



En raison de leur lien particulier avec l'exécutif territorial, les collaborateurs de cabinet ont l'un des statuts les plus précaires de la fonction publique territoriale, même si quelques avancées statutaires leur ont été accordées au cours des dernières années.

### I - Principes généraux et conditions d'inéligibilité

---

On recense quatre missions principales confiées au cabinet :

- conseils de l'exécutif territorial ;
- élaboration et préparation des décisions à partir des analyses réalisées par les services de la collectivité, et suivi des décisions prises par l'exécutif ;
- liaison au quotidien entre les organes politiques, les services de la collectivité et les interlocuteurs externes (médias, services déconcentrés de l'État, population, etc.) ;
- veille institutionnelle et juridique.

Le cabinet n'a donc pas vocation à administrer lui-même les services administratifs de la collectivité territoriale. Ce rôle est dévolu au directeur général des services.



Aucune disposition du code général des collectivités territoriales ne prévoit spécifiquement la possibilité pour une autorité territoriale de déléguer sa signature à un collaborateur de cabinet (même si certaines collectivités font une interprétation extensive des dispositions des articles L. 3221-3 et L. 4231-3 permettant respectivement au président du conseil général et au président du conseil régional de déléguer sa signature aux responsables des services).

Il n'existe pas d'organisation type de cabinet. Elle dépend en fait de l'effectif total de personnes que l'exécutif territorial peut légalement recruter (voir *infra*). En règle générale, on peut avoir, au sein du cabinet, un directeur, un directeur adjoint, un chef de cabinet, un secrétariat particulier, des emplois de conseillers techniques, de chargés de missions ou de chargés de communication.

Les emplois de cabinet sont des emplois que les autorités territoriales peuvent pourvoir pour les assister dans leur double responsabilité politique et administrative. Ils se situent à la frontière du domaine politique et du domaine administratif.

Quelle que soit leur situation professionnelle antérieure, tous les collaborateurs de cabinet sont recrutés « soit par contrat, soit par décision administrative. L'acte d'engagement est écrit » (article 3, décret n° 88-145 du 15 février 1988). Cet acte d'engagement doit notamment préciser la durée du recrutement, les fonctions et la rémunération du collaborateur, ainsi que les droits et obligations qui lui incombent.

Selon les termes de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984, « les collaborateurs de cabinet ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés, qui décide des conditions et des modalités d'exécution du service qu'ils accomplissent auprès d'elle » (4<sup>e</sup> alinéa).

Selon les articles 34 et 136 de cette même loi, les emplois de cabinet sont créés par l'organe délibérant des collectivités et des établissements publics. Selon l'article 3 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, l'organe délibérant vote le nombre d'emplois créés et le montant des crédits affectés au cabinet de l'autorité territoriale. Le montant des crédits est global.



La délibération portant inscription des crédits budgétaires reste en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit rapportée. Par ailleurs, les emplois de cabinet n'étant pas des emplois permanents, ils ne sont pas

soumis aux obligations de déclaration et de publicité relatives aux créations et vacances d'emplois régies par l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984.

Les emplois de collaborateurs de cabinet répondent à une imputation budgétaire spécifique. Le montant des crédits alloués au cabinet des exécutifs territoriaux doit en effet figurer :

- pour les nomenclatures M14, M52, M71 et M832 : en Classe 6 – Comptes de charges, compte 64, article 6413 (personnel non titulaire) ;
- pour la nomenclature M31 : au compte 64, article 6411 (salaires et traitements).



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, prohibé par la législation sur le financement des campagnes électorales (cf. notamment article L. 52-8 du code électoral et, à titre d'illustration, [Conseil d'État, 8 novembre 1999, élections dans le canton de Bruz \(Ille-et-Vilaine\), req. n° 201966](#)).

Les collaborateurs de cabinet ne peuvent par ailleurs présenter librement leur candidature aux élections locales.

Une première inéligibilité concerne, selon l'article L. 231 du code électoral, les collaborateurs de cabinet du maire en poste au moment des élections municipales qui ne peuvent se présenter à celles-ci puisqu'ils ont le statut d'agents salariés communaux. Ce même article dispose que 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, les directeurs de cabinet du président du conseil général et du président du conseil régional, le directeur de cabinet du président de l'Assemblée et le directeur de cabinet du président du conseil exécutif de Corse.

Il est important de noter que la loi n° 2000-295 du 5 avril 2000 (art. 5) a limité le champ de cette inéligibilité puisqu'elle s'appliquait antérieurement à l'ensemble « des membres du cabinet », tandis que la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 (relative à l'élection des conseillers départementaux, municipaux et communautaires, art. 22) limite cette inéligibilité aux seuls « 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 » (entrée en vigueur prévue le 23 mars prochain). Cette délégation de signature n'étant pas spécifiquement mentionnée par le CGCT (voir *supra*), l'on ne peut qu'encourager une interprétation prudente de ces termes.



Un membre de cabinet doit être considéré comme inéligible aux fonctions de conseiller municipal s'il remplit effectivement, en l'absence de directeur de cabinet, les missions exercées à titre habituel par ce dernier (voir réponse ministérielle à la question n° 55263, publiée au JOAN du 19 mars 2001, p. 1703).

Selon les articles L. 195 et L. 340 du code électoral, ne peuvent être élus membres du conseil général ou du conseil régional les membres du cabinet du président du conseil général et du président du conseil régional, les membres du cabinet du président de l'Assemblée et les membres du cabinet du président du Conseil exécutif de Corse s'ils y exercent leurs fonctions ou les ont exercées depuis moins de six mois (la loi du 17 mai 2013 -art. 7- étend cette période à une année).

## **II - Nombre et conditions de recrutement**

---

Les articles 10 à 13-1 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 fixe les règles applicables en matière d'effectif autorisé au sein des cabinets des exécutifs territoriaux. Toutes les collectivités peuvent créer au moins un emploi de cabinet, quelle que soit leur importance. En revanche, le nombre d'emplois de cabinet est limité en fonction de la taille démographique de la collectivité (cf. tableaux ci-après).



Les effectifs de collaborateurs de cabinet des communes associées sont régis par les dispositions de l'article 36 alinéa 2 de la loi du 31 décembre 1982 relative à l'organisation de Paris, Lyon et Marseille.



Le président du conseil régional peut mettre à la disposition du président du conseil économique et social régional des collaborateurs de son cabinet (art. 1 du décret susmentionné).

**Tableau 1 – Effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un maire (art. 10 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987)**

Nombre d'habitants de la commune	Total
Moins de 20 000	1
de 20 001 à 40 000	2
de 40 001 à 85 000	3
de 85 001 à 130 000	4
de 130 001 à 175 000	5
de 175 001 à 220 000	6
de 220 001 à 265 000	7
de 265 001 à 310 000	8
de 310 001 à 355 000	9
de 355 001 à 400 000	10
Plus de 400 000	+1 par tranche de 80 000 habitants

**Tableau 2 – Effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un président de conseil général (art. 11 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987)**

Nombre d'habitants du département	Total
Moins de 100 000	3
de 100 001 à 250 000	4
de 250 001 à 400 000	5
de 400 001 à 550 000	6
de 550 001 à 700 000	7
de 700 001 à 850 000	8
de 850 001 à 1 000 000	9
Plus de 1 000 000	+1 par tranche de 500 000 habitants

**Tableau 3 – Effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un président de conseil régional (art. 12 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987)**

Nombre d'habitants de la région	Total
Moins de 500 000	5
de 500 001 à 1 000 000	6
de 1 000 001 à 1 500 000	7
de 1 500 001 à 2 000 000	8
de 2 000 001 à 2 160 000	9
Plus de 2 160 000	+1 par tranche de 500 000 habitants

Tous les établissements publics locaux peuvent au moins créer un emploi de cabinet. De même, en raison du principe de l'assimilation des établissements publics locaux aux communes pour ce qui concerne leur fonctionnement, les présidents **d'établissements publics de coopération intercommunale**

(EPCI) peuvent donc avoir un cabinet. Toutefois, le mode de détermination du nombre de collaborateurs pouvant être recrutés est différent. Il est en effet conditionné par le nombre d'agents employés dans la structure (cf. tableau ci-après). Par ailleurs, ces règles sont les mêmes pour tous les établissements publics, sauf pour les communautés urbaines et d'agglomération où des règles spécifiques sont applicables.

**Tableau 4 – Effectif maximum des collaborateurs du cabinet d'un président d'établissement public administratif et d'un président de communauté urbaine ou de communauté d'agglomération (art. 13 et 13-1 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987)**

Nombre d'agents dans l'établissement	Nombre de collaborateurs
Moins de 200 agents	1
200 agents et plus	2
Nombre d'agents dans la communauté urbaine ou d'agglomération	Nombre de collaborateurs
Moins de 200 agents	1
de 200 à 499 agents	3
de 500 à 3000 agents	+2 par tranche supplém. de 1 à 500
Plus de 3000 agents	+1 par tranche supplém. de 1 à 1000

Le nombre plafond de poste 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'ils occupent deux postes pleins et non seulement un seul (voir réponses ministérielles aux questions écrites n° 10058, publiées au JOAN du 13 avril 1998, p. 2129 et n° 26124, publiées au JO Sénat du 29 mars 2007, p. 693).

Les conditions de nomination restent très souples puisqu'aucune condition de diplôme, de grade ou d'expérience n'est requise. Les conditions à remplir résultent seulement des dispositions générales concernant la nomination des agents non titulaires de la fonction publique territoriale : jouissance des droits civiques et position régulière au regard du code du service national pour les nationaux et ressortissants communautaires, situation régulière en France pour les étrangers, absence de mentions sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions et aptitude physique.



Le recrutement d'un collaborateur de cabinet est tenu de respecter les conditions de limite d'âge en vigueur dans la fonction publique (voir [Conseil d'État, 8 novembre 2000, département de la Corse du sud, req. n° 209322](#) et [Cour Administrative d'Appel de Nancy, 6 mai 2003, commune de Saint-Martin-sur-le-Pré, arrêt n° 98NC01948](#)). Conformément aux termes de l'article 6-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984, cette limite est fixée à 67 ans depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Au-delà de cette limite, un collaborateur de cabinet ne peut être ni recruté, ni maintenu en fonction.

Les fonctionnaires peuvent remplir des fonctions de collaborateurs de cabinet dès lors que certaines règles statutaires sont respectées. Il n'est pas possible d'affecter un fonctionnaire en position statutaire d'activité sur un emploi de cabinet. Le fonctionnaire doit :

- soit faire l'objet d'un détachement, ce dernier pouvant intervenir dans la même collectivité ;
- soit faire l'objet d'une mise en disponibilité de son administration d'origine puis d'une nomination en tant que collaborateur de cabinet.



Conformément aux termes de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, un fonctionnaire en disponibilité ne peut pas être recruté par sa propre collectivité territoriale. Par ailleurs, un fonctionnaire en détachement conserve ses droits à avancements et à la retraite dans son cadre d'emplois, contrairement aux fonctionnaires en disponibilité.

Un agent non titulaire déjà en poste dans la collectivité locale, ou dans une autre collectivité locale, peut être nommé sur un poste de collaborateur de cabinet dès lors qu'il est mis fin à son contrat initial d'agent non titulaire. Toutefois, cette obligation de rompre l'engagement initial n'est pas obligatoire si l'agent remplit les conditions pour bénéficier d'un congé pour convenances personnelles. Dans cette situation, l'agent non titulaire devra d'abord être placé en congé puis nommé en tant que collaborateur de cabinet.

Les fonctions de collaborateurs de cabinet sont des fonctions d'agent non titulaire de droit public. À ce titre, les services effectués sous ce statut sont considérés comme des services publics qui doivent être pris en compte dans tous les cas où une ancienneté de services publics est requise. En revanche, ils ne peuvent pas être pris en compte au titre des services effectivement accomplis dans un grade de fonctionnaire.



Contrairement aux collaborateurs des groupes politiques, comme nous le verrons plus bas, les collaborateurs de cabinet ne peuvent être bénéficiaires de contrats à durée indéterminée (cf. notamment réponse à la question ministérielle n° 114480, publiée au JOAN du 20 septembre 2011, p. 10102).

Par le jeu du renvoi de la loi du 26 janvier 1984 au titre I du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales (cf. notamment article 136), les collaborateurs de cabinet relèvent pour l'essentiel des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de droits et d'obligations : 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 (sauf exceptions prévues par le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 autorisant notamment l'exercice d'une activité secondaire de collaborateur de député ou de sénateur), secret et discrétion professionnels, etc. Toutefois, ils ne sont pas concernés par la notation.

### **III - Rémunération et règles disciplinaires applicables**

---

La rémunération du collaborateur de cabinet comprend deux éléments :

- une rémunération de base constituée d'un traitement indiciaire plafonné (voir *infra*) et, le cas échéant, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2005, de primes (cf., à ce sujet, la réponse à la question ministérielle n° 53334, publiée au JOAN du 1<sup>er</sup> août 2006, p. 8134) ;
- le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence déterminés en fonction de la part du traitement retenu pour la rémunération de base.

À ces éléments peut s'ajouter le remboursement des frais de déplacement (cf. article 9 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987).



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



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

Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2005-618 du 30 mai 2005, les rémunérations des collaborateurs de cabinet sont encadrées par les règles de plafonnement suivantes (cf. article 7 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987) :

- le traitement indiciaire du collaborateur de cabinet ne peut dépasser « 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 » (cf. également [Conseil d'État, 15 octobre 2004, commune de Pointe-à-Pitre, req. n° 266496](#) et réponse ministérielle à la question écrite n° 21638, publiée au JO Sénat du 6 avril 2006, p. 998). Le choix entre l'emploi ou le grade de référence appartient à l'autorité territoriale ;

- le montant des primes allouées au collaborateur de cabinet 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 titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade de référence » ;
- l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont déterminés sur la base du traitement plafonné mais ne sont pas eux-mêmes soumis au « plafond des 90 % ».



Afin d'éviter la révision de la rémunération dans le cas où l'emploi de référence viendrait à ne plus être pourvu, le collaborateur de cabinet peut conserver à titre personnel sa rémunération jusqu'à la fin de ses fonctions (cf. dernier alinéa de l'article 7 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987).

Tous les collaborateurs de cabinet ne peuvent par ailleurs bénéficier d'avantages en nature. Selon l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990, un logement et un véhicule de fonction ne peuvent être attribués, par nécessité absolue de service, qu'à un seul collaborateur de cabinet dans les collectivités et établissements suivants : départements, régions, communes de plus de 80 000 habitants, établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

La rémunération des collaborateurs de cabinet qui sont fonctionnaires obéit à des règles spécifiques. Leur détachement est prononcé dans les conditions du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions administratives. Il ne peut donc entraîner un gain de rémunération de plus de 15 % par rapport à la rémunération globale d'origine. Inversement, la réglementation permet à l'employeur territorial de maintenir la rémunération annuelle perçue par le fonctionnaire dans son dernier emploi lorsque la règle des 90 % aboutit à une situation moins favorable que celle qui était la sienne antérieurement (cf. article 8 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987).

Enfin, les règles disciplinaires applicables aux collaborateurs de cabinet non fonctionnaires sont celles relative aux agents non titulaires. Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être prononcées à leur rencontre sont donc : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement et le licenciement sans préavis ni indemnité.

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. Les collaborateurs de cabinet bénéficient cependant, dans le cadre de la procédure disciplinaire, des garanties découlant du principe du respect des droits de la défense : information préalable de l'agent, assistance d'un conseil et motivation de la décision (cf. articles 36 à 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Pour les collaborateurs de cabinet fonctionnaires, en position de détachement ou de disponibilité, les règles applicables aux agents titulaires s'appliquent. Le pouvoir disciplinaire appartient dans ce cas à la collectivité d'origine, en qualité de collectivité « investie du pouvoir de nomination », conformément au premier alinéa de l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires.

#### **IV - Fin de fonctions**

---

Les fonctions de collaborateur de cabinet sont susceptibles de prendre fin dans quatre situations :

- selon l'article 6 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, elles cessent au plus tard à l'expiration du mandat de l'exécutif territorial, même si l'acte d'engagement ne comporte pas de terme ;
- elles prennent également fin automatiquement en cas d'arrêt anticipé du mandat de l'exécutif territorial (démission, décès) ;
- l'autorité territoriale peut, selon l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984, mettre fin à tout moment aux fonctions des collaborateurs de son cabinet ;
- enfin, les fonctions du collaborateur de cabinet peuvent prendre fin à l'initiative de ce dernier par présentation de sa démission.



Le principe général du droit suivant lequel il est interdit de licencier une femme enceinte (voir [Conseil d'État, 8 juin 1973, Dame PEYNET, n° 80232](#)) s'applique aux collaborateurs de cabinet. Cette même interdiction vaut pour un agent en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, et pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Dans le cas d'une fin de fonction intervenant au terme normal d'engagement d'un agent non titulaire, la procédure qui s'impose à l'autorité territoriale est relativement simple. L'arrivée à échéance du mandat local ne constitue pas en effet un licenciement mais un non-renouvellement de l'engagement. Il échappe ainsi à l'obligation d'information de l'intention de renouvellement s'agissant de fonctions dont on ne peut dire, dans une démocratie, si elles sont susceptibles d'être reconduites (Voir [Cour Administrative d'Appel de Paris, 18 mai 1995, région de Guyane, arrêt n° 94PA00398](#)). Il n'impose pas non plus la communication du dossier, ni la motivation de la décision (voir Conseil d'État, 29 janvier 1996, Maire d'Amiens, n° 13540). L'agent ne peut bénéficier d'une indemnité de licenciement. En revanche, une indemnité compensatrice de congés payés peut lui être versée s'il n'a pu, du fait de l'administration, bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, conformément aux termes de l'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.



Si l'exécutif territorial réélu ou nouvellement élu souhaite renommer un collaborateur de cabinet, un nouveau contrat devra être signé.

En cas d'arrêt anticipé du mandat de l'exécutif territorial, par principe, le contrat du collaborateur de cabinet prend fin. Toutefois, les dispositions provisoires d'exercice des fonctions de l'autorité territoriale, en cas d'interruption de son mandat, figurant notamment aux articles L. 2122-15, L. 3122-2 et L. 4133-2 du code général des collectivités territoriales, permettent jusqu'à l'installation de son successeur la prolongation des fonctions de collaborateur de cabinet (voir réponse ministérielle à la question parlementaire n° 5217, publiée au JO Sénat du 14 juillet 1994, p.1755).

En cas de licenciement, un certain nombre de règles doivent être respectées. En effet, si le licenciement met en œuvre un très large pouvoir discrétionnaire de l'employeur local lié à la liberté de gestion de son cabinet, il n'échappe pas pour autant aux garanties fondamentales dues à tout agent public. Ainsi, avant tout licenciement intervenant en considération de sa personne, un collaborateur de cabinet doit être en mesure de demander la communication de son dossier administratif (Voir [Conseil d'État, 11 décembre 2000, commune de Villeparisis, req. n° 202573](#)).

L'autorité territoriale doit par ailleurs respecter la durée légale de préavis fixée par les articles 39 et 40 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (sauf exceptions, notamment licenciement pour motif disciplinaire ou inaptitude physique) et tenir compte, dans sa décision de licenciement, des droits à congés annuels restant à courir (cf. article 42 du décret précité et, à titre d'illustration, [Conseil d'État, 24 juin 2011, commune de Vif, n° 330182](#) et [Cour Administrative d'Appel de Lyon, 12 janvier 2012, commune de Vif, arrêt n° 11LY01604](#)).



La lettre de licenciement d'un collaborateur de cabinet doit préciser le motif du licenciement (voir [Cour Administrative d'appel de Bordeaux, 21 juillet 1997, Département du Tarn-et-Garonne, arrêt n° 96BX02447](#)).

À ce titre, il apparaît que la rupture du lien de confiance constitue un motif admis par le juge administratif (cf. [Conseil d'État, 28 décembre 2001, commune de Saint-Jory, n° 225189](#) ; [Cour Administrative d'Appel de Paris, 17 mars 2009, ville de Paris, arrêt n° 08PA01190](#) et [Cour Administrative d'Appel de Marseille, 4 décembre 2012, commune de Saint-Cyprien, arrêt n° 11MA00494](#)).

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2005 (date d'entrée en vigueur du décret n° 2005-618 du 30 mai 2005, art. 3), les collaborateurs de cabinet non titulaires bénéficient d'une indemnité de licenciement en cas de rupture de leur engagement pour des motifs autres que disciplinaires, dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires de la fonction publique territoriale (cf. art. 44 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Le calcul de cette indemnité est déterminé par les articles 45 à 48 du décret du 15 février 1988, et ne peut donc faire l'objet d'un autre mode de détermination.

En matière de licenciement, le contrôle du juge de l'excès de pouvoir se limite à vérifier que la décision mettant fin aux fonctions d'un collaborateur de cabinet ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit, et qu'elle n'est pas entachée de détournement de pouvoir (voir [Conseil d'État, 28 décembre 2001, commune de Saint-Jory, req. n° 225189](#) et [Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3 février 2005, département du Jura, arrêt n° 02NC00096](#)).

Enfin, il apparaît que le collaborateur de cabinet qui souhaite démissionner, doit respecter les règles de procédure fixées par l'article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour les agents non titulaires. Sa demande de démission doit obligatoirement être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Par ailleurs, il est tenu au respect d'une période de préavis variable selon son ancienneté dans le poste :

- huit jours s'il a accompli moins de six mois de services ;
- un mois au moins s'il 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.

Cette démission a pour effet de rompre automatiquement le lien avec l'administration au terme de la période de préavis et de rendre impossible la perception d'une indemnité de licenciement et des allocations pour perte d'emploi.



La perception des allocations pour perte d'emploi peut néanmoins être possible si la démission résulte d'un motif reconnu comme légitime par la réglementation (suivi du conjoint, par exemple).

Les collaborateurs de cabinet bénéficient des allocations de l'assurance-chômage dès lors qu'ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent des actes positifs de recherche d'emploi (voir [Conseil d'État, 30 octobre 1995, commune de Mions, req. n° 114735](#)). Le paiement de ces indemnités est pris en charge par la collectivité si elle est son propre assureur en la matière.

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

Les agents non titulaires en congé pour convenances personnelles et dont le contrat de collaborateur de cabinet prend fin, sont réemployés dans un emploi permanent de leur collectivité d'origine dans les conditions prévues par l'article 33 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 qui dispose que « l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue [...] d'un congé pour convenances personnelles [...] est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent ».

Les anciens collaborateurs de cabinet sont soumis à des règles de déontologie. Les restrictions liées à l'exercice d'une activité professionnelle libérale ou dans une entreprise privée pèsent sur les anciens collaborateurs de cabinet pendant le même délai que celui applicable aux autres agents publics. Ils relèvent donc de la commission de déontologie *ad hoc* dans les conditions fixées par le 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.