

Mag RH

Actualités statutaires p. 2	Jurisprudences p. 3-4	Question écrite p. 4
Focus p. 5-7	FAQ p. 8	Votre CDG & Vous p. 9

N°23 – Mars 2026



Les collaborateurs de cabinet

Actualités statutaires

Nouveautés concernant le congé de solidarité familiale et le congé d'adoption des fonctionnaires

- Congé de solidarité familiale

Le décret n°2026-119 du 20 février 2026 complète le dispositif du congé de solidarité familiale en insérant **un nouvel article 3-1** au sein du décret n°2013-67 du 18 janvier 2013, permettant de **préciser les conséquences de la suppression de l'emploi** lors du placement en congé.

Le fonctionnaire en congé de solidarité familiale **reste affecté dans son emploi** pendant toute la durée du congé.

Si son emploi est **supprimé** (ou transformé, pour les fonctionnaires à temps non complet), il est affecté dans l'un des emplois correspondant à son grade situé au plus près de son ancien lieu de travail.

A sa demande, il peut toutefois être affecté dans un poste plus proche de son domicile, dans les conditions applicables aux mutations et changements d'affectation.

Entrée en vigueur : Le 22 février 2026.

- Congé d'adoption

Le décret du 20 février 2026 modifie également les articles 11 et 12 du décret n°2021-846 du 29 juin 2021 afin de **préciser les modalités de prise du congé d'adoption**.

Désormais, ce congé peut débuter **au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer** et doit se terminer **au plus tard** dans les **8 mois suivant cette date**.

Il peut en outre être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de **25 jours** chacune.

Entrée en vigueur : Aux parents qui demandent un congé d'adoption à compter du 22 février 2026.

[Décret n°2026-119 du 20 février 2026](#)

Suppression de l'obligation de DVE en cas de reclassement d'un agent pour inaptitude physique

Pour rappel, [l'article D.311-1 du Code Général de la Fonction Publique \(CGFP\)](#) pose le principe d'une obligation de déclaration de vacance d'emploi (DVE) pour toute création ou vacance d'emploi permanent.

[L'article D.311-4 du CGFP](#) fixe une liste des cas pour lesquels, **par dérogation** au principe, une DVE n'a pas à être réalisée.

Le décret n° 2026-118 du 20 février 2026 portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et leurs groupements **introduit un nouveau cas de figure dans la liste** (ajout des points 8° et 9°).

Ainsi, à compter du 22 février 2026, les employeurs publics ne sont plus tenus de procéder à la DVE lorsque **l'emploi est pourvu par la voie du reclassement d'un agent fonctionnaire ou contractuel déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions** (article L. 826-3 du CGFP et article 13 du décret n°88-145 du 15 février).

[Décret n°2026-118 du 20 février 2026](#)

Retraite : Rachat des années d'études supérieures

Le décret n°2025-1340 du 26 décembre 2025 refond les règles applicables au rachat des années d'étude pour la retraite des fonctionnaires.

Il codifie ces dispositions dans le Code des pensions civiles et militaires (articles D7-1 à D7-3) et abroge ainsi le décret n°2003-1310 du 26 décembre 2003.

Le texte actualise également le barème de rachat et étend la possibilité de rachat **jusqu'à l'âge de 66 ans inclus** (contre 59 auparavant).

Entrée en vigueur : le 1^{er} janvier 2026 et s'applique aux demandes effectuées à compter de cette date.

[Décret n°2025-1340 du 26 décembre 2025](#)

Jurisprudences

**Compte
épargne-temps**

-

**Aucune
indemnisation
sans délibération
préalable**

Une fonctionnaire territoriale a été admise à la retraite pour invalidité à compter du 1^{er} avril 2022. Par un courrier du 7 avril 2022, elle a demandé à son employeur de l'indemniser des 60 jours inscrits sur son compte épargne-temps (CET) qu'elle n'a pas été en mesure d'utiliser en raison de son placement en congé de longue maladie (CLM) avant son admission à la retraite.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement n'a pas prévu, par délibération, l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits ainsi épargnés sur le CET au terme de chaque année civile, l'agent ne peut les utiliser que sous forme de congés (*article 3-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*)

Le juge administratif rappelle que la réglementation n'a pour objet ou pour effet d'instituer un droit à rémunération des jours épargnés sur un compte épargne-temps qui n'ont pu être utilisés sous forme de congé du fait du placement de l'agent en congé maladie préalablement à sa cessation de fonctions et qui ne peuvent, faute de délibération de la collectivité en ce sens, donner lieu à indemnisation.

En l'espèce, la délibération de l'établissement public avait exclu la possibilité d'indemniser les jours inscrits sur un CET qui n'ont pu être utilisés sous forme de congé du fait du placement de l'agent en congé de maladie préalablement à sa cessation de fonctions. Ainsi, l'agent n'était pas fondé à demander l'indemnisation des 60 jours figurant sur son CET à la date à laquelle elle a été admise à la retraite pour invalidité.

TA Clermont-Ferrand, 24 février 2026, n°2202666

À la suite d'un placement en congé de maladie à la suite d'un traumatisme de l'épaule et de l'avant-bras droit, un fonctionnaire a bénéficié d'un aménagement de poste prescrit par le médecin du travail.

Après avoir engagé une procédure disciplinaire à son encontre au motif que le requérant n'avait respecté ni son aménagement de poste, ni les consignes de sa hiérarchie, l'employeur a infligé un avertissement à l'agent. Celui-ci conteste cette sanction devant le juge.

En l'espèce, l'agent a été informé à plusieurs reprises de l'aménagement de poste lors de son instauration ainsi que lors d'une rencontre avec le service de santé au travail de l'établissement public et, d'autre part, l'agent a indiqué lui-même dans un courrier avoir « respecté son aménagement de poste ».

Aussi, l'aménagement de poste imposait notamment de limiter l'usage des fonctions de préhension et de maintien de façon prolongée et répétitive. Or, l'agent a pratiqué de manière intensive le rabotage de planches en dépit de consignes contraires et répétées de sa hiérarchie et alors que cette tâche ne présentait aucune urgence.

Dans ces conditions, l'agent, qui s'était blessé en service plusieurs fois, raison pour laquelle un aménagement de poste proscrivant certaines tâches avait été arrêté en vue de protéger sa santé, et qui a méconnu tant les règles de cet aménagement que les consignes données par sa hiérarchie, n'est pas fondé à soutenir que la sanction d'avertissement qui lui a été infligée serait disproportionnée.

TA Toulouse, 15 janvier 2026, n°2201479

Jurisprudences

Déplacements - Aucune proratisation de la prise en charge des titres de transport

Recrutée par contrat pour la période du 13 février au 9 juillet 2023, une agent contractuelle a perçu l'intégralité de la participation employeur à la prise de ses frais de transports pour chacun des mois de mars, avril, mai et juin 2023, contrairement aux mois de février et juillet 2023, dont le remboursement a fait l'objet d'une proratisation.

L'employeur public prend en charge une partie des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (*ndlr* : 75% depuis le 1^{er} septembre 2023).

L'employeur soutient qu'il était fondé à proratiser le versement sur les mois de février et de juillet dès lors qu'antérieurement à la date du 13 février 2023 et postérieurement à la date du 9 juillet 2023, l'intéressée n'avait pas la qualité d'agent public. Toutefois, aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise la proratisation au nombre de jours travaillés de la prise en charge des titres de transport.

[TA Versailles, 13 mars 2026, n°2400481](#)

Question écrite

Question :

Les secrétaires généraux de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants peuvent-ils bénéficier de la prime de responsabilité ?

Réponse :

Conformément aux articles L. 712-1 et L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique, les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale peuvent percevoir les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent instituer sur le fondement du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 une prime de responsabilité, calculée en appliquant au seul traitement indiciaire brut un taux individuel fixé dans la limite de 15 %, pour les agents publics qui occupent certains emplois administratifs de direction, notamment ceux de directeur général des services (DGS) des communes de plus de 2 000 habitants. La prime de responsabilité peut ainsi être attribuée tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels. Conformément à l'article 2 du décret du 6 mai 1988 précité, l'attribution de cette prime n'exclut pas le versement d'autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel.

En revanche, l'emploi de secrétaire général de mairie des communes de moins de 3 500 habitants ne figure pas parmi les emplois administratifs de direction éligibles à la prime de responsabilité, tels que listés à l'article 1^{er} dudit décret.

Pour autant, les agents exerçant cet emploi - qu'il s'agisse de fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des secrétaires de mairie (mis progressivement en extinction), des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux, ou encore d'agents contractuels - peuvent, sous réserve d'une délibération qui le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué par le décret n° 2014-456 du 6 mai 2014.

Ce régime indemnitaire offre d'importantes marges de manœuvre aux communes de moins de 3 500 habitants pour valoriser les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la limite des plafonds réglementaires.

[Réponse à la question écrite n°06158 publiée au JO Sénat du 26 février 2026](#)

Les collaborateurs de cabinet

Les collaborateurs de cabinet sont des agents recrutés librement par l'autorité territoriale, afin de l'assister dans la mise en œuvre des projets politiques durant le mandat.

Les missions des collaborateurs de cabinet

La notion « d'emploi de cabinet » renvoie aux fonctions impliquant **une participation directe ou indirecte à l'activité politique** de l'autorité territoriale et nécessitant un rapport de confiance particulièrement étroit avec cette dernière.

Les **collaborateurs de cabinet** exercent plusieurs missions auprès de l'autorité territoriale :

- Assister, conseiller, relayer et représenter l'autorité territoriale ;
- Participer à l'élaboration de la stratégie de la collectivité et préparer les décisions de l'autorité territoriale ;
- Assurer la liaison entre l'autorité territoriale et l'administration, les assemblées ou organes politiques compétents, ainsi que les organismes extérieurs (médias, associations, entreprises) ;
- Suivre les affaires politiques, notamment la coordination des différents mandats de l' élu et les rapports avec le parti ou le groupe politique auquel il appartient.

Les collaborateurs de cabinet ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés, laquelle décide des conditions et des modalités d'exécution du service accompli auprès d'elle ([article L.333-10 du CGFP](#)).

Le plafonnement des effectifs

Les collectivités et leurs établissements publics peuvent créer **au moins un emploi de cabinet**, sous réserve du respect des plafonds suivants :

Communes (Article R. 333-6 du CGFP)	
Nombre d'habitants	Nombre maximal de collaborateurs
< 20 000	1
De 20 000 à 40 000	2
De 40 001 à 400 000	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 45 000 habitants
> 400 000	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 80 000 habitants

Départements (Article R. 333-7 du CGFP)	
Nombre d'habitants	Nombre maximal de collaborateurs
< 100 000	3
De 100 000 à 1 000 000	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 150 000 habitants
> 1 000 000	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants

Régions (Article R. 333-8 du CGFP)	
Nombre d'habitants	Nombre maximal de collaborateurs
< 500 000	5
≥ 500 000 habitants	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants

Établissements publics administratifs (Article R. 333-9 du CGFP)	
Nombre d'agents	Nombre maximal de collaborateurs
< 200 agents	1
≥ 200 agents	2

Métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération (Article R. 333-10 du CGFP)	
Nombre d'agents	Nombre maximal de collaborateurs
< 200 agents	1
De 200 à 499 agents	3
De 500 à 3 000 agents	+ 2 personnes par tranche supplémentaire de 1 à 500 agents
> 3 000 agents	+ 1 personne par tranche supplémentaire de 1 à 1 000 agents

Les conditions de recrutement

Pour former son cabinet, l'autorité territoriale d'une collectivité ou d'un établissement public peut **librement recruter** un ou plusieurs collaborateurs ([article L. 333-1 du CGFP](#)).

Le collaborateur de cabinet est recruté *intuitu personae*, selon un choix discrétionnaire de l'autorité territoriale.

Sous réserve du respect du nombre maximal de collaborateurs autorisé (voir tableaux ci-dessus), un cabinet peut notamment comprendre : un directeur de cabinet, un directeur adjoint, un chef de cabinet, un secrétaire particulier ainsi qu'un ou plusieurs conseillers techniques, chargés de missions ou attachés de presse.

L'emploi de collaborateur de cabinet est **un emploi non permanent**.



S'agissant d'emplois non permanents discrétionnaires, ils ne sont pas soumis aux obligations de déclaration et de publicité applicables aux créations et vacances d'emplois.

La nomination à un emploi de collaborateur de cabinet ne lui donne aucun droit à être titularisé dans un grade de la Fonction Publique Territoriale (article L.333-7 du CGFP).

Aucun recrutement de collaborateur de cabinet ne peut intervenir en l'absence de crédits disponibles. L'inscription du montant des crédits affectés à de tels recrutements est soumis à la décision de l'organe délibérant ([article R.333-2 du CGFP](#)).

Enfin, si aucune condition de diplôme, de grade ou d'expérience n'est requise pour le recrutement d'un collaborateur de cabinet, le candidat doit remplir les conditions générales d'accès à l'emploi public ([article R.331-2 du CGFP](#)).

❖ Les recrutements interdits

La qualité de collaborateur est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité ou d'un établissement public ([article R. 333-1 du CGFP](#)).

Aussi, il est **interdit** à l'autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet ([article L. 333-2 du CGFP](#)) :

- Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin ;
- Ses parents ou les parents de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin ;
- Ses enfants ou les enfants de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin.



En cas de violation de cette interdiction, le contrat cesse immédiatement, l'autorité territoriale doit rembourser à la collectivité territoriale les sommes versées au collaborateur et elle s'expose à des poursuites pénales et risque jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende ([articles L. 333-2 à L.332-4 du CGFP](#)).

❖ Le contrat de collaborateur de cabinet

Un collaborateur de cabinet peut être recruté :

- **Par voie directe** : il est, de fait, un agent contractuel de droit public.
- **Par le biais d'un détachement sur contrat** : les candidats ayant la qualité de fonctionnaire peuvent occuper un poste de collaborateur de cabinet uniquement par **la voie de détachement** ([CAA Nancy, 7 avril 2016, n°14NC01685](#)).

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

La durée du contrat est fixée par l'autorité territoriale et **ne peut dépasser la fin de mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté** ([article R. 333-5 du CGFP](#)).

Les mentions obligatoires du contrat sont prévues à [l'article R. 333-4 du CGFP](#) :

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

Aussi, les collaborateurs de cabinet se voyant appliquer les règles générales applicables aux agents contractuels de droit public ([article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)), il peut être conseillé d'ajouter d'autres mentions au sein du contrat (*temps de travail, congés annuels, cessation de fonctions, etc...*).

La rémunération du collaborateur de cabinet

La rémunération du collaborateur est composée des mêmes éléments que celle des fonctionnaires.



Les précisions suivantes relatent la réglementation actuellement en vigueur. À noter qu'un projet de décret, ayant reçu un avis favorable du CSPT le 10 décembre 2025, est attendu pour modifier les règles de calcul de la rémunération des collaborateurs.

❖ Le traitement indiciaire

La rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale et doit obligatoirement faire référence à **un indice**.

Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas **être supérieur à 90% du traitement** correspondant ([article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)) :

- Soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé occupé par un fonctionnaire ;
- Soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité.

! En cas de vacance dans l'emploi ou le grade de référence servant de base au calcul de la rémunération intervenue après le recrutement du collaborateur de cabinet celui-ci conserve à titre personnel sa rémunération jusqu'à la fin de son contrat.

❖ Le SFT et l'indemnité de résidence

Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont attribués au collaborateur de cabinet dans les conditions de **droit commun**.

Ainsi, le plafond de 90% n'est pas applicable à ces éléments de rémunération.

❖ Le régime indemnitaire

L'autorité territoriale peut décider, par délibération, d'attribuer **des primes ou indemnités** au collaborateur de cabinet.

Toutefois, le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 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 ([article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)).

❖ Les frais de déplacement

Les collaborateurs de cabinet bénéficient des remboursements de frais liés à leurs déplacements dans les mêmes conditions que les autres agents publics ([article 9 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)).

❖ Les avantages en nature

Un logement de fonction par nécessité absolue de service, un véhicule de fonctions et des frais de représentation peuvent être attribués à un seul emploi de :

- Collaborateur de cabinet du président de conseil départemental ;
- Collaborateur de cabinet du président de conseil régional ;
- Collaborateur de cabinet d'un maire ou d'un président d'ECPI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ([article L.721-3 du CGFP](#) et [article 6 du décret n°2022-250 du 25 février 2022](#)).

❖ Le cas particulier des fonctionnaires détachés

La décision de recrutement d'un collaborateur de cabinet ayant la qualité de fonctionnaire **peut prévoir le maintien de la rémunération** annuelle perçue par ce fonctionnaire dans son dernier emploi, lorsque cette dernière est plus élevée ([article 8 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)).

! Le fonctionnaire détaché sur un emploi de collaborateur de cabinet est affilié au régime général pour le risque maladie. Toutefois, il reste affilié à son régime de retraite pendant le détachement ([article L. 513-4 du CGFP](#)).

La fin de fonctions

Puisque les collaborateurs de cabinet sont rattachés à l'autorité territoriale, leur emploi est par nature précaire. Plusieurs cas de cessation de fonctions peuvent être envisagés :

❖ La fin de fonctions au terme normal

Les fonctions du collaborateur prennent fin au plus tard **en même temps que le mandat** de l'autorité territoriale qui l'a recruté ([article R. 333-5 du CGFP](#)). L'autorité territoriale réélue qui souhaite conserver un collaborateur de cabinet doit le renommer.

L'arrivée à échéance du mandat local ne constitue pas un licenciement mais **un non-renouvellement** de l'engagement. Ainsi, les garanties procédurales attachées à la procédure de licenciement (*communication du dossier et motivation de la décision notamment*) ne trouvent pas à s'appliquer ([CE, 29 janvier 1996, n°13540](#)).

❖ L'arrêt anticipé du mandat

Les fonctions du collaborateur peuvent prendre fin également en cas **d'arrêt anticipé du mandat de l'exécutif territorial** (*démission, décès, etc.*).

❖ Le licenciement

L'autorité peut **librement mettre fin** aux fonctions des collaborateurs de son cabinet, à tout moment ([article L. 333-1 du CGFP](#)).

L'autorité territoriale doit respecter la durée légale de préavis fixée par les articles 39 et 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

❖ La démission du collaborateur

Les fonctions peuvent prendre fin à l'initiative du collaborateur de cabinet avec présentation de **sa démission**.

Le collaborateur de cabinet qui souhaite démissionner doit respecter les règles de procédure fixées par l'article 39 du décret du 15 février 1988 (*préavis et démission présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception*).

La démission rompt le lien avec l'administration au terme de la période de préavis et rend impossible la perception d'une indemnité de licenciement et des allocations pour perte d'emploi.

Foire aux questions

Les collaborateurs de groupes d'élus sont-ils assimilables aux collaborateurs de cabinet de l'autorité territoriale ?

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) intervient-elle lors de la nomination d'un collaborateur de cabinet ?

Un agent public peut-il exercer les fonctions de collaborateur de cabinet au titre d'une activité accessoire ?

Le collaborateur de cabinet est-il indemnisé à l'issue de son contrat ?

Réponse : NON

Les collaborateurs de groupes d'élus travaillent **pour un groupe politique** constitué au sein de l'assemblée délibérante et participent notamment à la préparation des débats, des votes et des propositions de délibérations.

À l'inverse, les collaborateurs de cabinet assistent directement l'autorité territoriale dans l'exercice de ses fonctions et sont placés sous son autorité hiérarchique.

Le collaborateur de groupes 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.

Réponse : OUI

La HATVP est informé sans délai lorsque l'autorité territoriale nomme en qualité de collaborateur de cabinet ([article L.333-5 du CGFP](#)) :

1. Son frère ou sa sœur, ou le conjoint, partenaire ou concubin de celui-ci ou celle-ci ;
2. L'enfant de son frère ou de sa sœur, ou le conjoint, partenaire ou concubin de cet enfant ;
3. Son ancien conjoint, son ancien partenaire ou son ancien concubin ;
4. L'enfant, le frère ou la sœur des personnes mentionnées au 3. ;
5. Le frère ou la sœur de son conjoint, partenaire ou concubin.

À noter. Cette obligation d'information concerne les seules autorités territoriales soumises à la transmission d'une déclaration de situation patrimoniale et une déclaration d'intérêts (ex : *maires d'une commune de plus de 20.000 habitants, président d'une EPCI à fiscalité propre de plus d 20.000 habitants ou dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros, etc...*).

Réponse : NON

La qualité de collaborateur de cabinet est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale.

S'agissant des activités accessoires, seules celles prévues par [l'article R.123-8 du CGFP](#) sont susceptibles d'être autorisées.

Or, il apparaît que les fonctions de collaborateur de cabinet ne ressortent d'aucune des catégories d'activités accessoires mentionnées à l'article R.123-8 précité. Dans ces conditions, il n'apparaît pas possible à un fonctionnaire à temps complet d'exercer une activité accessoire de collaborateur de groupe d'élus, de groupe de délégués ou de cabinet ([Rep. Min. JO Sénat du 20 octobre 2022, n°00603](#)).

Réponse :

En sa qualité d'agent contractuel de droit public, le collaborateur de cabinet est soumis aux dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988. L'indemnisation de la fin de fonction des collaborateurs de cabinet est distincte selon le motif de fin de relation de travail :

Motif de fin de relation de travail	Indemnité de licenciement	Indemnité compensatrice de congés non pris	Indemnité de fin de contrat
Fin du mandat de l'exécutif local	✗	✓	✗
Licenciement * <i>(hors motif disciplinaire)</i>	✓	✓	✗
Licenciement pour motif disciplinaire	✗	✓	✗
Démission	✗	✓	✗

* L'indemnité de licenciement n'est pas versée aux fonctionnaires détachés ou placés en disponibilité pour occuper l'emploi de collaborateur de cabinet (article 44 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

