



FOIRE AUX QUESTIONS STATUTAIRES

Le collaborateur de cabinet

Afin de se faire assister dans sa double **responsabilité politique et administrative**, une collectivité territoriale peut former **un cabinet**, conformément aux dispositions des articles L. 333-1 et suivants du code général de la fonction publique (*CGFP*).

A ce titre, elle peut recruter **un ou plusieurs collaborateurs de cabinet, lesquels ne doivent rendre des comptes qu'à l'autorité territoriale qui les emploie.**

Visé à l'article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988 en qualité d'agent contractuel de droit public, le collaborateur de cabinet est également régi par le **décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.**

NB : La loi n°2024-850 du 25 juillet 2024 modifiant la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique vise certains collaborateurs de cabinet quant à leur obligation de déclaration d'activités d'influence à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Un décret d'application devrait paraître.

LA DEFINITION

1. Quel est le rôle du collaborateur de cabinet ?

Le collaborateur de cabinet a tout d'abord un rôle **de conseil auprès de l'autorité territoriale** qui lui accorde **sa confiance**. Il a également pour missions :

- > **La liaison entre l'autorité territoriale et l'administration, les assemblées et/ou les organes politiques compétents, les médias, associations ou encore les entreprises ;**
- > **Le suivi des affaires purement politiques**, notamment la coordination des différents mandats de l'élu et le rapport avec le parti ou groupe politique auquel il appartient ;
- > **La représentation de l'élu à la demande de ce dernier ;**
- > **La préparation des décisions de l'autorité territoriale.**

Exemples :

- > **Dans le cadre de sa mission d'accompagnement de l' élu dans les tâches administratives**, le collaborateur de cabinet réalise des études, des argumentaires, des synthèses ou encore des notes préparatoires aux rendez-vous ou réunions. Dans le même sens, il est amené à rédiger les comptes rendus de réunions.
- > **Dans le cadre de sa mission d'accompagnement de l' élu dans les tâches politiques**, le collaborateur de cabinet est amené à rédiger les discours de l'exécutif. Il prend en charge les demandes des administrés et assure le suivi des rendez-vous ainsi que des interventions des services municipaux. Il assiste également l'exécutif territorial dans les réunions, audiences et rencontres publiques auxquelles celui-ci participe.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 333-1 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP)

2. Comment différencier un collaborateur de cabinet d'un collaborateur de groupe d'élus ?

Une réponse ministérielle en date du 4 janvier 2018 précise que **les collaborateurs de groupes d'élus** ne sont pas assimilables aux collaborateurs de cabinet de l'autorité territoriale.

En effet, les élus peuvent se constituer en groupes au sein de l'assemblée délibérante, toutefois, il n'existe pas de définition légale d'un collaborateur de groupe d'élus. Ledit groupe se forme autour d'une vision politique pour agir dans le cadre de l'exercice du mandat électif. Le groupe d'élus peut nommer un président qui décide des conditions et des modalités d'organisation du groupe. Les collaborateurs de groupes d'élus ont pour mission l'organisation des débats et des votes au sein de l'assemblée délibérante. Ils peuvent également proposer des projets de délibération.

A la différence des collaborateurs de cabinet, les collaborateurs de groupe d'élus ne sont pas intégrés à la hiérarchie de la collectivité ou l'établissement pour lequel ils agissent. En effet, les collaborateurs de cabinet, contrairement aux collaborateurs de groupe d'élus, ont un lien hiérarchique avec l'autorité territoriale qu'ils assistent. Ils ne sont pas dotés d'un pouvoir décisionnel à l'instar des collaborateurs de groupe d'élus.

Cette distinction s'explique du fait que « *Les collaborateurs de groupes d'élus n'ont pas pour mission d'assister la personne d'un élu dans l'exercice de son mandat local et ne peuvent donc être assimilés aux collaborateurs de cabinet institués par l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 [codifié désormais aux articles L. 333-1 et suivants du code général de la fonction publique]* ». En effet, **le collaborateur de groupe d'élus a pour principale mission le bon déroulement des assemblées délibérantes, tandis que le collaborateur de cabinet apporte un soutien technique et politique à l'autorité territoriale.**

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 333-1 et suivants du CGFP
- > Question écrite Sénat n°01860 du 2 novembre 2017

Pour aller plus loin :

IAJ juin 2013 – Les collaborateurs des élus locaux

LE RECRUTEMENT

3. Quelles sont les modalités de recrutement du collaborateur de cabinet ?

Le principe est que l'autorité territoriale est **libre de recruter le collaborateur de cabinet** qu'elle souhaite.

Pendant, un collaborateur de cabinet ne peut être nommé sous le statut de fonctionnaire. Effectivement, **un collaborateur de cabinet est un agent contractuel de droit public**. Pour être recruté, ce dernier doit donc satisfaire aux exigences prévues à **l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale**. Ainsi, ce dernier ne peut être recruté que s'il ne fait pas l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice, et si les mentions portées au casier judiciaire ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions.

Concernant la procédure de recrutement :

- > **Une délibération doit être prise par l'assemblée délibérante** en précisant le nombre d'emplois créés ainsi que le montant des crédits affectés au cabinet ;
- > Aucune **déclaration de vacance d'emploi** n'est nécessaire.

Une fois recruté, le collaborateur de cabinet n'est pas placé sous l'autorité hiérarchique du directeur général des services (*DGS*) mais de l'autorité territoriale qui lui accorde sa confiance.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 333-1 du CGFP
- > Art. 3 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987
- > Art. 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- > Question écrite Assemblée nationale n°36696 du 10 décembre 1990
- > 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

Pour aller plus loin :

Fiche BIP- Les collaborateurs de cabinet (*COLCAB*)

4. Quels sont les modes de recrutement d'un collaborateur de cabinet ?

Une collectivité peut recruter un collaborateur de cabinet par voie directe ou par le biais d'un détachement.

- > **Recrutement par voie directe** : le collaborateur de cabinet est, de fait, un agent contractuel de droit public. A ce titre, un fonctionnaire en position de disponibilité pour convenances personnelles peut être recruté en tant que collaborateur de cabinet par voie directe au sein d'une autre collectivité. Quant à l'agent contractuel, il peut être recruté directement sur ce poste.
- > **Recrutement par le biais d'un détachement** : **le fonctionnaire peut être détaché sur contrat** pour occuper un emploi de collaborateur de cabinet. Si le fonctionnaire est titulaire au sein de la collectivité dans laquelle il souhaite devenir collaborateur de cabinet, son recrutement ne pourra être envisagé que par le biais d'un détachement.

Ainsi, quel que soit le mode de recrutement, le collaborateur de cabinet aura la qualité d'agent contractuel de droit public.

Texte(s) de référence :

- > Art. 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988

5. Existe-t-il une limite au nombre de collaborateurs de cabinet pouvant être recrutés par un employeur territorial ?

OUI. Le principe est que les collectivités et tous leurs établissements publics peuvent créer au moins un emploi de cabinet et ce quelle que soit leur importance. Cependant, la collectivité ou l'établissement public est limité.e concernant l'effectif total de son cabinet.

Pour les communes, la limite est fixée en fonction de leur nombre d'habitants :

- > 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.

Pour les établissements publics la limite est fixée en fonction du nombre d'agents employés.

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

Pour les départements, la limite est également fixée en fonction de leur nombre d'habitants :

- > Trois collaborateurs de cabinet lorsque la population du département est de moins de 100 000 habitants ;
- > Quatre lorsque la population du département se situe entre 100 001 et 250 000 habitants ;
- > Cinq lorsque la population du département se situe entre 250 001 et 400 000 habitants ;
- > Six lorsque la population du département se situe entre 400 001 et 550 000 habitants ;
- > Sept lorsque la population du département se situe entre 550 001 et 700 000 habitants ;
- > Huit lorsque la population du département se situe entre 700 001 et 850 000 habitants ;
- > Neuf lorsque la population du département se situe entre 850 001 et 1 000 000 habitants ;
- > Neuf plus un collaborateur de cabinet par tranche supplémentaire de un à cinq cent mille habitants lorsque la population du département dépasse 1 000 000.

Pour les régions, la limite est également fixée en fonction de leur nombre d'habitants :

- > Cinq collaborateurs de cabinet lorsque la population de la région est de moins de 500 000 ;

- > Cinq collaborateurs de cabinet plus un par tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 333-9 du CGFP
- > Art. 10 à 13-1 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987
- > Conseil constitutionnel, décision du 20 janvier 1984, n°83-168

Pour aller plus loin :

Fiche BIP- Les collaborateurs de cabinet (COLCAB)

6. Le cabinet peut-il être constitué de membres de la famille de l'autorité territoriale ?

OUI. Mais la loi prévoit un certain nombre de restrictions en la matière. En effet, **certain membres de la famille de l'autorité territoriale ne peuvent être nommés collaborateurs dans son cabinet.** A ce titre, l'article L. 333-2 du CGFP prévoit une interdiction pour l'autorité territoriale de recruter :

- > Son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin ;
- > Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin ;
- > Ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin.

Si un recrutement s'effectue en violation de cette règle, le contrat cesse de plein droit. De plus, **des poursuites pénales** peuvent être engagées si les restrictions ne sont pas respectées, pouvant entraîner une peine de trois ans d'emprisonnement pour l'autorité territoriale ainsi qu'une amende de 45 000 euros, en vertu de l'article L. 333-4 du CGFP. En outre, l'autorité territoriale sera tenue de rembourser à la collectivité territoriale les sommes illégalement versées et l'intégralité des charges supportées par celle-ci pour l'emploi de ce collaborateur, soit les rémunérations brutes perçues, les cotisations sociales, et les contributions versées par la collectivité pendant toute la période d'emploi illégal.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 333-2 à L. 333-4 du CGFP
- > Art. 1 et 2 du décret n°2017-1692 du 14 décembre 2017
- > Circulaire NOR INTB1725998C du 19 octobre 2017

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Les collaborateurs de cabinet (COLCAB)

7. Quelles sont les mentions obligatoires au contrat d'un collaborateur de cabinet ?

Les mentions obligatoires au contrat d'un collaborateur de cabinet sont prévues à l'article 5 du décret n°1987-1004 du 16 décembre 1987 qui précise que la décision de recrutement détermine :

- > **Les fonctions exercées** par l'intéressé ;
- > **Le montant de sa rémunération** ainsi que **les éléments qui servent à la déterminer.**

Toutefois, il peut être conseillé d'ajouter d'autres mentions, telles que :

- > Le lien direct d'autorité qui le lie à l'autorité territoriale ;
- > Les conditions de cessation de fonctions (*voir question n°12*) ;
- > L'affiliation au régime général de sécurité sociale et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (*IRCANTEC*) et l'assujettissement à la contribution sociale généralisée (*CSG*) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (*CRDS*) ;
- > Les droits à congés annuels ;
- > Les droits et obligations du collaborateur de cabinet (*notamment les obligations déontologiques*).

Texte(s) de référence :

- > Art. 5 du décret n°1987-1004 du 16 décembre 1987
- > Cour administrative d'appel de Lyon, 2 mai 2019, n°17LY00649
- > Question écrite Sénat n°20328 du 18 mars 2021

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Les collaborateurs de cabinet (*COLCAB*)
IAJ mars 2011 - Les Emplois de cabinet des autorités locales - Nature des fonctions

8. Le collaborateur de cabinet peut-il bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ?

NON. Car l'emploi de collaborateur de cabinet est un emploi non permanent et les fonctions du collaborateur de cabinet doivent s'achever en même temps que le mandat de l'autorité territoriale.

Dès lors, le contrat qui lie le collaborateur de cabinet à l'autorité territoriale **doit correspondre au maximum à la durée de la mandature ou au solde de la mandature de l'autorité territoriale.**

Texte(s) de référence :

- > Art. 2 du décret n°1987-1004 du 16 décembre 1987
- > Question écrite Sénat n°21638 du 9 février 2006

Pour aller plus loin :

Fiche BIP- Les collaborateurs de cabinet (*COLCAB*)

LES DROITS ET OBLIGATIONS

9. Comment la rémunération du collaborateur de cabinet est-elle fixée ?

La rémunération du collaborateur de cabinet est composée des mêmes éléments que celle des fonctionnaires, à savoir :

- > Le traitement indiciaire ;
- > L'indemnité de résidence ;

- > Le supplément familial de traitement ;
- > Et le cas échéant un régime indemnitaire (*voir question n°10*).

La rémunération est **individuelle** et **précisée dans l'acte de recrutement**. Elle est **fixée librement** par l'autorité territoriale, **dans le respect des plafonds** ci-après :

- > **Le traitement indiciaire ne peut excéder 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.**

A noter : dans l'hypothèse où le directeur général des services (DGS) est un agent contractuel, la rémunération de référence peut être celle correspondant au poste de directeur général adjoint (DGA) occupé par un fonctionnaire.

- > **Le régime indemnitaire doit également respecter un plafond** (*voir question n°10*).

Dans le cas où le collaborateur de cabinet avait la qualité de fonctionnaire avant son recrutement, et si sa rémunération est inférieure à celle qu'il percevait à ce titre, il pourra bénéficier du **maintien de la rémunération annuelle perçue dans son dernier emploi**.

Texte(s) de référence :

- > Art. 7 et 8 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987
- > Conseil d'Etat, 15 octobre 2004, n°266496

Pour aller plus loin :

Fiche BIP- Les collaborateurs de cabinet (COLCAB)

10. Le collaborateur de cabinet peut-il percevoir un régime indemnitaire ?

OUI. Si cela est prévu par une délibération de l'assemblée délibérante. Cependant, le régime indemnitaire du collaborateur de cabinet doit respecter un **plafonnement**.

En effet, **le montant des indemnités du collaborateur ne peut excéder 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante** de la collectivité ou de l'établissement et servi au fonctionnaire titulaire de l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé ou du grade administratif le plus élevé.

A noter : dans l'hypothèse où le directeur général des services (DGS) est un agent contractuel, la rémunération de référence peut être celle correspondant au poste de directeur général adjoint (DGA) occupé par un fonctionnaire.

Texte(s) de référence :

- > Art. 7 et 8 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987
- > Conseil d'Etat, 15 octobre 2004, n°266496

Pour aller plus loin :

Fiche BIP- Les collaborateurs de cabinet (COLCAB)

11. De quels avantages en nature et remboursement de frais peut bénéficier le collaborateur de cabinet ?

Le collaborateur de cabinet peut bénéficier d'un logement de fonction par nécessité absolue de service, d'un véhicule de fonctions et des frais de représentation. A noter toutefois que ces avantages en nature ne peuvent être attribués qu'à un seul emploi de collaborateur de cabinet des autorités territoriales suivantes :

- > Président de conseil départemental ;
- > Président de conseil régional ;
- > Maire ou président d'EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Le cas échéant, cela doit être prévu **par délibération** et faire l'objet **d'arrêtés individuels d'attribution**.

En outre, des indemnités liées aux **frais de déplacement** peuvent être accordées au collaborateur de cabinet dans les conditions prévues par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 721-1 et L. 721-3 du CGFP
- > Art. 9 du décret n°1987-1004 du 16 décembre 1987
- > Art. 6, II du décret n°2022-250 du 25 février 2022
- > Question écrite Assemblée nationale n°53334 du 14 décembre 2004

Pour aller plus loin :

Fiche BIP- Les collaborateurs de cabinet (COLCAB)

12. Quelles sont les obligations déontologiques du collaborateur de cabinet ?

Le collaborateur de cabinet doit respecter les **obligations déontologiques auxquelles est soumis tout agent public territorial**. Ainsi, il doit exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité et dans le respect du principe de laïcité. En outre, il veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts.

En termes de risque pénal, le collaborateur de cabinet s'expose à des sanctions pour **tout fait avéré de concussion, de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêts et de soustraction et de détournement de biens ou de fonds publics**. A ce titre, la preuve d'une influence effective d'un intérêt privé sur la décision publique n'est pas exigée ; une apparence de situation de conflit d'intérêts suffit.

Exemple :

Un collaborateur de cabinet a été reconnu coupable de prise illégale d'intérêt pour avoir participé à la préparation de la décision d'attribution d'un marché public en rédigeant un rapport d'analyse des offres destiné à éclairer la commission d'appel d'offres, alors qu'il entretenait une relation amicale et professionnelle de longue date avec le gérant de la société candidate.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 121-1 à L. 121-11 du CGFP
- > Art. L. 432-1 à 432-16 du code pénal
- > Cour de cassation, 13 janvier 2016, n°14-88382

LA CESSATION DE FONCTIONS

13. Dans quelles conditions les fonctions du collaborateur de cabinet prennent-elles fin ?

L'article 6 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 dispose que **les fonctions du collaborateur de cabinet prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté.**

Plusieurs cas de cessation de fonctions peuvent être envisagés :

> **La démission du collaborateur de cabinet :**

- > Le collaborateur de cabinet démissionnaire devra respecter les délais de préavis fixés par le décret n°88-145 du 15 février 1988, comme pour tout agent contractuel.

> **Le non-renouvellement du collaborateur de cabinet :**

- > Soit dans le cadre d'un nouveau mandat de l'autorité territoriale ;
- > Soit dans le cadre de la mandature lorsque le contrat initial ne couvrait pas la totalité de la mandature.

Le non-renouvellement du contrat relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale. Dès lors, il n'implique ni motivation, ni communication du dossier individuel. C'est une fin de contrat qui ne s'apparente pas à un licenciement. En ce sens, il ne peut y avoir d'indemnité de licenciement. Le collaborateur de cabinet pourra cependant bénéficier d'allocation d'aide au retour à l'emploi s'il remplit les conditions d'attribution, ainsi que de l'indemnité compensatrice de congés payés s'il n'a pu prendre tout ou partie de ses congés annuels, du fait de l'autorité territoriale.

> **La fin du contrat de plein droit s'il existe un lien de parenté avec l'autorité territoriale, en violation de l'article L. 333-2 du CGFP (voir question n°6).**

> **Le licenciement (voir question n°14 pour les garanties à respecter) :**

- > **Pour suppression d'emploi** si l'autorité territoriale décide de modifier la composition de son cabinet ;
- > **Pour motif disciplinaire**, sans préavis ni indemnité ;
- > **Pour insuffisance professionnelle ;**

Exemple : en cas de méconnaissance du contexte local, des diverses structures et institutions politiques ou administratives ou encore des textes juridiques fondamentaux relatifs à la fonction publique territoriale, aux collectivités territoriales, au droit public.

- > **Pour perte de confiance** : s'il est saisi, le juge administratif vérifiera que le motif de la perte de confiance n'est pas matériellement inexact, qu'il n'y a pas d'erreur de droit ni de détournement de pouvoir.

Exemples : la perte de confiance a pu être caractérisée par le juge administratif lorsque le collaborateur de cabinet :

- > *Critiquait ouvertement le ou les projets locaux, les décisions relatives à la gestion des personnels territoriaux ou encore les politiques sectorielles de l'autorité territoriale dont il dépendait ;*

- > *Accumulait les difficultés relationnelles avec certains élus de la collectivité territoriale et certains personnels communaux, rendant impossible la poursuite de sa collaboration avec l'autorité territoriale ;*
- > *Proférait des menaces à l'égard de l'autorité territoriale s'il n'obtenait pas un poste convoité, tel que le poste de directeur de cabinet.*

Texte(s) de référence :

- > Art. 6 du décret n°1987-1004 du 16 décembre 1987
- > Art. 42 et 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- > Conseil d'Etat, 30 octobre 1995, n°114735
- > Conseil d'Etat, 28 décembre 2001, n°225189
- > Cour administrative d'appel de Marseille, 4 décembre 2012, n°11MA00494
- > Cour administrative d'appel de Marseille, 5 décembre 2019, n°18MA02797

14. Quelles sont les garanties en cas de licenciement du collaborateur de cabinet ?

En cas de licenciement du collaborateur de cabinet, des garanties sont prévues :

- > **La communication préalable de son dossier individuel ;**
- > **L'entretien préalable à la décision de licenciement** dont la convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre signature ;
- > **Le droit à être assisté par un défenseur de son choix ;**
- > **La motivation en fait et en droit de la décision de licenciement ;**
- > **Le droit au respect du délai de préavis et des droits à congés annuels** restant à courir : le délai de préavis se calcule en fonction de l'ancienneté de services, selon les dispositions de l'article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ;
- > **La protection liée à la grossesse et à la maternité** telle que prévue l'article L. 1225-4 du code du travail, pour les collaboratrices de cabinet ;
- > **Une indemnité de licenciement, hors les cas de licenciement en cours de période d'essai ou pour motif disciplinaire** : les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement sont celles applicables à tout agent contractuel de droit public, prévues aux articles 45 à 46 du décret n°88-145 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Texte(s) de référence :

- > Art. 4, 37, 40 à 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988
- > Art. 6 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987
- > Art. L. 1225-4 du code du travail
- > Question écrite Sénat n°02965 du 20 décembre 2007

Pour aller plus loin :

Fiche BIP- Les collaborateurs de cabinet (COLCAB)

15. Le collaborateur de cabinet ayant cessé ses fonctions est-il toujours lié par des obligations déontologiques ?

OUI. Lorsque le collaborateur de cabinet souhaite exercer, à l'issue de ses fonctions, une activité privée lucrative (*en qualité de salarié par exemple*) ou une activité libérale, il doit en informer l'autorité territoriale pour laquelle il a exercé les fonctions de collaborateur de cabinet afin que celle-ci apprécie la compatibilité de cette activité avec ses anciennes fonctions.

Si la collectivité a un doute sérieux sur l'activité envisagée, elle saisit pour avis préalable le référent déontologue. Si le doute persiste, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (*HATVP*).

Cette obligation concerne le collaborateur de cabinet ayant exercé ses fonctions au cours **des trois ans précédant le début de l'activité privée lucrative.**

Texte(s) de référence :

> Art. L. 124-4 du CGFP

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Les collaborateurs de cabinet (*COLCAB*)

AUTRES ELEMENTS

16. Dans quels cas l'autorité territoriale doit-elle informer la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (*HATVP*) de l'emploi d'un collaborateur de cabinet ?

L'obligation d'information de l'emploi d'un collaborateur de cabinet à la *HATVP* **s'impose sans délai** :

- > **A certaines autorités territoriales soumises aux obligations de déclaration d'intérêts et de déclaration de situation patrimoniale**, dont les communes de plus de 20 000 habitants et les EPCI à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants.
- > **Et qui compte parmi les membres du cabinet certaines personnes** : son frère, sa sœur, le conjoint, partenaire pacsé ou concubin de son frère ou de sa sœur, l'enfant du frère ou de la sœur ou le conjoint, partenaire pacsé, ou concubin de cet enfant (*voir l'article L. 333-5 du CGFP pour la liste exhaustive*).

L'obligation d'information **visé l'emploi et non seulement le recrutement**. Dès lors, tout changement dans la situation personnelle du collaborateur de cabinet qui pourrait advenir peut avoir pour conséquence l'application de cette disposition.

Texte(s) de référence :

> Art. L. 333-5 du CGFP

> Circulaire ministérielle n°INT1725998C du 19 octobre 2017

Pour aller plus loin :

Fiche BIP- Les collaborateurs de cabinet (*COLCAB*)

17. Le collaborateur de cabinet peut-il disposer d'une autorité fonctionnelle sur des agents de la collectivité territoriale qui l'emploie ?

OUI, selon une réponse ministérielle en date du 4 janvier 2024.

Auparavant, le juge administratif a pu affirmer qu'une **distinction** devait être opérée **entre un emploi relevant de la hiérarchie de l'administration et un emploi de cabinet**. A l'occasion d'une réponse ministérielle apportée le 18 mars 2021, il avait donc été précisé que **le cabinet n'avait pas vocation à gérer lui-même les services administratifs de la collectivité locale**, ce rôle étant dévolu au directeur général des services.

Il ressort de la réponse ministérielle de janvier 2024 qu'aucune disposition réglementaire n'interdit la mise en place d'une autorité fonctionnelle du directeur de cabinet sur les services de la collectivité qui concourent à l'exercice des missions de l'élu, à l'instar par exemple des services de communication. En effet, dans certaines collectivités, ces services peuvent concourir à la fois à la communication institutionnelle de la collectivité mais également effectuer des missions de nature plus politique.

Toutefois, cela est à nuancer eu égard au risque contentieux lié à une **confusion entre le rôle du cabinet et de la direction générale des services**. Le contrôle qu'exercerait le juge dans ce cas, pourrait conduire à une **requalification de tout ou partie des emplois placés sous l'autorité du cabinet, au regard de la nature et l'étendue des missions**. Du fait de cette requalification en collaborateur de cabinet, cela pourrait aboutir à un dépassement du nombre de collaborateurs de cabinet autorisé.

Texte(s) de référence :

- > Cour administrative d'appel de Lyon, 19 juin 2007, n°07LY00510
- > Question écrite Sénat n°20328 du 28 janvier 2021
- > Question écrite Sénat n°7918 du 20 juillet 2023
- > Question écrite Sénat n°07918 du 4 janvier 2024

Pour aller plus loin :

Fiche BIP- Les collaborateurs de cabinet (COLCAB)

POINT D'ATTENTION

Le rapport d'information des sénateurs C. Vial et J. Durain, en date du 25 juin 2024, fait au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation, relatif au métier et aux fonctions des collaborateurs de cabinet en collectivités territoriales, souligne le manque de précision des missions des collaborateurs de cabinet du fait de l'absence de texte. Parmi les cinq autres recommandations, les auteurs du rapport proposent que soient consacrées dans la loi et donc dans le code de la fonction publique, leurs missions essentielles.