



Absence temporaire : la protection limitée des collaborateurs de cabinet

Congés, maladie, maternité... Quel est le cadre juridique autour des absences temporaires des collaborateurs d'élus ?

Les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ont des droits aux congés identiques à ceux des agents contractuels des collectivités territoriales. Ainsi, outre les dispositions relatives aux congés de **maladie** et aux **congés annuels**, ils peuvent également bénéficier d'un **congé maternité ou paternité ou d'adoption** dans les mêmes conditions que les agents contractuels ([décret n°88-145 du 15 février 1988](#) applicables aux collaborateurs de cabinet par le renvoi de l'article 1er à l'article L.333-1 du code général de la fonction publique).

Les congés notamment de maternité et de paternité sont d'une durée égale à celle prévue par le code du travail. L'article 10 du décret du 15 février 1988 prévoit un maintien par la collectivité de la totalité de la rémunération des collaborateurs pendant ce congé.

Ils bénéficient également de la protection contre le licenciement notamment de la collaboratrice de cabinet en état de grossesse. A l'instar des autres agents contractuels le juge saisi d'un licenciement d'une collaboratrice en état de grossesse fondée sur une rupture du lien de confiance vérifie que l'agent a, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement, justifié de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. A défaut, le licenciement est considéré comme régulier. Tel est le cas du licenciement d'une collaboratrice de cabinet pris au motif de la réorganisation du cabinet et qui n'a fourni à l'autorité territoriale ni avant la décision ni dans les 15 jours suivant la notification du licenciement un certificat médical justifiant de son état (CAA Bordeaux, 24 mars 2009, n°08BX01854).

On peut citer également pour un collaborateur dans l'attente d'une adoption, la validation par le juge d'un licenciement d'un collaborateur n'ayant produit dans les 15 jours suivant la notification de son licenciement qu'un agrément pour l'accueil d'un enfant en vue de son adoption à l'exclusion de toute demande d'adoption présentée auprès des autorités compétentes. Dans cette affaire, le juge a considéré que le collaborateur ne justifiait pas de l'existence d'une procédure d'adoption au sens de l'article 41 du décret du 15 février 1988 CAA, 17 mars 2009, n°08PA01190).

En revanche, deux difficultés se présentent pour les collaborateurs de cabinet temporairement absents du service en raison de leur statut particulier et leur lien avec le mandat de l'autorité territoriale.

-D'une part, leurs fonctions prennent automatiquement fin au terme du mandat de l'autorité territoriale. **Or, rien n'est prévu lorsque ces collaborateurs se trouvent notamment en état de grossesse au terme du mandat.** En effet, il ne s'agit pas d'un licenciement et la collaboratrice ne peut donc bénéficier de la protection ouverte à l'article 41 précitée. Son engagement prend donc fin malgré l'état de grossesse et il n'existe pas de règles imposant à l'autorité territoriale nouvellement élue de reprendre le collaborateur de cabinet ou de lui proposer le recrutement sur un emploi administratif.

Il en est d'ailleurs également ainsi pour le collaborateur de cabinet **en congé de maladie**.

-D'autre part, si les dispositions législatives et réglementaires permettent à l'autorité territoriale de recruter un collaborateur de cabinet pour remplacer celui temporairement absent, ce remplacement ne pourra se faire en méconnaissance du **plafond du nombre de collaborateurs de cabinet** (voir notre article "[Congé maternité : l'impossible remplacement d'une collaboratrice de cabinet](#)").

Enfin, il ne peut évidemment être conclu une rupture conventionnelle avec le collaborateur de cabinet temporairement absent puisque le dispositif de la rupture conventionnelle n'est ouvert qu'aux agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (article L. 552-1 du code général de la fonction publique), dont sont exclus par nature les collaborateurs de cabinet.

Lucie Lefébure

Avocat à la Cour

[Cabinet Seban et associés](#)