans l'arrêt du 5 juillet 2012, Commune de Denain (n° 64447) considère que doivent être produites comme pièces justificatives, à l'appui du paiement de primes :**

- ☛ la délibération de l'autorité territoriale autorisant le recrutement de collaborateurs,
- ☛ la décision de l'autorité territoriale fixant la rémunération des collaborateurs,
- ☛ les pièces permettant au comptable de s'assurer du respect du plafond de 90% du montant du régime indemnitaire servi au titulaire de l'emploi administratif fonctionnel ou du grade administratif le plus élevé dans la collectivité.

## **3/ Cas particuliers**

### ☛ **le collaborateur de cabinet qui est un fonctionnaire détaché**

Le fonctionnaire détaché peut bénéficier du maintien de la rémunération qu'il percevait dans son dernier emploi, si cela lui est plus favorable ; le maintien doit alors être prévu dans la décision de recrutement (article 8 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987).

Le maintien concerne alors tous les éléments de rémunération, y compris le régime indemnitaire (*QE AN n°33629 du 1er janvier 1996, réponse JOAN du 1er août 2006*).

## ☛ la vacance de l'emploi ou du grade de référence

Si l'emploi ou le grade retenu pour déterminer le plafond de 90% devient vacant, le collaborateur conserve néanmoins, à titre personnel, la rémunération qui lui avait été accordée par référence à cet emploi ou à ce grade (article 7 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987).

## C/ Avantages en nature, frais de représentation et de déplacement

L'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes autorise les employeurs territoriaux à attribuer, **par nécessité absolue de service**, un logement de fonction et un véhicule **à un seul emploi de collaborateur de cabinet** du président de conseil général ou régional, d'un maire ou du président d'un EPCI à fiscale propre de plus de 80 000 habitants.

Les collaborateurs peuvent par ailleurs bénéficier de « frais de représentation » destinés à couvrir les charges inhérentes à leur fonction.

L'octroi de ces avantages doit être décidé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, puis faire l'objet d'arrêtés individuels d'attribution pris par l'autorité territoriale.

En vertu de l'article 9 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, les collaborateurs ont droit à la prise en charge de leurs frais de déplacement dans les cas et conditions de droit commun fixés par les décrets n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnes civiles de l'État.

Indépendamment de ces éléments, aucune rémunération accessoire ne peut leur être versée. Ils n'ont notamment pas droit au versement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui ne présente le caractère ni d'un traitement, ni d'une prime.

## V - LA FIN DE FONCTIONS

**RAPPEL** : les collaborateurs de cabinet sont assujettis à la limite d'âge de droit commun prévue pour les agents non titulaires : la survenance de l'âge limite entraîne de manière automatique la rupture du lien avec le service (*CE, 8 novembre 2000, précité*). En outre, comme tous les agents non titulaires, les collaborateurs de cabinet peuvent bénéficier des dispositions relatives au recul de la limite d'âge et à la prolongation d'activité s'ils remplissent les conditions (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, article 115 ; loi n° 84-634 du 13 juin 1984, article 6-1).

L'octroi de ces avantages doit être décidé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, puis faire l'objet d'arrêtés individuels d'attribution pris par l'autorité territoriale

## A/ La précarité de l'emploi et ses conséquences

Les emplois sont précaires

Ainsi, les emplois de collaborateurs de cabinet sont par nature précaires :

- ☛ d'une part l'autorité territoriale peut y mettre librement fin ;
- ☛ d'autre part, ces emplois prennent obligatoirement « fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté » (article 6 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987).

Ce caractère précaire emporte donc plusieurs conséquences.

### 1/ Le licenciement en cours de mandat du collaborateur de cabinet

**L'autorité territoriale peut librement mettre fin aux fonctions des collaborateurs de cabinet à tout moment en cours de mandat.**

Ainsi par exemple, est légale une décision mettant fin aux fonctions motivée par « l'existence d'une divergence d'objectifs et une dissension sur les politiques à suivre » (CE, 28 décembre 2001, Commune de Saint-Jory, n°225189).

**Cependant, la liberté de l'autorité territoriale de mettre fin aux fonctions est encadrée :**

- ☛ d'une part au regard des motifs du licenciement ;
- ☛ d'autre part au regard de la procédure à respecter.

#### a/ Les motifs du licenciement

L'autorité territoriale ne peut pas prendre une décision reposant sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit, ou entachée de détournement de pouvoir (CE, 28 décembre 2001, Commune de Saint-Jory, n°225189, CAA de Marseille, 9 décembre 2014, M. B.A., n° 13MA04639).

Ainsi, le licenciement peut résulter du fait que les missions attribuées au collaborateur sont achevées et que l'autorité territoriale n'entend pas lui en confier de nouvelles, indépendamment de toute considération liée à ses compétences professionnelles et à sa manière de servir (CAA Bordeaux, 27 mars 2007, M. K., n° 05BX00562). De même, eu égard au caractère discrétionnaire des emplois, la rupture du lien de confiance entre l' élu et le collaborateur suffit à justifier le licenciement. Le juge administratif a ainsi admis la validité d'un licenciement fondé sur « une divergence d'objectifs et une dissension sur les politiques à suivre » (CE, 28 décembre 2001, précité) ou encore sur des « divergences d'objectifs » entre le collaborateur et l'adjoint au maire qu'il assistait (CAA Paris, 17 mars 2009, Mme X, n° 08PA01190). A l'inverse, l'absence de faits matériellement établis entraîne l'annulation du licenciement prononcé (CAA Nancy, 3 février 2005, M. David X., n° 02NC00096).

#### b/ Le respect obligatoire de la procédure

L'autorité territoriale est tenue d'appliquer certaines règles de procédure prévues en cas de licenciement d'un agent contractuel de droit public : il s'agit de respecter les garanties et les droits du collaborateur de cabinet.

La procédure doit respecter les droits et garanties de l'agent ainsi que le délai de préavis

La procédure doit respecter les droits et garanties posés notamment par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 :

- ☛ respect d'un préavis ;
- ☛ notification par écrit ;
- ☛ communication du dossier ;
- ☛ tenue d'un entretien préalable ;
- ☛ motivation du licenciement.

Ainsi, le licenciement ne peut avoir lieu qu'après le délai de préavis fixé par les articles 39 et 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988 (cf. également en ce sens, CE, 24 juin 2011, Mme A., n° 330182).

Ce principe n'est cependant pas imposé lorsque le licenciement est fondé sur un motif disciplinaire ou pour inaptitude physique. Il ne s'applique pas non plus en matière de licenciement prononcé au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ou à la suite d'un congé sans traitement d'une durée supérieure ou égale à un mois.

Aux termes de ces articles 39 et 40, la durée du préavis imposée à l'autorité territoriale s'établit à :

- ☛ huit jours au moins si le collaborateur a accompli moins de six mois de services,
- ☛ un mois au moins si l'intéressé a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- ☛ deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans.

Il est important de souligner qu'à cette durée doivent s'ajouter les éventuels droits à congés annuels restant à courir.

L'agent est informé de ces éléments dans la lettre de licenciement qui fixe la date d'effet de la mesure compte tenu à la fois des droits à congés annuels et de la durée de son préavis. Le juge administratif rappelle par ailleurs que la période de préavis doit être incluse dans la durée des services accomplis prise en compte pour déterminer les droits à congés annuels de l'agent. À défaut, cette irrégularité rend illégal le licenciement en tant qu'il prend effet avant l'expiration des droits à congés (Conseil d'État, 24 juin 2011, Mme D.-D., n° 330182).

En outre, comme le prévoit l'article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988 :

☛ **le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception** ; celle-ci doit préciser le motif et la date d'effet du licenciement, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis (CE 15 janvier 2001, Département du Tarn-et-Garonne, n° 190897) ;

☛ **le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable.**

Enfin, dès lors que la décision est prise en considération de la personne, l'agent doit être mis à même de demander la communication préalable de son dossier (CE, 11 décembre 2000, Commune de Villeparisis, n° 202573).

L'article 37 du décret du 15 février 1988 précise également que l'autorité territoriale doit informer le collaborateur de son droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes en cas de procédure disciplinaire. L'intéressé a droit, dans ce cadre, à l'assistance de défenseurs de son choix. Un délai raisonnable doit s'écouler entre la consultation de son dossier et l'entretien préalable (CE, 6 octobre 1995, Commune de Saint-Paul-de-la-Réunion, n° 115668 ; CE, 11 décembre 2000, Commune de Villeparisis, n° 202573).



La décision de licenciement, notifiée au collaborateur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, doit préciser le ou les motifs du licenciement. Elle doit comporter les éléments de fait et de droit qui la fondent.

### c/ L'indemnité de licenciement

Les collaborateurs de cabinet peuvent prétendre, dans les mêmes conditions que les autres agents contractuels, à des indemnités de licenciement.

Les collaborateurs de cabinet peuvent prétendre, dans les mêmes conditions que les autres agents contractuels, à des indemnités de licenciement



☛ **les indemnités ne sont pas dues lorsque** (articles 43 et 44 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) :

- ☞ le licenciement est motivé par des raisons disciplinaires ;
- ☞ le licenciement est prononcé au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

☛ **Sont également exclus du champ de l'indemnité :**

- ☞ les fonctionnaires détachés en qualité d'agent non titulaire, en disponibilité ou hors cadre ;
- ☞ les agents qui retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- ☞ les agents qui ont atteint l'âge de soixante ans et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;
- ☞ les agents qui sont démissionnaires de leurs fonctions.

☛ **Modalités de calcul de l'indemnité :**

Ces modalités de calcul sont déterminées par les articles 45 à 48 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la rémunération de base de l'agent pour chacune des douze premières années de service et au tiers de cette même rémunération pour les années suivantes, dans la limite de douze fois la rémunération de base.

Seuls sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité, les services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

La base de calcul de l'indemnité est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.

En sont exclus, les « prestations familiales », le supplément familial de traitement et les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

**L'indemnité est à la charge de l'employeur qui a procédé au licenciement. Elle doit être versée en une seule fois.**



: il est rappelé qu'en vertu de la jurisprudence, les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement présentent un caractère d'ordre public. Une collectivité ne peut donc pas conclure avec un agent non titulaire un contrat prévoyant des modalités de calcul différentes de celles prévues par la réglementation (CE, 14 juin 2004, M. L. n° 250695).

#### d/ L'indemnité compensatrice de congés payés

**Le collaborateur licencié pour un motif non disciplinaire et qui, du fait de l'administration, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice** (article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Si l'intéressé n'a bénéficié d'aucun congé annuel, cette indemnité est égale au 1/10e de la rémunération totale brute qu'il a perçue pendant l'année en cours. En revanche, s'il s'est vu accorder une part de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels restant dus et non pris.

Dans tous les cas, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

### 2/ L'expiration du mandat : un terme automatique aux fonctions de collaborateur de cabinet

Comme le précise l'article 6 du décret n° 87-1004, **les fonctions prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale, qui peut résulter du décès, de la démission, ou du terme normal du mandat de l'élu.**

C'est pourquoi l'autorité territoriale réélue qui souhaite conserver un collaborateur de cabinet doit le renommer (CE, 16 juin 1997, Commune de Bagnolet, n° 118420, CAA Douai, 23 décembre 2011, Commune de Coudekerque-Branche, n° 10DA01198). Il en résulte ainsi que la décision mettant fin au contrat du collaborateur recruté par la précédente autorité territoriale doit être regardée comme un non renouvellement de ce contrat, et n'a donc pas à être précédée de la communication du dossier, ni à être motivée (CE, 27 février 1995, Mme R., n° 135561), ce qui exclut par ailleurs une indemnité de licenciement.

Par ailleurs, il n'existe aucun droit au renouvellement de l'engagement (CAA Nantes, 9 avril 2010, Commune des Agneaux, n° 09NT01817), ni aucun droit à reclassement de l'agent (CAA Paris, 17 mars 2009, Parvine c/ Ville de Paris, n° 08PA01190).

L'agent a par ailleurs également droit à une indemnité compensatrice de congés payés (cf. supra) ainsi que l'allocation d'aide au retour à l'emploi (CE, 30 octobre 1995, Commune de Moins, n° 114735).

### 3/ La démission du collaborateur de cabinet

Le collaborateur de cabinet peut démissionner de ses fonctions dans les conditions prévues par l'article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

**La lettre de démission doit manifester de façon expresse et non équivoque l'intention de démissionner.** La démission ne doit ni être entachée d'un vice de consentement, ni être prise sous la contrainte. De même, et contrairement à la démission du fonctionnaire, la démission de l'agent contractuel n'a pas à être acceptée par l'autorité territoriale.

La réception de cette lettre par l'administration fait courir un délai de préavis identique à celui, indiqué précédemment, applicable en cas de licenciement.

Si l'agent démissionne en cours d'année, il a droit à des congés annuels calculés au prorata de la durée des services accomplis. Sous réserve de l'intérêt du service, il doit solder ses congés annuels avant son départ.

#### 4/ L'absence de droit à titularisation

La nomination d'un non fonctionnaire à un emploi de cabinet ne lui donne aucun droit à être titularisé dans un grade de la fonction publique territoriale (article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

L'agent dont les fonctions de collaborateur de cabinet prennent fin n'a donc plus aucun lien avec la fonction publique s'il n'était pas déjà fonctionnaire ou agent non titulaire avant d'être recruté.

## B/ Les possibilités de réintégration à l'expiration des fonctions

Les collaborateurs qui, avant leur engagement, avaient la qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire, peuvent prétendre à une réintégration, dans les conditions prévues par la réglementation, s'ils ont conservé un lien avec l'administration et, dans le cas des agents non titulaires, si leur engagement n'était pas arrivé à expiration. Il convient de distinguer deux cas, selon que l'agent avait la qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire.

**1er cas : agents qui avaient la qualité de fonctionnaire** et qui, afin d'être recrutés, ont été placés en position de disponibilité pour convenances personnelles ou de détachement : on leur applique les règles de réintégration prévues à l'issue de ces deux positions.

**2ème cas : agents qui avaient la qualité d'agent non titulaire** et qui ont été placés, afin d'être recrutés, en congé pour convenances personnelles : l'article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit certaines garanties de réemploi à l'issue de ce congé : reprise de l'emploi précédent, en cas d'aptitude physique, sous réserve des nécessités du service et pour la durée restant à courir du contrat ; en cas d'impossibilité de réaffectation, priorité sur tout emploi similaire à rémunération équivalente.

## C/ Les allocations chômage

Si l'agent remplit les conditions exigées, parmi lesquelles figure le fait d'être involontairement privé d'emploi après la cessation de ses fonctions de collaborateur de cabinet, il a droit au bénéfice d'allocations d'assurance chômage. Celles-ci seront versées :

- ☛ par Pôle emploi, si la collectivité a adhéré au régime d'assurance chômage pour ses agents non titulaires,
- ☛ par la collectivité elle-même, si elle fonctionne en auto assurance.

## D/ Le maintien de certaines règles spécifiques de déontologie après la fin des fonctions

Lorsque le collaborateur de cabinet ayant cessé ses fonctions souhaite exercer :

- ☛ une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme privé,

La nomination d'un non fonctionnaire à un emploi de cabinet ne lui donne aucun droit à être titularisé dans un grade de la fonction publique territoriale

☛ ou une activité libérale,

La compatibilité de cette activité doit être appréciée par la commission de déontologie (article 87, I de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publique).

Selon la nature de l'activité envisagée, la saisine de la commission de déontologie est soit obligatoire (article 87, II), soit facultative (article 87, III).

Les règles de saisine sont précisées à l'article 3 du décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie.

Si le collaborateur de cabinet, envisage, alors qu'il va cesser ses fonctions, d'exercer une activité privée, il doit en informer par écrit la commission, au moins un mois avant la fin des fonctions (article 2 de décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 précité).

## Annexes

Logo Collectivité

Délibération n° .....autorisant l'emploi de  
collaborateur de cabinet

L'an deux mille..... le ... (à compléter) à ... heures (à compléter), le Conseil.....dûment convoqué,  
s'est réuni à ... (à compléter), sous la présidence de ..... (à compléter).

Présents : ... (à compléter)

Absents : ... (à compléter)

Excusés : ... (à compléter)

Le Conseil.....

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction  
Publique Territoriale, notamment son article 110 ;

Vu le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités ter-  
ritoriales ;

Sur le rapport de Monsieur le *Maire/Président* et après en avoir délibéré ;

#### DÉCIDE

- D'inscrire au budget les crédits nécessaires pour permettre à Monsieur le Maire l'engagement d'un  
collaborateur de cabinet.

Conformément à l'article 7 du décret n° 87-1004 précité, le montant des crédits sera déterminé de  
façon à ce que :

- d'une part, le traitement indiciaire ne puisse en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement cor-  
respondant à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la  
collectivité occupé par le fonctionnaire en activité ce jour (ou à l'indice terminal du grade administratif  
le plus élevé détenu par le fonctionnaire en activité dans la collectivité),

- d'autre part, le montant des indemnités ne puisse en aucun cas être supérieur à 90 % du montant  
maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité et servi au  
titulaire de l'emploi fonctionnel (ou du grade administratif de référence mentionné ci-dessus).

En cas de vacance dans l'emploi fonctionnel (ou dans le grade retenu en application des dispositions  
de l'article 7 du décret précité, le collaborateur de cabinet conservera à titre personnel la rémunéra-  
tion fixée conformément aux dispositions qui précèdent.

Ces crédits seront prévus aux budgets de la collectivité.

*Madame/Monsieur le Président/Maire,*

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le  
Tribunal Administratif de Toulouse (68 rue Raymond IV - BP 7007-31068 TOULOUSE CEDEX 07) dans un  
délai de 2 mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État.

Fait et délibéré à .....,

Le .....,

*Madame/Monsieur le Président/Maire*

Logo Collectivité

**CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE**  
**Recrutement d'un collaborateur de cabinet**  
(article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

**entre les soussignés**

.....(*dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné*) représenté(e) par son Maire (*ou Président*), Monsieur (*madame*) ..... (*nom, prénom*) ..... ci-après désigné(e) « la collectivité (*ou l'établissement*) employeur »

et

M ..... (*nom, prénom*) le « cocontractant ».

Le Maire (*ou le Président*) de .....,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 110 et 136,

Vu le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié 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 relatifs aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération n°..... du ..... créant un emploi de cabinet et portant inscription au budget du montant des crédits affectés au recrutement correspondant,

Considérant que le nombre d'habitants de la collectivité permet la création d'un emploi de collaborateur de cabinet,

Vu la candidature présentée par M.....,

(*le cas échéant*) Vu l'arrêté du ..... plaçant M ..... (*nom, prénom, grade*) en position de détachement ou de disponibilité (pour les fonctionnaires),

ou bien

(*le cas échéant*) Vu l'arrêté du ..... plaçant M ..... (*nom, prénom, qualité*) en congé pour convenances personnelles (pour les non-titulaires),

Il a été convenu ce qui suit :

### **ARTICLE 1 : OBJET DU CONTRAT**

M, Mme (*nom, prénom*) ..... est engagé, par (*collectivité*) ..... en qualité de collaborateur de cabinet, à compter du ..... dans les conditions fixées par le présent contrat de droit public et des textes précités supra.

M, Mme .....exerce les fonctions suivantes (*activités ; à ne pas confondre avec la qualité*) : .....

Par ailleurs, il est rappelé que la qualité de collaborateur de cabinet est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public et ne donne aucun droit à titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 2 : DURÉE DU CONTRAT**

Le présent contrat est conclu par une durée de ..... (la durée ne peut être supérieure à la durée du mandat de l'autorité territoriale) et prend effet à compter du ..... pour se terminer le ..... inclus.

(Le cas échéant) La période d'essai est fixée à ..... mois (3 mois maximum). Durant cette période chacune des parties est libre de mettre fin au contrat.

#### **ARTICLE 3 : LIEU DE TRAVAIL**

M, Mme .....est affecté à..... (commune de résidence administrative ; le cas échéant, service ou lieu d'affectation plus précis).

M, Mme .....effectue les déplacements nécessités par l'exercice de ses fonctions.

#### **ARTICLE 4 : RÉMUNÉRATION**

M, Mme ..... perçoit une rémunération calculée par référence à l'indice majoré ..... ou à celui qui lui serait éventuellement substitué par une nouvelle réglementation, pour une durée hebdomadaire de travail à temps complet (non complet ..... / 35èmes, le cas échéant).

RAPPEL : la rémunération est composée d'un traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, d'indemnités, le cas échéant. Cette rémunération ne peut excéder 90 % de celle afférente à l'indice terminal de rémunération du fonctionnaire titulaire du grade le plus élevé en fonction dans la collectivité territoriale).

#### **ARTICLE 5 : PRIMES ET INDEMNITÉS, DIVERS**

M, Mme .....perçoit les primes et indemnités instituées par la collectivité, au même titre que les fonctionnaires territoriaux de son grade de référence (le cas échéant). RAPPEL : le montant des indemnités attribuées ne peut être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire fixé par délibération et versé au titulaire de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé ou au titulaire du grade administratif le plus élevé dans la collectivité territoriale).

En ce qui concerne les frais inhérents à ses déplacements temporaires, il lui est fait application des dispositions légales en vigueur par les fonctionnaires territoriaux.

M, Mme ..... peut bénéficier de frais de représentation inhérents à ses fonctions de collaborateur de cabinet conformément à la délibération prévue à cet effet (le cas échéant).

#### **ARTICLE 6 : CUMUL D'ACTIVITÉS**

Lorsque l'obligation lui en est faite par les dispositions en vigueur, M, Mme..... s'engage à signaler sans délai les situations légales de cumul d'activité(s) aux fins d'autorisation préalable ou de simple information selon le régime concerné.



## **ARTICLE 7 : LÉGISLATION SOCIALE**

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M, Mme..... est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la sécurité sociale. M, Mme..... est affilié à l'IRCANTEC.

M, Mme ..... bénéficie de toutes les dispositions et notamment des divers congés, prévus en faveur des agents non titulaires de la fonction publique territoriale par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susmentionné.

## **ARTICLE 8 : CONGÉS ANNUELS**

M, Mme ..... a droit à des congés annuels dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles appliquées aux fonctionnaires territoriaux (décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985).

## **ARTICLE 9 : DROITS ET OBLIGATIONS**

M.....est soumis (e) aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés

## **ARTICLE 10 : CESSATION DE FONCTIONS**

### **• Fin du contrat par arrivée à son terme.**

Le présent contrat prend fin normalement par l'arrivée du terme de la période fixée à l'article 2 du présent contrat .....

### **• Licenciement**

Dans le respect des garanties statutaires telles que prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 précité, M, Mme ..... a droit à un préavis d'une durée de huit jours si la durée des services accomplis depuis l'engagement initial est inférieure à six mois ou d'un mois si la durée des services accomplis depuis l'engagement initial est égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ou de deux mois si la durée des services accomplis depuis l'engagement initial est supérieure à deux ans.

Aucun préavis n'est toutefois nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois, soit au cours ou à l'expiration de la période d'essai.

A l'exception d'un licenciement intervenant soit pour des motifs disciplinaires, soit au cours ou à l'expiration de la période d'essai, une indemnité de licenciement est versée à M, Mme ..... dans les conditions prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 précité.

Il ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Il est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### **• Démission**

Elle est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle manifeste la volonté non équivoque de l'agent de cesser ses fonctions.

M, Mme ..... doit cependant respecter un préavis d'une durée de huit jours si la durée des services accomplis depuis l'engagement initial est inférieure à six mois ou d'un mois si la durée des services accomplis depuis l'engagement initial est égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ou de deux mois si la durée des services accomplis depuis l'engagement initial est supérieure à deux ans.

Les règles applicables en matière de préavis sont en tout état de cause celles légalement en vigueur à la date d'effet de la rupture du contrat pour cause de licenciement ou de démission. Elles doivent être strictement observées.

**ARTICLE 11 : : CONTRÔLE DE LÉGALITÉ**

Le présent contrat est transmis au représentant de l'État.

**ARTICLE 12 :**

Le Directeur Général des services (le Secrétaire de Mairie ou le Directeur) est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Ampliation adressée :

- au représentant de l'État
- au Président du Centre de Gestion
- au Comptable de la collectivité

Fait en double exemplaire

à.....,

le.....

Signatures :

Le Maire  
(préciser prénom et nom)

le cocontractant  
(préciser prénom et nom)

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent contrat peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Toulouse (68 rue Raymond IV - BP 7007-31068 TOULOUSE CEDEX 07) dans un délai de deux mois à compter de sa notification.



**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne**

590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél [carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr)

[www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr)