

Les collaborateurs de députés

Points-clés

L'Assemblée nationale donne la possibilité aux députés de recruter des collaborateurs parlementaires pour les assister dans l'exercice de leur mandat et de leurs différentes responsabilités.

Ces collaborateurs sont liés au député-employeur par un contrat de droit privé qui s'inscrit dans le cadre du droit commun du travail et de la protection sociale.

Leur contribution à l'activité du député est variable, allant de simples tâches matérielles à des contributions plus élaborées (discours, amendements...).

La création de la fonction d'assistant parlementaire (ou de collaborateur de député) remonte à 1975. Elle constitue, d'une certaine manière, l'aboutissement d'un long processus répondant aux souhaits des députés de disposer, à côté de leur indemnité parlementaire, de moyens humains et matériels leur permettant de faire face aux diverses charges de leur mandat et venant renforcer ceux qui avaient déjà été accordés collectivement aux groupes politiques et complémentaires de ceux fournis par l'administration.

I. – LE STATUT DES COLLABORATEURS PARLEMENTAIRES

1. – LE PRINCIPE DU DÉPUTÉ-EMPLOYEUR ET L'APPLICATION DU DROIT COMMUN DU TRAVAIL

Le député dispose d'un crédit mensuel d'un montant de 11 463 euros lui permettant de recruter jusqu'à cinq collaborateurs.

Le principe de base est celui du député-employeur : le collaborateur est le salarié du député, non celui de l'Assemblée nationale. De ce principe, dont la portée a été renforcée en 2002 par la possibilité offerte aux députés de gérer directement leur crédit collaborateur, découle l'ensemble des règles et dispositifs qui organisent la relation du député avec son ou ses collaborateurs :

- le député a la qualité d'employeur : il recrute librement ses collaborateurs, licencie, fixe les conditions de travail et le salaire de son personnel, dans le respect des dispositions du code du travail ;
- les collaborateurs sont recrutés sur la base d'un contrat de travail de droit privé. En règle générale, il s'agit de contrats de travail à durée indéterminée, mais le député peut recruter des collaborateurs sur la base de contrats à durée déterminée (dans les conditions fixées par le code du travail). Le contrat à durée

indéterminée perdue en cas de réélection du député-employeur ; en revanche, il est rompu lors de la fin de mandat du député, quel qu'en soit le motif (fin normale de la législature, dissolution, démission du député, nomination comme membre du Gouvernement...)

- des contrats types, dont les clauses sont approuvées par les Questeurs, sont mis à la disposition des députés par la direction de la gestion parlementaire et sociale. Ils comportent deux stipulations directement liées au mode de gestion du crédit collaborateur : la première, relative à l'objet du contrat, dispose que « *le député-employeur, agissant pour son compte personnel, engage le salarié qui lui est juridiquement et directement subordonné et a toute sa confiance, pour l'assister à l'occasion de l'exercice de son mandat parlementaire* » ; la seconde précise que « *la cessation, pour quelque cause que ce soit, du mandat du député-employeur constitue une juste cause de rupture du contrat* ».

En cas de différend entre le député-employeur et son collaborateur, le conseil des prud'hommes est seul compétent – comme pour tout litige opposant un salarié et son employeur au sein d'une entreprise privée.

Ces principes ont été introduits en 2014 à l'article 18 du Règlement de l'Assemblée nationale, qui précise : « *Les députés peuvent employer sous contrat de droit privé des collaborateurs parlementaires, qui les assistent dans l'exercice de leurs fonctions et dont ils sont les seuls employeurs. Ils bénéficient à cet effet d'un crédit affecté à la rémunération de leurs collaborateurs* ». Depuis 2017, ces principes figurent également dans l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires.

Une organisation de collaborateurs a tenté de remettre en cause le principe du député-employeur en faisant reconnaître par le tribunal d'instance du 7^e arrondissement de Paris l'existence d'une unité économique et sociale entre les députés employeurs de collaborateurs. La requête a été rejetée par un jugement du 21 mai 2002 qui précise que les avantages sociaux et, plus généralement, les conditions de travail des collaborateurs s'apparentent à « *une mutualisation des moyens, habituelle au sein d'une même profession* » et conclut que « *l'absence d'une réelle communauté de travailleurs et d'une unité économique empêchent de reconnaître l'existence d'une unité économique et sociale entre les députés de l'Assemblée nationale* ». Ce jugement a fait l'objet d'un pourvoi en cassation. La chambre sociale de la Cour de cassation l'a rejeté par un arrêt du 18 février 2004 en considérant « *qu'il n'existe aucune unité de direction sur les collaborateurs parlementaires* » et que « *les députés composant l'Assemblée nationale ne constituent (donc) pas une unité économique et sociale* ».

2. – UNE GESTION DU CRÉDIT COLLABORATEUR DÉLÉGUÉE À LA DIRECTION DE LA GESTION PARLEMENTAIRE ET SOCIALE

Depuis 2002, il appartient au député d'effectuer un choix entre un mandat de gestion « déléguée » donné à l'Assemblée ou une gestion directe de ce crédit.

En cas de gestion déléguée, la direction de la gestion parlementaire et sociale impute, sur les instructions de chaque député, les rémunérations des collaborateurs et effectue, pour le compte du député, les actes de gestion tels que l'établissement des bulletins de paye, le paiement des salaires et des charges afférentes, l'élaboration et la transmission aux organismes compétents des déclarations sociales et fiscales. Il n'exerce, à ce titre, qu'une fonction de prestataire de services.

En cas de gestion directe, le député reçoit, à ce titre, l'équivalent d'une fois et demie le crédit de base pour couvrir les charges patronales.

3. – LA PROTECTION SOCIALE DES COLLABORATEURS PARLEMENTAIRES

Les collaborateurs salariés relèvent du régime général de sécurité sociale des travailleurs salariés pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et vieillesse, d'un régime de retraite complémentaire de salariés de droit privé et du régime d'assurance chômage. Ils bénéficient des actions de formation professionnelle prévues par le code du travail.

Depuis 1975, une série de mesures ont amélioré la situation des collaborateurs. Outre que leurs rémunérations sont revalorisées en fonction de l'évolution des rémunérations publiques, diverses charges incombant à l'employeur sont financées hors crédit collaborateur, telles que :

- dès l'origine, les charges patronales sociales et fiscales obligatoires, qui représentent environ la moitié de la rémunération salariale brute imputée sur le crédit collaborateur ;
- à partir de 1978, les indemnités de fin de contrat allouées aux collaborateurs en cas de cessation du mandat du député-employeur ;
- depuis le 1^{er} janvier 2006, à compter de deux ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté égale à 5 % du salaire de base et revalorisée de 5 % tous les deux ans, dans la limite de 16 ans d'ancienneté ;
- depuis le 1^{er} septembre 2020, le forfait mobilités durables ou la prise en charge des frais de carburant ou des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène, pour les collaborateurs dont le député-employeur décide de mettre en place ces dispositifs ;
- diverses dépenses liées à des formations spécifiques délivrées aux collaborateurs (formations dispensées par l'École nationale d'administration, devenue l'Institut national du service public, depuis 1986 et par le Centre national de la fonction publique territoriale depuis 1991, cours d'anglais depuis 1992, cycles de deux jours à l'Institut des hautes études de défense nationale depuis 2011 et à l'Institut national des hautes études de la justice, devenu l'Institut des hautes études du ministère de l'Intérieur, depuis 2016), à la médecine du travail et aux frais de transport des collaborateurs pour des trajets entre Paris et la circonscription liés à leurs fonctions.

Par ailleurs, divers avantages accessoires s'ajoutent au salaire de base :

- la prime de 13^e mois, instituée en 1982 et qui équivaut à un mois de salaire de base ;
- l'allocation de frais de garde d'enfant âgé de moins de trois ans, instituée en 1988 ;
- la prime de prévoyance qui s'est substituée en 1998 au remboursement plafonné des frais de mutuelle ;
- l'avantage repas (prime-repas ou titre-restaurant), instauré en mai 2000.

À l'origine, ces avantages étaient directement pris en charge par le budget de l'Assemblée et le député-employeur pouvait s'opposer à leur versement. Depuis 2002 et à l'exclusion de l'allocation de frais de garde (pour laquelle cette prise en charge subsiste), ils sont imputés sur le crédit collaborateur qui a été revalorisé à due concurrence.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les collaborateurs remplissant certaines conditions de diplôme et/ou d'ancienneté peuvent accéder au statut de cadre dès lors qu'ils en ont fait la demande écrite à leur député-employeur.

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2014, l'ensemble des collaborateurs bénéficient du maintien intégral de leur salaire pendant la durée totale des arrêts maladie ou maternité, cette dépense étant partiellement prise en charge par le budget de l'Assemblée nationale.

En 2016, a été institué un régime obligatoire de complémentaire santé impliquant une cotisation mensuelle pour partie salariale (20 % de la cotisation totale) et pour partie patronale (80 % de la cotisation totale), cette dernière part constituant un apport du budget de l'Assemblée nationale en plus du crédit collaborateur.

4. – ACCORDS COLLECTIFS CONCERNANT LES COLLABORATEURS DE DÉPUTÉS

Trois accords collectifs ont été conclus entre des organisations syndicales représentant les collaborateurs et une association de députés-employeurs créée à cet effet afin de contribuer à la clarification et la rénovation de la relation de travail entre le député-employeur et ses collaborateurs.

Les accords sont applicables aux députés adhérents de l'association et aux collaborateurs qu'ils emploient sous contrat de travail de droit privé dont ils ont délégué la gestion aux services de l'Assemblée nationale.

Le premier accord collectif, conclu le 24 novembre 2016 et entré en vigueur le 1^{er} mars 2017, comporte les mesures suivantes :

- un dispositif de forfait en jours permettant aux salariés autonomes de bénéficier de jours de repos s'ajoutant aux congés légaux, par accord entre chaque député-employeur et le collaborateur concerné ;

- le rétablissement d’une indemnité destinée à compenser la précarité afférente à la rupture contractuelle pour fin de mandat, qui ne bénéficiait plus qu’aux collaborateurs recrutés avant le 1^{er} janvier 2010 ;
- la consécration des régimes indemnitaires et sociaux existants favorables aux collaborateurs.

Le deuxième accord collectif, conclu le 31 octobre 2018 et entré en vigueur le 1^{er} décembre 2018, comporte les mesures suivantes :

- l’instauration d’une fiche métier facultative permettant au député-employeur de préciser les tâches confiées à son collaborateur en les sélectionnant parmi 40 missions réparties en quatre thématiques ;
- l’assouplissement des critères de reconnaissance de la qualité de cadre ;
- diverses mesures de sécurisation des parcours professionnels et de formation professionnelle.

Le troisième accord collectif, signé le 15 avril 2021 et entré en vigueur le 1^{er} juillet 2021, instaure une portabilité de la prime d’ancienneté, désormais intitulée prime d’ancienneté dans la profession, en prévoyant que ne seront plus prises en compte les seules périodes passées auprès d’un même député ou de son suppléant mais celles passées auprès de tout député, d’un sénateur devenu député ou d’un groupe politique de l’Assemblée nationale.

II. – LES FONCTIONS DES COLLABORATEURS PARLEMENTAIRES

Le collaborateur joue le rôle que chaque député lui fixe à l’intérieur de l’équipe qu’il a recrutée.

Certains députés concentrent leur équipe dans leur circonscription, d’autres à Paris, d’autres encore répartissent leurs collaborateurs entre l’Assemblée nationale et la circonscription. En pratique, 60 % environ des collaborateurs sont attachés à la circonscription du député, tandis que 40 % travaillent au Palais Bourbon.

Les tâches confiées dépendent des besoins du député et des compétences de la personne recrutée :

- la plupart des collaborateurs se voient confier des tâches d’assistance et de secrétariat comme la tenue de l’agenda, la prise de rendez-vous, la permanence téléphonique et l’assistance à diverses tâches matérielles ;
- les collaborateurs les plus qualifiés, disposant par exemple de diplômes de second cycle universitaire, apportent une contribution à l’exercice du mandat parlementaire : rédaction de discours, préparation de propositions de loi et d’amendements, représentation au sein du groupe politique, *etc.* ;
- en application de la loi organique du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, sont publiées depuis le mois de juillet 2014 sur le site de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique les déclarations d’intérêts

et d'activités des députés comportant les noms des collaborateurs parlementaires ;

- les noms des collaborateurs des députés sont également publiés sur le site de l'Assemblée nationale depuis 2017.

III. – LES FACILITÉS DE TRANSPORT

Les facilités de transport prises en charge par l'Assemblée nationale pour les collaborateurs parlementaires sont destinées à leur permettre de seconder pleinement le député qui les emploie et dont le mandat est partagé entre les enjeux de la circonscription et l'actualité du travail parlementaire à Paris.

Chaque député de métropole dispose pour ses collaborateurs d'un quota de 10 allers-retours par an en transport aérien ou ferroviaire, à charge pour lui de les répartir au sein de son équipe. Par ailleurs, le député a aussi la possibilité d'accorder à l'un de ses collaborateurs un abonnement SNCF Fréquence 2^e classe lui permettant de circuler en demi-tarif sur la ligne ferroviaire reliant sa circonscription à Paris ou un abonnement TGV Max si le collaborateur est âgé de moins de 27 ans et si la circonscription est desservie par le TGV.

Le député ultramarin dispose quant à lui d'une enveloppe annuelle pour ses collaborateurs correspondant à quatre allers-retours entre sa circonscription et Paris en classe économique, à charge pour lui de la répartir librement au sein de son équipe.

Le député représentant les Français établis hors de France peut disposer pour ses collaborateurs d'un maximum de 30 % de son crédit annuel de transport pour des trajets à l'intérieur de sa circonscription ou entre celle-ci et Paris.

Janvier 2026