

Congé maternité : l'impossible remplacement d'une collaboratrice de cabinet

Article rédigé par



Marjorie Abbal
Avocate Directrice



Congé maternité : l'impossible remplacement d'une collaboratrice de cabinet

L'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 *portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale* prévoit le recrutement par les collectivités d'agents contractuels pour le remplacement temporaire de fonctionnaires ou de contractuels qui, notamment, seraient en congé maternité. Il précise bien cependant dans son premier alinéa qu'il s'agit là de faire occuper les emplois permanents des collectivités.

Quid alors du remplacement d'une collaboratrice de Cabinet en congé maternité qui n'occupe justement pas un emploi permanent de la collectivité au sens de cette loi mais un emploi spécifique, de Cabinet ?

Le décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 *relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales* est malheureusement muet sur ce point, comme l'article 110 de la loi du 26 janvier précitée qui pose la possibilité des recrutements par l'autorité territoriale d'un ou plusieurs collaborateurs de Cabinet.

Ainsi, tandis qu'il existe une **protection contre le licenciement de la collaboratrice de cabinet en état de grossesse** (par application de l'article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux contractuels des collectivités et qui s'applique aux collaborateurs de cabinet dans les conditions de son article 1er), **il n'est pas prévu de remplacement de celle-ci.**

La conclusion d'un contrat à durée déterminée qui correspondrait à celle de l'absence d'une collaboratrice ne paraît pas exclue - en ce que l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 évoque une liberté de recrutement et de fin de fonctions et l'article 6 du décret une expiration du contrat « *au plus tard en même temps que le mandat* » - mais il reste néanmoins une difficulté : celle du plafond du nombre de collaborateurs de cabinet posé par l'article 10 du décret de 1987 et qui varie pour mémoire en fonction de l'importance démographique de la collectivité.

Or, on a pu relever que la doctrine ministérielle interprète de manière très stricte ce plafond, par exemple en considérant qu'il ne fait pas référence à un nombre d'emplois budgétaires (auquel cas un emploi pourrait par exemple être partagé entre plusieurs personnes) mais à un nombre réel de personnes, quelle que soit leur durée de service (JOAN du 22 juin 1998, réponse à la question écrite n° 11126 du 9 mars 1998).

De ce fait, si le plafond est déjà atteint, **on peut douter de la possibilité de recruter un collaborateur de cabinet supplémentaire** pour le temps du congé maternité, même pour un remplacement temporaire, d'autant que l'article 10 du décret du 15 février 1988 prévoit **un maintien par la collectivité de la totalité de la rémunération de la collaboratrice pendant cette période.**

Tel est d'ailleurs le sens d'une récente réponse ministérielle récente qui conclut à la nécessité d'une modification du statut pour pallier cette situation qui préjudicie nécessairement au bon fonctionnement du Cabinet (JOAN du 31 Août 2021, réponse à la question écrite n° 39516 du 15 juin 2021).