

Décès d'un élu : quelles conséquences pour ses collaborateurs ?

Article rédigé par



Lucie Lefebure
Avocat à la Cour



Décès d'un élu : quelles conséquences pour ses collaborateurs ?

La relation du collaborateur et de l'élu repose sur un lien de confiance particulier. Le sort du collaborateur est ainsi étroitement lié à celui du mandat de l'élu qui peut prendre fin lors d'une élection ou malheureusement lors de son décès. Quel sera alors le sort de son collaborateur ?

Il faut distinguer la situation des **collaborateurs des élus locaux** de celle des **collaborateurs des parlementaires**, leur statut étant strictement différent.

En effet, les premiers sont des agents publics contrairement aux seconds qui bénéficient d'un contrat de travail de droit privé.

Au sein même des collectivités territoriales, il existe en outre deux sortes de collaborateurs : les collaborateurs de cabinet, rattachés à l'autorité territoriale et les collaborateurs de groupes d'élus, ne pouvant être recrutés qu'au sein de certaines collectivités, en fonction de leur nombre d'habitants.

Le cadre juridique applicable à chacun de ces agents diffère et en conséquence leur sort à la fin du mandat des élus.

S'agissant des **collaborateurs de cabinet des élus locaux**, l'article 6 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 prévoit 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 ».

La fin du mandat de l'autorité territoriale entraîne donc automatiquement la fin des fonctions de son collaborateur. Ainsi, elles prendront fin en cas de décès de l'élu (JCP A, « Clarifier le recrutement des collaborateurs de cabinet : un enjeu démocratique », Sébastien Bénéullière, n° 19-20, 10 mai 2021, 2159).

Par ailleurs, le collaborateur de cabinet dont les fonctions prennent fin au terme du mandat de l'élu, notamment lors de son décès, n'a pas droit à une indemnité de licenciement (Rep. Min, Question Sénat n°02965 du 20 décembre 2007).

S'agissant des **collaborateurs de groupes d'élus**, s'ils sont également des agents publics, ces derniers sont rattachés à un groupe d'élus de l'assemblée locale et non à un élu spécifique. En outre, contrairement aux collaborateurs de cabinet, ils peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée en application de l'article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984. Le contrat des collaborateurs de groupe d'élus survit donc à la fin du mandat des élus, et ce, jusqu'à ce que les nouveaux groupes soient formés.

Restent les **collaborateurs des assemblées parlementaires** qui relèvent d'un statut distinct. Ce sont des salariés de droit privé soumis au code du travail, leur employeur étant le parlementaire lui-même. Ils peuvent bénéficier d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée qui perdura en cas de réélection du parlementaire, mais sera toutefois rompu en fin de mandat. Comme pour le collaborateur de l'autorité territoriale, le sort du collaborateur parlementaire est donc lié au mandat de l'élu.

L'article 19 de la loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017 prévoit d'ailleurs que la cessation du mandat du parlementaire constitue un motif de licenciement du collaborateur reposant sur une cause réelle et sérieuse et que dans ce cadre, le collaborateur bénéficie, d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité compensatrice de congé et d'une indemnité de licenciement. S'agissant du décès du parlementaire, on sait que les articles LO176 et LO319 du code électoral prévoient que c'est le suppléant qui succède au député ou au sénateur. Toutefois, compte tenu d'une part de la nature du contrat conclu avec le parlementaire *intuitu personae* et d'autre part la circonstance que le mandat du parlementaire ne constitue pas une « entreprise » au sens du code du travail, il n'y a aucune continuité de l'activité.

Les fonctions du collaborateur prendront logiquement fin au décès du parlementaire, même en cas de remplacement du parlementaire par son suppléant (CA Grenoble, 2 juin 1986, n°2128/85). En revanche, aucune disposition législative ou juridique ne s'est encore prononcée à notre connaissance sur les indemnités à verser au collaborateur dans une telle situation.

En tout état de cause, dans l'ensemble de ces hypothèses, il s'agit d'une perte involontaire d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage d'aide de retour à l'emploi.