

***Quel statut pour les collaborateurs parlementaires ?***

Alexandre CAGNIMEL

2018, pp.55-79

---

***Pour citer cet article :***

Alexandre CAGNIMEL, « *Quel statut pour les collaborateurs parlementaires ?* », *Jurisdoctoria*,  
www.jurisdoctoria.net, 2018, pp. 55-79

***Pour consulter cet article en ligne :***

[https://www.jurisdoctoria.net/wp-content/uploads/2018/05/Jd3\\_CAGNIMEL.pdf](https://www.jurisdoctoria.net/wp-content/uploads/2018/05/Jd3_CAGNIMEL.pdf)

## Quel statut pour les collaborateurs parlementaires ?

---

ALEXANDRE CAGNIMEL

*Doctorant contractuel à l'Université de Bordeaux*

En 2005, Éric Phélippeau faisait le constat que « les assistants, qui parviennent difficilement à obtenir de nouveaux droits, oscillent entre deux mondes. D'un côté, celui de leurs employeurs vis-à-vis desquels les frontières sont clairement tracées [...]. De l'autre, celui des fonctionnaires parlementaires – à la fois complémentaires et défiants à l'égard des assistants – qui forment une autre population également au service des élus, mais qui bénéficie de garanties professionnelles et statutaires mieux établies que ces derniers »<sup>1</sup>. Malgré un régime professionnel en pleine évolution, les collaborateurs parlementaires ne sont toujours pas sortis de cette situation.

<sup>2</sup> Le collaborateur parlementaire travaille aux côtés d'un député ou d'un sénateur et l'assiste dans l'exercice de son mandat ou de ses différentes responsabilités. Sa fonction, ancienne, est « officialisée » par simples décisions du Bureau de l'Assemblée Nationale le 13 novembre 1975 et du Bureau du Sénat le 1<sup>er</sup> janvier 1976, instaurant des règles pour encadrer son activité préexistante en fait.

<sup>3</sup> Ces décisions initiales ont ainsi fixé les principes-clés des relations professionnelles unissant le parlementaire et ses collaborateurs, le recrutement et la rémunération de ces derniers : le principe du parlementaire-employeur, d'une part, selon lequel le collaborateur est employé directement par le parlementaire au moyen d'un contrat de travail de droit privé ; le principe de l'enveloppe parlementaire, d'autre part, selon lequel les collaborateurs, bien que recrutés directement par le parlementaire, sont rémunérés par l'assemblée à laquelle il appartient (un « crédit collaborateur » de l'assemblée concernée,

---

<sup>1</sup> É. PHÉLIPPEAU, « Chapitre III : La formalisation du rôle d'assistant parlementaire (1953-1995) » in G. COURTY (dir.), *Le travail de collaboration avec les élus*, Paris, Michel Houdiard Éditeur, 2005, p. 77.

plafonné aujourd'hui à 10 581 euros à l'Assemblée Nationale<sup>2</sup> et à 7 639 euros au Sénat pour une équipe de 1 à 5 collaborateurs<sup>3</sup>).

4 Si les récentes mésaventures de François Fillon ou de Bruno Le Roux ont fait découvrir au grand public la profession, elles en ont véhiculé une image viciée : le collaborateur parlementaire serait typiquement un membre de la famille de l'élu, manifestement dénué de compétences, occupant probablement un emploi fictif, et dans tous les cas, le simple engrenage d'une machine juridique visant à capter un crédit parlementaire à des fins personnelles. Le scandale subséquent a incité la nouvelle majorité parlementaire à adopter, très rapidement après son élection et comme une expiation des errements des précédentes législatures, une « loi sur la confiance dans la vie publique ». Les collaborateurs parlementaires étaient alors dans le viseur : limitation des emplois familiaux avec contrôle des « emplois croisés » par l'organe en charge du respect de la déontologie<sup>4</sup> et interdiction pour les lobbies de rémunérer des collaborateurs parlementaires<sup>5</sup>. Ces dispositions sont venues s'ajouter à l'obligation de déclaration des identités et intérêts des collaborateurs parlementaires à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, créée en 2013, qui rend ces données publiques.

5 Pourtant, la réalité du métier des quelques 3000 collaborateurs parlementaires (environ 2000 à l'Assemblée Nationale et 1000 au Sénat) est très éloignée de l'image qu'en offre l'actualité, et surtout, extrêmement hétérogène<sup>6</sup>. Dans les faits, les collaborateurs prennent en charge un nombre important de tâches, allant du secrétariat à la rédaction d'amendements ou de discours, en passant par la tenue d'une permanence parlementaire locale. Ils sont affectés pour les deux tiers d'entre eux dans la circonscription d'origine de leur employeur et disposent généralement de contrats à durée indéterminée (rompus en cas de non-renouvellement du mandat de leur employeur). Seulement 55% d'entre eux travaillent à temps plein, et le cumul de contrats à mi-temps avec plusieurs parlementaires est courant, avec les désagréments que cela implique si l'affectation géographique n'est pas la même dans les deux contrats. Le salaire moyen brut d'un collaborateur s'établit autour de 2650 euros à l'Assemblée Nationale et de 4 100 euros au Sénat, mais ces chiffres

<sup>2</sup> Site officiel de l'Assemblée Nationale, <http://www2.assemblee-nationale.fr/decouvrir-l-assemblee/role-et-pouvoirs-de-l-assemblee-nationale/les-autres-structures-de-soutien-a-l-activite-parlementaire/les-collaborateurs-de-deputes> (consulté le 27 avril 2018).

<sup>3</sup> Site officiel du Sénat, [https://www.senat.fr/role/senateurs\\_info/moyens\\_senateurs.html](https://www.senat.fr/role/senateurs_info/moyens_senateurs.html) (consulté le 27 avril 2018).

<sup>4</sup> Art. 14 de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 *pour la confiance dans la vie politique*, créant un article 8 *quater* dans l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 *relative au fonctionnement des assemblées parlementaires*.

<sup>5</sup> Art. 5 de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 *pour la confiance dans la vie politique*, venant modifier l'article 18-5 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 *relative à la transparence de la vie publique*.

<sup>6</sup> A. POUCHARD, « Qui sont les assistants parlementaires, profession sans statut ? », *lemonde.fr*, 20 novembre 2014, [http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2014/11/20/qui-sont-les-assistants-parlementaires-profession-sans-statut\\_4526808\\_4355770.html](http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2014/11/20/qui-sont-les-assistants-parlementaires-profession-sans-statut_4526808_4355770.html) (consulté le 27 avril 2018).

masquent de fortes inégalités salariales : au Sénat, par exemple, les écarts de salaire vont de 1 à 7<sup>7</sup>.

- 6 Ainsi, tandis que l'opinion et les partis se déchirent sur le cadre « moral »<sup>8</sup> que devrait respecter l'activité des collaborateurs parlementaires, ces derniers se battent d'abord contre la précarité de leur situation professionnelle. Ce combat, pris en charge par les différents syndicats de collaborateurs parlementaires, s'est cristallisé depuis plusieurs années autour de la demande d'un « statut », c'est-à-dire d'un texte renforçant les droits et explicitant les obligations de tous les collaborateurs parlementaires. Compte tenu de la soumission au droit privé des contrats des collaborateurs parlementaires, les syndicats demandent à cet égard la négociation d'une convention collective de branche, contraignante pour l'ensemble des parlementaires-employeurs, bénéficiant à l'ensemble des collaborateurs parlementaires et déterminant les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail, ainsi que les garanties sociales de ces derniers<sup>9</sup>.
- 7 Certes, le moteur de ces revendications est d'abord corporatiste, puisqu'à travers cette démarche les collaborateurs parlementaires cherchent à sécuriser des intérêts professionnels collectifs, mais cela ne rend pas leur démarche illégitime.
- 8 D'une part, la précarité réelle de leur situation au regard du droit commun du travail interpelle d'autant plus que les collaborateurs parlementaires font partie des 1,9%<sup>10</sup> des salariés du secteur privé ne bénéficiant pas de la protection d'une convention collective de branche (ou au moins d'un ensemble d'accords plus favorables que le Code du travail).
- 9 D'autre part, leur participation et leur importance croissantes dans le fonctionnement des assemblées justifient cette revalorisation de leur statut. C'est ainsi que l'Assemblée Nationale, dans le cadre de ses Rendez-vous des réformes 2017-2022, a créé un groupe de travail consacré aux « conditions de travail à l'Assemblée Nationale et [au] statut des collaborateurs parlementaires » ; dans son rapport du 13 décembre 2017, le président de ce groupe, Michel Larive, décrit le sujet du statut des collaborateurs comme « primordial pour le bon fonctionnement de l'Assemblée Nationale »<sup>11</sup>. Dans ce rapport, le groupe de travail

---

<sup>7</sup> *Ibidem* : « Ainsi, 85 collaborateurs sur 953 (principalement à temps partiel) touchent entre 1 000 et 1 500 euros brut par mois, la majorité touchant entre 2 000 et 3 500 euros quand certains (53) gagnent plus de 5 000 euros et même, pour cinq d'entre eux, entre 7 000 et 7 500 euros brut ».

<sup>8</sup> Comme l'indique expressément la première phrase de l'exposé des motifs du projet de loi : « Les premières lois du quinquennat doivent viser à *moraliser* la vie publique ».

<sup>9</sup> Art. L. 2221-1 et L. 2221-2 du C. trav.

<sup>10</sup> Réponse du Ministre du Travail à la question du député P. NOGUÈS, JORF, 29 octobre 2013, p. 11449, <http://questions.assemblee-nationale.fr/q14/14-36011QE.htm> (consulté le 27 avril 2018).

<sup>11</sup> Groupe de travail sur les conditions de travail et le statut des collaborateurs, « Premier rapport du groupe dans le cadre du rendez-vous des réformes » in ASSEMBLÉE NATIONALE (dir.), *Pour une nouvelle Assemblée Nationale. Les rendez-vous des réformes 2017-2022. Première conférence des réformes. Propositions des groupes de travail*,

fait même une vingtaine de propositions qui reprennent essentiellement les revendications des syndicats de collaborateurs parlementaires : établissement de fiches-métiers, mise en place de standards salariaux, amélioration des modalités de décompte et d'aménagement du temps de travail ou encore développement de la formation professionnelle<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Ces propositions visent à poursuivre le dialogue social récemment initié : dans la lignée des recommandations du rapport Bélier et Cormier Le Goff<sup>13</sup>, les efforts des syndicats de collaborateurs parlementaires ont déjà été récompensés par la conclusion d'un premier accord entre plusieurs syndicats de collaborateurs parlementaires et une association de députés-employeurs, signé le 24 novembre 2016 et entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2017<sup>14</sup>.

<sup>11</sup> Pour autant, le fossé entre les déclarations d'intentions et la réalité des engagements finaux reste important. En effet, l'accord du 24 novembre 2016 ne présente qu'un contenu minimal – d'ailleurs révélateur des préoccupations des collaborateurs parlementaires – puisqu'il porte essentiellement sur la limitation et le contrôle des heures de travail. Restreint dans son contenu, cet accord l'est aussi dans sa portée, puisqu'il est inapplicable aux collaborateurs de sénateurs, aux collaborateurs de groupes politiques et aux collaborateurs de l'ensemble des députés n'ayant pas adhéré à l'association des députés-employeurs (soit près de 42% d'entre eux<sup>15</sup>). La questure de l'Assemblée Nationale, qui négociait pour le compte de l'association des députés-employeurs, a fait part de sa propre déception quant au champ de l'accord par la voix de la première questrice, Marie-Françoise Clergeau, qui a préféré parler de simple « étape »<sup>16</sup>. On ne peut donc que constater que cet accord ne constitue pas le statut général attendu.

---

13 décembre 2017, p. 49, <http://www2.assemblee-nationale.fr/static/reforme-an/conditions/Rapport-1-GT2-conditions.pdf> (consulté le 27 avril 2018).

<sup>12</sup> *Ibidem*, pp. 54-91.

<sup>13</sup> G. BÉLIER et A. CORMIER LE GOFF, *Mémoire sur les modalités juridiques d'adoption d'un instrumentum portant conditions générales de travail et d'emploi des collaborateurs parlementaires de droit privé*, 2015, 22 p.

<sup>14</sup> Accord du 24 novembre 2016 relatif aux collaborateurs de députés, [https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=A14049ED6102AA4DB74C171E7FB7889D.tplgfr24s\\_1?idConvention=KALICONT000034035201&cidTexte=KALITEXT000034032509&dateTexte=](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=A14049ED6102AA4DB74C171E7FB7889D.tplgfr24s_1?idConvention=KALICONT000034035201&cidTexte=KALITEXT000034032509&dateTexte=) (consulté le 27 avril 2018).

<sup>15</sup> Anonyme, « Collaborateurs parlementaires : un premier accord collectif signé », *lemonde.fr*, 24 novembre 2016, [http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/11/24/collaborateurs-parlementaires-un-premier-accord-collectif-signe\\_5037408\\_823448.html#bucwz3ZZil1LDBE.99](http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/11/24/collaborateurs-parlementaires-un-premier-accord-collectif-signe_5037408_823448.html#bucwz3ZZil1LDBE.99) (consulté le 27 avril 2018).

<sup>16</sup> M.-F. CLERGEAU, « 1<sup>er</sup> accord collectif de l'histoire parlementaire entre députés et collaborateurs », *clergeau.eu*, 24 novembre 2016, <https://clergeau.eu/1er-accord-collectif-de-lhistoire-parlementaire-entre-deputes-et-collaborateurs/> (consulté le 27 avril 2018).

- 12 Plus largement, on peut se demander si la négociation d'une convention collective est vraiment la voie juridique la plus pertinente pour bâtir un statut des collaborateurs parlementaires.
- 13 En effet, si les parlementaires et leurs collaborateurs l'ont pour le moment choisie, elle apparaît en réalité incompatible avec les objectifs d'un statut. Les particularités de la relation professionnelle entre parlementaires et collaborateurs font obstacle à un dialogue social sincère, équilibré et pérenne, et, à y regarder de plus près, c'est l'application même du droit du travail à cette relation qui apparaît comme une anomalie (I). À l'inverse, une voie jusqu'ici peu évoquée et non explorée par le rapport Bélier et Le Goff, celle du rattachement des collaborateurs parlementaires au régime des agents publics contractuels, permettrait non seulement d'établir plus rapidement et simplement d'un statut avantageux pour toutes les parties, mais aussi de rétablir une cohérence entre le droit applicable aux collaborateurs parlementaires et la nature de leurs fonctions (II).

#### I – L'ÉTABLISSEMENT INCERTAIN D'UN STATUT DES COLLABORATEURS PARLEMENTAIRES À TRAVERS LA NÉGOCIATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

- 14 Le choix actuel de bâtir un statut des collaborateurs parlementaires à travers le droit commun des relations collectives de travail présente de nombreux inconvénients. Les procédures possibles d'établissement et de survie d'une convention collective sont, au pire, improbables et, au mieux, critiquables (1). Mais surtout, l'application même de ce droit semble inadaptée aux enjeux, en tant qu'elle ne permet pas de dépasser la grande variété des situations individuelles des collaborateurs parlementaires et en tant qu'elle est contraire à la nature même de la collaboration parlementaire (2).

##### 1) Une solution improbable sur le plan procédural

- 15 L'établissement d'un statut des collaborateurs parlementaires par le droit privé passe par deux « scénarios juridiques » dont aucun ne semble susceptible d'aboutir (a). Par ailleurs, même dans l'hypothèse d'un succès, la convention collective resterait frappée d'incertitudes majeures quant à sa pérennité (b).

##### a) Une procédure d'établissement vraisemblablement condamnée à l'échec

- 16 Les deux scénarios envisagés pour établir une convention collective, en principe applicable à ses seuls signataires<sup>17</sup>, contraignante pour tous les parlementaires et tous les collaborateurs sont les suivants : soit tous les parlementaires-employeurs et leurs

---

<sup>17</sup> Art. L. 135-1 du C. trav.

collaborateurs sont soumis à une obligation générale de négocier une convention collective, alors applicable à l'ensemble d'entre eux ; soit des accords partiels sont successivement négociés avec une fraction de parlementaires-employeurs et de collaborateurs, avant de faire l'objet d'une extension ministérielle, ayant pour effet de les rendre applicables aux non-signataires<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> Concernant le premier des deux scénarios, il faut rappeler que le principe du parlementaire-employeur implique que le parlementaire est considéré comme l'employeur de ses collaborateurs<sup>19</sup>. Ce principe constitue un obstacle à la mise en place d'une convention collective dans la mesure où il opère une « atomisation » des relations entre parlementaires et collaborateurs. Cette dernière empêche la reconnaissance des deux entités collectives, l'une constituée de la somme des employeurs et l'autre constituée de la somme des salariés, nécessaire à l'identification d'une branche professionnelle et à l'instauration en son sein d'un dialogue social ayant vocation à fonder un accord de branche.

<sup>18</sup> Du côté des collaborateurs parlementaires, l'intérêt de se constituer en syndicats professionnels est évident, ce qui explique leur constitution spontanée et diverse. Mais de leur côté, les parlementaires-employeurs n'ont pas d'incitation à le faire et ne l'ont initialement pas fait. Ceci a poussé plusieurs syndicats à tenter de faire reconnaître par la justice une « unité économique et sociale » des députés-employeurs, ce qui aurait forcé l'applicabilité des dispositions du Code du travail relatives à l'organisation du dialogue social et à la mise en place d'institutions représentatives du personnel. Mais une telle reconnaissance implique pour le juge d'identifier dans les faits une « unité de direction » s'exerçant sur l'ensemble des employés, par-delà « l'écran » formé par des employeurs juridiquement distincts. Or, dans la mesure où le principe de libre exercice du mandat parlementaire est incompatible avec l'existence d'une autorité hiérarchique supérieure au parlementaire-employeur, la chambre sociale de la Cour de Cassation n'a pu que constater « qu'il n'existe aucune unité de direction sur les collaborateurs parlementaires » et, nécessairement, que « les députés composant l'Assemblée Nationale ne constituent pas une unité économique et sociale »<sup>20</sup>. Les parlementaires-employeurs ne sont donc tenus à aucune obligation de se regrouper, et ne peuvent être contraints à participer à un dialogue social avec les syndicats de collaborateurs parlementaires.

---

<sup>18</sup> Art. L. 2261-15 et ss. du C. trav.

<sup>19</sup> Cela peut sembler évident, dans la mesure où c'est bien le parlementaire qui choisit ses collaborateurs intuitu personae et négocie avec eux leur rémunération. Cependant, la règle n'est plus si évidente lorsque l'on rappelle que le parlementaire-employeur n'est pas aussi libre que le serait un employeur ordinaire : il est limité par le montant du crédit collaborateur, par le plafond du nombre de collaborateurs qu'il peut employer ou encore par les interdictions de recrutements familiaux ; par ailleurs, ce n'est pas lui qui rémunère ses propres collaborateurs.

<sup>20</sup> Soc., 18 février 2004, n° 02-60567, publié au bulletin.

- 19 L'échec de la voie juridictionnelle n'a pas démobilisé les syndicats de collaborateurs, qui ont incité les parlementaires à se constituer spontanément en associations de parlementaires-employeurs<sup>21</sup>. Les députés ont accepté cette solution, en créant une association des députés-employeurs en date du 29 avril 2016, dans l'objectif de négocier avec les syndicats de collaborateurs parlementaires, ce qui a abouti, nous l'avons vu, à la signature de l'accord du 24 novembre 2016.
- 20 Faut-il s'en satisfaire et constater la normalisation de la situation des collaborateurs parlementaires au regard du droit syndical ? Non. Outre le fait que cette initiative n'a été engagée qu'à l'Assemblée Nationale, l'absence d'obligation pour les députés-employeurs de se constituer en association susceptible de négocier avec les syndicats de collaborateurs parlementaires n'a pas été sans conséquences sur le déroulement des négociations et sur leur portée.
- 21 D'abord, l'adhésion à l'association était facultative et seuls 336 députés ont accepté d'y participer, de sorte que les collaborateurs des 241 députés ayant fait le choix contraire ne bénéficient pas de l'accord signé. Par ailleurs, l'association de députés-employeurs a pu jouer de son caractère purement volontaire pour conditionner le maintien de son existence et la poursuite des négociations à la restriction *a priori* de son champ, excluant d'entrée de jeu le sujet brûlant du salaire<sup>22</sup>. Ce faisant, les négociations ont donné l'illusion d'un véritable dialogue social, mais il en a manqué l'élément essentiel : l'équité des relations employeurs-salariés. En effet, l'intérêt même de « l'élévation » du niveau des négociations à la branche professionnelle est de corriger l'inégalité fondamentale entre l'employeur et son salarié<sup>23</sup> et cette inégalité n'était pas, en l'espèce, neutralisée.
- 22 En conséquence, l'association spontanée des parlementaires-employeurs ne peut satisfaire l'exigence d'un dialogue social sincère, précisément car l'absence d'obligation de négocier pervertit la démarche dès son origine. Le premier scénario, reposant sur une obligation générale de négocier, est donc une impasse.
- 23 Quant au second scénario, fondé sur l'hypothèse d'une extension des accords ou de la convention collective à l'ensemble des parlementaires-employeurs par le Ministre du Travail, il apparaît aussi improbable.
- 24 D'abord, cette extension n'est possible que si sont vérifiées les clauses obligatoires posées à l'article L. 2261-22 du Code du travail. Sans qu'il soit utile de les étudier chacune

<sup>21</sup> CERCLE DES COLLABORATEURS ET ATTACHÉS PARLEMENTAIRES, « Communiqué de presse », *leccap.fr*, 19 novembre 2014, <http://leccap.fr/2014/11/reconnaissance-et-statut-des-collaborateurs-parlementaires-une-avancee-importante-sur-un-chemin-encore-long/> (consulté le 27 avril 2018).

<sup>22</sup> Anonyme, « Collaborateurs parlementaires : un premier accord collectif signé », *lemonde.fr*, 24 novembre 2016, [http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/11/24/collaborateurs-parlementaires-un-premier-accord-collectif-signé\\_5037408\\_823448.html#bucwz3ZZil1LDBE.99](http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/11/24/collaborateurs-parlementaires-un-premier-accord-collectif-signé_5037408_823448.html#bucwz3ZZil1LDBE.99) (consulté le 27 avril 2018).

<sup>23</sup> G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, coll. Précis, 31<sup>e</sup> éd., 2017, p. 1527.



ici, on peut relever que l'accord du 24 novembre 2016 en ignore déjà certaines, comme la détermination des garanties accordées aux salariés participant à la négociation, alors que de telles clauses semblent primordiales dans une profession où le licenciement discrétionnaire est banal.

25 Mais même à supposer que ces conditions soient remplies, il faudrait encore que le Ministre du Travail accepte de prendre un arrêté d'extension à l'ensemble des parlementaires-employeurs, ce qu'il n'est pas tenu de faire<sup>24</sup> et qu'il sera sans doute dissuadé de faire. En effet, dans le cas de la relation entre parlementaires et collaborateurs, l'acte d'extension devient politiquement très sensible, puisqu'il revient pour le Ministre à soumettre, dans la gestion de leurs collaborateurs, des parlementaires à des obligations nouvelles auxquelles ils ont par hypothèse expressément refusé de se soumettre (s'ils l'avaient voulu, ils auraient participé aux négociations volontaires). Autrement dit, la généralisation d'un accord se fait par une immixtion directe du Gouvernement dans la gestion par les parlementaires de leurs personnels et l'indignation des parlementaires concernés, qui ne manqueraient pas d'invoquer une atteinte grave à la séparation des pouvoirs ou à la liberté d'exercice de leur mandat, semble inévitable. Le second scénario, nécessitant cette intervention ministérielle, apparaît donc aussi irréaliste que le premier.

b) Une pérennité conditionnée à l'assentiment continu des parlementaires

26 La création d'un statut général des collaborateurs parlementaires sous la forme d'une convention collective est ainsi une voie très incertaine. Mais même si elle aboutissait, la question de sa pérennité doit aussi être posée. En effet, elle est conditionnée à la bonne volonté *constante* des parlementaires et rien ne permet de s'assurer que les négociations avec les parlementaires-employeurs se poursuivront.

27 Certes, l'article 12 de la loi du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique a créé un article 8 *bis* dans l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, dont le III indique désormais que « le bureau de chaque assemblée s'assure de la mise en œuvre d'un dialogue social entre les représentants des parlementaires employeurs et les représentants des collaborateurs parlementaires », mais cette disposition ne contient qu'une obligation de moyens formulée en termes vagues. Elle confie par ailleurs la mise en œuvre du dialogue social à un organe composé pour partie des présidents de groupes parlementaires, ceux-là mêmes ayant conditionné leur participation aux négociations pour l'accord du 24 novembre 2016 à l'exclusion de la question salariale.

28 Certes, l'actuelle majorité à l'Assemblée Nationale a voté une telle disposition et a exprimé dans son rapport de décembre 2017 sa volonté de poursuivre le travail engagé, mais il faut rappeler que la résurrection de la question du statut des collaborateurs

---

<sup>24</sup> CE, 21 novembre 2008, n° 300135, publié au recueil Lebon.

parlementaires est due à l'activisme de Claude Bartolone lorsqu'il était Président de l'Assemblée Nationale. Rien ne garantit que cette impulsion trouve un prolongement sous les prochaines législatures, à l'heure où 42% des députés de l'actuelle ont fait le choix de ne pas adhérer à l'association des députés-employeurs et où les sénateurs ne se sont, de leur côté, pas saisis du sujet.

<sup>29</sup> Ultimement, la pérennité de la convention collective repose encore sur le pari que les parlementaires ne la remettront pas en cause. En effet, le parlementaire n'est pas un employeur ordinaire : il est capable de déterminer les lois auxquelles il est soumis. Puisqu'une convention collective requiert (hors l'hypothèse d'extension ministérielle) l'assentiment de l'ensemble des parlementaires-employeurs pour être applicable à l'ensemble des collaborateurs parlementaires et qu'une majorité de parlementaires-législateurs est naturellement en mesure de modifier la loi, les conditions dans lesquelles un accord avec l'ensemble des salariés pourrait être signé se confondent avec celles dans lesquelles les employeurs pourraient s'affranchir des lois qui donnent à cet accord sa valeur juridique. Autrement dit, le parlementaire est à la fois « juge », dans son rôle de législateur, et « partie », dans son rôle d'employeur.

<sup>30</sup> Rien ne laisse penser que les parlementaires useraient réellement de leur pouvoir législatif pour revenir sur des acquis sociaux bénéficiant à leurs collaborateurs... à moins qu'une extension de la convention collective à l'ensemble des parlementaires n'entraîne une réaction hostile de ceux ayant refusé d'adhérer à l'association des parlementaires-employeurs. Dans tous les cas, on ne peut qu'admettre que le comportement adopté jusqu'ici par les parlementaires ne relève que d'une libre participation de ces derniers à la négociation et que tout statut des collaborateurs parlementaires serait inexorablement précaire de ce seul fait.

<sup>31</sup> Le chemin vers l'établissement d'un statut général des collaborateurs parlementaires à travers une convention collective de branche est donc semé d'embûches et un succès resterait sous la menace irréductible d'une remise en cause. Ce n'est donc pas une surprise que l'élaboration d'un premier accord ait été aussi tardive et limitée. En revanche, on peut rétrospectivement s'étonner que cette voie ait été choisie lorsque l'on s'intéresse de plus près à la réalité des fonctions du collaborateur parlementaire.

## **2) Une solution inadaptée sur le plan matériel**

<sup>32</sup> Au-delà des difficultés juridiques qui perturbent l'élaboration d'un statut des collaborateurs parlementaires par la voie du dialogue social, la convention collective apparaît comme un outil inadapté aux spécificités de la collaboration parlementaire. Son inadaptation tient à une diversité fondamentale des situations individuelles des collaborateurs (a) mais également à l'incohérence de son principe, c'est-à-dire la soumission-même des collaborateurs parlementaires au droit privé (b).

a) Des disparités de situations individuelles incompatibles avec un régime uniforme

33 Le collaborateur parlementaire assistant le parlementaire dans l'exercice de son mandat, et ce dernier étant libre, le parlementaire-employeur dispose logiquement d'une grande liberté dans les tâches qu'il peut confier à son collaborateur. C'est la raison pour laquelle l'affectation géographique, les missions, la rémunération ou le niveau de qualification des collaborateurs parlementaires varient autant. Bien que ces disparités soient particulièrement marquées chez les collaborateurs parlementaires, elles ne posent pas de difficultés pour l'établissement d'une convention collective puisqu'on peut les retrouver dans la majorité des secteurs économiques pourtant régis par des conventions de branche. Cependant, les collaborateurs parlementaires présentent une hétérogénéité de leurs situations individuelles qui, sur au moins deux points essentiels, complique la création d'un statut uniforme par la voie de la convention collective.

34 D'une part, il existe une fracture entre les collaborateurs parlementaires *stricto sensu*, c'est-à-dire travaillant pour le compte d'un parlementaire avec lequel ils sont liés par contrat de droit privé, et les collaborateurs de groupes parlementaires, qui sont eux liés par un contrat (également de droit privé) au secrétariat d'un groupe parlementaire. Les dispositifs de rémunération diffèrent selon la catégorie à laquelle appartient le collaborateur : les premiers sont rémunérés sur le crédit collaborateur de l'assemblée concernée tandis que les seconds sont rémunérés sur des fonds partiellement publics (la contribution de l'assemblée aux frais généraux de secrétariat du groupe politique) et partiellement privés (la cotisation des membres du groupe politique, généralement exigée par le parti auquel ils appartiennent). Surtout, ils ont des employeurs de natures différentes : les premiers sont employés par une personne physique déterminée et les seconds par une personne morale, dont la consistance est rendue floue par la confusion entre le groupe politique tel qu'institué au sein de l'assemblée et l'association de droit privé parallèlement créée pour la gestion de ce dernier. Les disparités du mode de rémunération des collaborateurs parlementaires, comme la diversité juridique de leurs employeurs, semblent devoir être nécessairement prises en compte dans une convention collective, qui devra alors distinguer les différentes situations en son sein.

35 D'autre part, le principe d'autonomie des assemblées cause une seconde fracture dans les situations individuelles des collaborateurs parlementaires. En effet, les assemblées bénéficient, en vertu du principe de la séparation des pouvoirs, d'une autonomie administrative et financière<sup>25</sup>. L'une des conséquences immédiates de celle-ci est que l'Assemblée Nationale comme le Sénat sont libres dans la détermination du statut de leurs

---

<sup>25</sup> Pour un lien jurisprudentiel entre autonomie financière et séparation des pouvoirs : CC, 25 juillet 2001, n° 2001-448 DC, « Loi organique relative aux lois de finances » ; voir aussi, en doctrine : P. AVRIL, J. GICQUEL et J.-É. GICQUEL, *Droit parlementaire*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ, 5<sup>e</sup> éd., 2014, p. 67.

personnels *fonctionnaires de l'État*<sup>26</sup>. Cette dernière précision exclut évidemment les collaborateurs parlementaires mais il faut observer que les choix faits par chacune des deux assemblées concernant le statut de leurs personnels propres sont déjà différents. Dans le même sens, les règles concernant l'emploi des collaborateurs varient entre les deux assemblées et le III de l'article 8 *bis* précité de l'ordonnance n° 58-1100 renvoie précisément au bureau de chaque assemblée l'organisation du dialogue social entre ses membres et leurs collaborateurs. Dans ces conditions, il est difficile d'imaginer qu'une convention collective fixant les droits et obligations des collaborateurs parlementaires puisse dépasser la distinction entre les collaborateurs des députés et ceux des sénateurs, pour leur offrir un statut identique, puisqu'il existe une divergence de vues entre les deux assemblées quant au statut dont ils devraient bénéficier.

- 36 Ces obstacles ne sont en fait pas dirimants pour l'établissement d'une convention collective, mais ils impliquent de renoncer à son uniformité, alors même que celle-ci est l'un des objectifs d'un statut général. Quand bien même l'on y renoncerait et l'on admettrait une convention fragmentée en divers sous-régimes, il est permis de s'interroger sur la pertinence du choix même de la convention collective au regard des fonctions des collaborateurs parlementaires.

b) Une solution singulière au regard des fonctions des collaborateurs parlementaires

- 37 Ce qui frappe au premier abord dans le choix de la convention collective comme modalité d'institution d'un statut des collaborateurs parlementaires est que cette utilisation contraste avec l'histoire de celle-ci. En effet, la convention collective a pour objet de concrétiser une « police sociale de la concurrence »<sup>27</sup> dans la branche professionnelle considérée, afin d'éviter que la compétition des entreprises sur le même marché ne conduise à une course au moins-disant social. Or, si les parlementaires se trouvent bien en situation de compétition, elle n'est pas économique ou marchande mais seulement politique et électorale, de sorte que la rémunération de leurs collaborateurs est insusceptible de l'influencer<sup>28</sup>.

- 38 À cet égard, le choix de la convention collective pour l'établissement d'un statut des collaborateurs parlementaires est surprenant. Pourtant, la raison pour laquelle il a été fait n'a rien d'énigmatique : le collaborateur étant lié historiquement (et légalement, depuis la loi du 15 septembre 2017) à son parlementaire par un contrat de droit privé, il a semblé

<sup>26</sup> Art. 72-II de la loi n° 63-156 du 23 février 1963.

<sup>27</sup> G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, *Droit du travail*, *op. cit.*, p. 1528.

<sup>28</sup> Après tout, même dans les « affaires » Fillon ou Le Roux, ce ne sont pas tant les niveaux des rémunérations des collaboratrices qui ont choqué l'opinion que le caractère fictif de leur collaboration, aggravé par l'existence de liens familiaux. Preuve en est que de nombreux collaborateurs parlementaires bénéficient aujourd'hui de salaires plus élevés que ceux évoqués dans ces affaires sans qu'il n'y ait de scandale particulier, dès lors qu'ils remplissent effectivement des fonctions d'assistance auprès de leur parlementaire.

naturel que l'élaboration d'un statut prenne la forme connue d'un dialogue social prévu et encadré par le Code du travail.

<sup>39</sup> Mais la loi du 15 septembre 2017 était précisément l'occasion de s'interroger sur la pertinence de l'application-même du droit privé à ces travailleurs, plutôt que de la considérer comme acquise et d'avancer sur le terrain du droit syndical. L'étrangeté du recours à la convention collective trouve son origine dans l'application inconfortable du droit commun du travail à une relation professionnelle qui s'y prête mal. En effet, « le statut de salarié ne décrit pas totalement la situation juridique des collaborateurs »<sup>29</sup>.

<sup>40</sup> Premièrement, le collaborateur reçoit, on l'a vu, son salaire de la part d'un tiers (l'assemblée à laquelle appartient son employeur ou, pour partie, l'association de gestion du groupe politique auquel il est rattaché). Ainsi, même si le parlementaire (ou le groupe), au titre du libre exercice de son mandat, peut recruter ses collaborateurs *intuitu personae* et négocier avec eux leur salaire et leurs conditions de travail (de sorte que l'on peut considérer qu'il garde le *contrôle* des ressources financières), les collaborateurs parlementaires sont pour l'essentiel rémunérés sur fonds publics.

<sup>41</sup> Deuxièmement, l'affinité politique est généralement au cœur du lien professionnel qui unit le parlementaire et son collaborateur. Or, l'article L. 1132-1 du Code du travail évacue les opinions politiques de la sphère professionnelle, en protégeant le salarié contre toute sanction de son employeur contraire à l'exercice de ses libertés d'opinion ou d'expression. C'est ainsi qu'un collaborateur parlementaire ne peut être licencié pour avoir publiquement exprimé des désaccords politiques avec son employeur et sa volonté de se présenter contre lui à des élections municipales<sup>30</sup> ou pour avoir publiquement et inexactement dénoncé son employeur pour l'emploi fictif de sa fille<sup>31</sup>. En effet, alors même que leurs contrats comprenaient des clauses de confiance, la jurisprudence sociale n'admet pas la perte de confiance comme une cause réelle et sérieuse de licenciement, même lorsque les agissements objectifs l'ayant entraînée peuvent, eux, constituer une telle cause<sup>32</sup>.

<sup>42</sup> Ces particularités montrent que le carcan du droit privé ne convient ni au collaborateur, qui n'acquiert que difficilement ses droits sociaux, ni au parlementaire, qui peut se voir affligé d'un collaborateur malveillant mais non gravement fautif. Elles montrent aussi et surtout que la réalité du travail du collaborateur parlementaire ne peut

---

<sup>29</sup> J.-P. CAMBY, « Le statut des collaborateurs parlementaires » (note sous CE, 22 juillet 2015, n° 387236, mentionné dans les tables du recueil Lebon), *Les Petites Affiches*, n° 32, 2016, p. 9.

<sup>30</sup> Soc., 28 avril 2006, n° 03-44527, publié au bulletin.

<sup>31</sup> Soc., 29 septembre 2010, n° 09-41543.

<sup>32</sup> Soc., 29 mai 2001, n° 98-46341, publié au bulletin : « Mais attendu que la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même quand elle repose sur des éléments objectifs ; que seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur ».

effectivement pas être réduite au salariat, et il est donc utile de rechercher si la nature des fonctions du collaborateur parlementaire peut être appréhendée plus justement.

43 Une première comparaison pourrait être établie avec les fonctionnaires des assemblées parlementaires, en particulier avec les corps d'administrateurs. Ces derniers se trouvent eux aussi au service des élus et sont rompus aux rouages du travail parlementaire. Pour autant, le parlementaire attend de son collaborateur qu'il soit engagé à ses côtés, voire partisan, alors qu'il compte au contraire sur la neutralité des administrateurs. Les relations du parlementaire avec ses collaborateurs, d'une part, et avec les administrateurs de son assemblée, d'autre part, reposent ainsi sur des principes opposés et la comparaison ne résiste pas longtemps.

44 Une autre comparaison, plus fructueuse, peut être réalisée avec la relation unissant une autorité exécutive locale aux membres de son cabinet. Ces derniers, de la même façon que les collaborateurs parlementaires, ne répondent qu'à l'élu qui les emploie et sont placés hors des services administratifs<sup>33</sup>. Les membres du cabinet sont aussi très fréquemment choisis sur des critères alliant la fidélité idéologique et la compétence technique, et peuvent se voir confier des tâches extrêmement diverses et de nature politique. Le plus puissant marqueur de la proximité entre les deux activités réside très certainement dans la participation fréquente des membres de cabinets d'exécutif local aux campagnes nationales de leur employeur et dans le recrutement d'une partie d'entre eux comme collaborateurs parlementaires en cas de succès.

45 Une dernière comparaison, complémentaire de la précédente, peut être faite avec les collaborateurs de groupes politiques d'assemblées délibérantes locales. Là encore, les missions confiées à un collaborateur de groupe politique au niveau local ou dans une assemblée parlementaire sont analogues, sinon identiques.

46 Ces brèves comparaisons établies, il se révèle difficile d'identifier un critère distinguant véritablement les missions du collaborateur parlementaire de celles du membre de cabinet d'exécutif local ou du collaborateur de groupe politique d'une assemblée délibérante locale. Au contraire, leur rapprochement rend distinctement visible leur activité commune : la collaboration politique avec des élus.

47 L'anormalité de la soumission au droit privé des collaborateurs parlementaires devient alors manifeste, puisque les membres de cabinets d'exécutifs locaux comme les collaborateurs de groupes politiques locaux sont, eux, des agents publics contractuels<sup>34</sup>. L'étude des raisonnements supportant ces dernières qualifications achève de montrer que

---

<sup>33</sup> Art. 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*.

<sup>34</sup> Réponse de la Ministre de l'Intérieur à la question de la députée M.-J. ZIMMERMANN, JORF, 2 décembre 2008, p. 10494, <http://questions.assemblee-nationale.fr/q13/13-31338QE.htm> (consulté le 27 avril 2018).

c'est bien l'application du droit commun du travail aux collaborateurs parlementaires qui est une anomalie, et non l'application du droit public aux collaborateurs de cabinets ou de groupes politiques locaux.

48 En effet, les membres de cabinets d'exécutifs locaux sont soumis à la loi du 20 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, bien que recrutés *intuitu personae* par l'exécutif local, parce qu'ils ont « pour mission d'assister la personne d'un élu dans l'exercice de son mandat local »<sup>35</sup>. De leur côté, les collaborateurs de groupes politiques d'assemblées délibérantes locales sont des agents publics en tant qu'ils sont considérés comme des personnels de l'assemblée délibérante mis à la disposition des groupes d'élus dans le seul but « d'améliorer le fonctionnement interne » de celle-ci<sup>36</sup>.

49 Si l'on écarte le critère de la « localité » du mandat ou de l'assemblée – dont on peine à voir comment il pourrait justifier une distinction –, les motifs fondant la qualification d'agents publics des membres de cabinets d'exécutifs locaux et des collaborateurs de groupes politiques d'assemblées délibérantes locales sont transposables aux collaborateurs parlementaires, qu'ils travaillent pour le compte d'un parlementaire ou d'un groupe politique. Ainsi, assistant un élu dans l'exercice de son mandat ou participant au bon fonctionnement d'une assemblée délibérante, le collaborateur parlementaire remplit bien une mission qui est considérée d'intérêt général, au même titre que les autres collaborateurs d'élus<sup>37</sup>.

50 La conquête d'un véritable statut général par les collaborateurs parlementaires à travers l'établissement d'une convention collective semble ainsi compromise par une série d'entraves juridiques trouvant leur origine dans l'application, peu intuitive, du droit commun du travail à la relation les unissant à leur parlementaire-employeur. Une autre voie, à la fois plus immédiate et plus cohérente avec les missions d'intérêt général assurées par les collaborateurs parlementaires, aurait pu être explorée : la requalification de ces derniers en agents publics contractuels.

---

<sup>35</sup> *Ibidem*.

<sup>36</sup> Réponse du Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire à la question du député Y. LACHAUD, JORF, 23 janvier 2007, p. 872, <http://questions.assemblee-nationale.fr/q12/12-105027QE.htm> (consulté le 27 avril 2018).

<sup>37</sup> À noter qu'il existe évidemment des personnels participant à l'exercice d'une mission d'intérêt général et, pour autant, soumis au droit commun du travail, notamment les agents des services publics industriels et commerciaux, mais il est relativement aisé d'extraire les collaborateurs d'élus de cette catégorie : l'objet de la collaboration n'est pas marchand, les salaires sont majoritairement financés par une subvention publique et les modalités de fonctionnement des assemblées délibérantes sont naturellement administratives.

## **II – L'ÉTABLISSEMENT AVANTAGEUX D'UN STATUT DES COLLABORATEURS PARLEMENTAIRES PAR LEUR REQUALIFICATION EN AGENTS PUBLICS CONTRACTUELS**

51 La requalification des collaborateurs parlementaires (y compris les collaborateurs de groupes parlementaires) en agents publics contractuels de l'État aurait pour effet immédiat de les placer sous un régime de droit public qui, même s'il est parfois décrit comme lacunaire par rapport au régime des agents titulaires, répond à l'essentiel de leurs demandes actuelles, tout en préservant la liberté du parlementaire-employeur (1). Surtout, cette solution est nettement supérieure à celle de la convention collective au regard de deux autres préoccupations contemporaines majeures : la déontologie de la vie publique et la simplification du droit (2).

### **1) Une solution conforme aux exigences de la collaboration parlementaire**

52 La soumission des collaborateurs parlementaires au régime des agents publics contractuels de l'État leur offrirait un statut susceptible de répondre à leurs revendications tout en évitant les lenteurs et la complexité du droit commun des relations collectives de travail (a). Par ailleurs, ce régime conserverait le degré de flexibilité dont souhaitent bénéficier les parlementaires-employeurs lorsqu'ils ont fait le choix initial du droit privé, voire augmenterait leur protection contre la déloyauté éventuelle d'un collaborateur (b).

#### *a) Le bénéfice pour les collaborateurs d'un statut uniforme*

53 Il ne s'agit pas ici de s'engager dans une description exhaustive du régime applicable aux agents publics contractuels de l'État, de toute façon marquée par une « grande diversité »<sup>38</sup>, mais de démontrer que celui-ci dispose d'une consistance suffisante pour répondre aux revendications statutaires des collaborateurs parlementaires, voire davantage.

54 Si les agents publics contractuels ont longtemps eu des obligations équivalentes à celles pesant sur les fonctionnaires, tout en ayant des droits inférieurs, leur situation s'est progressivement normalisée. Ainsi, l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires rend applicable aux agents publics contractuels une série de dispositions de cette même loi, en particulier son chapitre II, relatif aux garanties générales des fonctionnaires, mais aussi divers articles relatifs au droit à la formation professionnelle ou encore au compte personnel d'activité. Pour le reste, dans la fonction publique de l'État, leur régime est déterminé principalement par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Cette

---

<sup>38</sup> F. MELLERAY, *Droit de la fonction publique*, Paris, Economica, coll. Corpus. Droit public, 4<sup>e</sup> éd., 2016, p. 159.



situation légale et réglementaire des agents publics contractuels est complétée par les principes généraux du droit bénéficiant à tous les agents publics.

55 Or, de nombreux acquis de l'accord du 24 novembre 2016 trouvent leur équivalent dans les textes précités, de sorte que leur application aurait satisfait une partie des revendications des syndicats de collaborateurs parlementaires. Par exemple, l'article 10 de l'accord, relatif à l'instauration d'une « prime de précarité » en cas de licenciement, trouve son équivalent à l'article 51 du décret de 1986, qui prévoit déjà une telle indemnité en cas de licenciement d'un agent public sous contrat à durée indéterminée, ce qui est le cas 92,4% des collaborateurs parlementaires<sup>39</sup>. De même, la compensation par l'employeur de la perte de revenus au cours de congés maladie ou maternité prévue à l'article 12 de l'accord est déjà instaurée par les articles 14 et 15 du décret.

56 Quant aux bénéficiaires de l'accord du 24 novembre 2016 qui n'auraient pas été obtenus automatiquement par l'application du régime des agents publics contractuels, ils auraient pu être également obtenus par la négociation. En effet, « aucun principe n'interdit de faire bénéficier un agent non titulaire d'un régime indemnitaire prévu pour des titulaires ; [...] lorsque le versement d'une prime n'est pas imposé par un texte, l'administration conserve la faculté de faire bénéficier un agent contractuel des mêmes avantages indemnitaires qu'aux fonctionnaires »<sup>40</sup>. Or, ce que les parlementaires ont accordé à des collaborateurs salariés, les fonctionnaires titulaires des assemblées en bénéficient déjà et ils l'auraient probablement consenti à des collaborateurs agents publics. Ainsi, l'aboutissement de la négociation sociale sur les articles 11 et 13 de l'accord, relatifs au versement de diverses indemnités et à la participation des employeurs au frais de complémentaire santé payés par les collaborateurs, démontre qu'une telle négociation aurait également abouti dans le cadre d'un dialogue entre des collaborateurs agents publics contractuels et leur employeur.

57 Au-delà, certaines revendications que les collaborateurs parlementaires ont exprimées dans le cadre du dialogue social actuel seraient aussi satisfaites par cette solution.

58 Par exemple, l'acquisition du statut d'agent public contractuel de l'État permettrait aux collaborateurs parlementaires, dont la plupart occuperont dans leur carrière ultérieure des

---

<sup>39</sup> A. POUCHARD, « Qui sont les assistants parlementaires, profession sans statut ? », *lemonde.fr*, 20 novembre 2014, [http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2014/11/20/qui-sont-les-assistants-parlementaires-profession-sans-statut\\_4526808\\_4355770.html](http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2014/11/20/qui-sont-les-assistants-parlementaires-profession-sans-statut_4526808_4355770.html) (consulté le 27 avril 2018).

<sup>40</sup> C. Comptes, 7 décembre 2017, n° S-2017-3655, « Université de technologie de Troyes » ; voir aussi CE, 29 décembre 2000, n° 171377, mentionné dans les tables du recueil Lebon : « [...] que, par suite, c'est à tort que le tribunal administratif de Lille a jugé que les agents non titulaires ne pouvaient jamais bénéficier du régime indemnitaire prévu pour les agents titulaires [...] ».

emplois publics, d'accumuler de « l'ancienneté » dans la fonction publique qui leur ouvrirait la porte des concours internes pour l'intégration de celle-ci<sup>41</sup>.

59 Sur le plan procédural, deux options apparaissent possibles pour l'application de ce régime aux collaborateurs parlementaires. La loi du 15 septembre 2017 ayant explicitement soumis les contrats des collaborateurs parlementaires au droit privé par l'inscription d'un article 8 bis au sein de l'ordonnance n° 58-1100 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires<sup>42</sup>, l'option la plus simple semblerait être la nouvelle modification de cette qualification législative, par le remplacement de l'expression « sous contrat de droit privé » par celle de « sous contrat de droit public » (le parlementaire resterait donc formellement l'employeur de son collaborateur). La seconde option, s'inspirant du dispositif appliqué pour les collaborateurs de groupes politiques d'assemblées locales fixé à l'article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984, consisterait à considérer les collaborateurs parlementaires comme des agents contractuels des assemblées mis à la disposition des parlementaires ou des groupes politiques, faisant alors d'eux des personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif et les soumettant d'office au régime de droit public de ces derniers<sup>43</sup>, sous réserve, là encore, de la suppression de la qualification législative insérée dans l'ordonnance n° 58-1100.

60 Dans les deux cas, l'application de ce nouveau régime passe par une intervention législative et ne permet donc pas de dépasser le problème de « l'employeur-législateur ». Mais comparée à la construction progressive d'un statut sous la forme d'une convention collective, cette voie présente des avantages indéniables. Elle est d'abord plus rapide, en tant qu'elle contourne les problèmes de l'inégalité des négociations sociales ou des signatures successives d'accords partiels. Ensuite, elle évacue la nécessité d'une intervention du Ministre du Travail (l'extension des accords de branche négociés) et laisse ainsi le

---

<sup>41</sup> Art. 19 et 31-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Un amendement au projet de loi sur la moralisation de la vie publique visant précisément à autoriser les collaborateurs parlementaires à passer les concours de la fonction publique par la voie interne avait d'ailleurs été déposé et voté au Sénat avant d'être supprimé en commission à l'Assemblée Nationale... au motif que les collaborateurs parlementaires étaient des contractuels de droit privé. L'argument est fragile : premièrement, un tel amendement, dont la proposition et le vote témoignent de la crédibilité, aurait été en cohérence avec les fonctions des collaborateurs parlementaires ; deuxièmement, ce dispositif aurait permis d'apporter aux collaborateurs parlementaires des garanties de reconversion professionnelle qui font partie de leurs revendications prioritaires ; troisièmement, enfin, la création de la « troisième voie » dans les concours d'entrée dans la fonction publique a exactement pour objet de faire bénéficier à l'administration de l'expérience acquise par les candidats venant du secteur privé. L'accès des collaborateurs parlementaires à la voie interne des concours de la fonction publique après plusieurs années de service aurait été une conséquence à la fois logique et immédiate de leur requalification en agents publics contractuels, tout en rassurant les parlementaires inquiets de l'ouverture excessive de la fonction publique aux salariés du secteur privé.

<sup>42</sup> Le I de cet article est ainsi rédigé : « Les députés et les sénateurs peuvent employer *sous contrat de droit privé* des collaborateurs qui les assistent dans l'exercice de leurs fonctions et dont ils sont les employeurs directs ».

<sup>43</sup> T. Conflits, 26 mars 1996, n° 03000, « Berkani », publié au recueil Lebon.

Parlement seul maître du processus, écartant tout risque de conflit institutionnel sur le terrain sensible de la séparation des pouvoirs. Enfin, le régime serait appliqué de manière uniforme à l'ensemble des collaborateurs parlementaires, qu'ils travaillent pour le compte d'un député, d'un sénateur ou d'un groupe politique dans l'une ou l'autre des deux assemblées, en cohérence avec l'esprit d'un statut général des collaborateurs parlementaires.

61 Malgré une législation récente en sens contraire, une nouvelle intervention législative n'est pas une hypothèse irréaliste, dans la mesure où les députés ont fait part de leur souhait de continuer à travailler sur cette question, et où la soumission des collaborateurs au régime des agents publics contractuels présente des avantages pour les parlementaires-employeurs eux-mêmes.

b) La préservation pour les parlementaires de la liberté d'exercice de leur mandat

62 Du côté des parlementaires-employeurs, le défi de l'instauration d'un statut des collaborateurs parlementaires est avant tout celui de la conservation de l'exercice libre de leur mandat. Le maintien actuel des collaborateurs parlementaires sous l'empire du droit privé garantit la maîtrise parlementaire des négociations et du contenu du statut. Ceci leur permet de préserver un équilibre indispensable entre l'amélioration de la situation professionnelle de leurs collaborateurs et leur propre liberté. À cet égard, la requalification des collaborateurs parlementaires en agents publics contractuels de l'État et l'institutionnalisation de leur représentation peut faire craindre une rupture de cet équilibre, par la disparition de la souplesse contractuelle permise par le droit privé.

63 Pourtant, cette flexibilité ne serait pas mise en danger par une telle requalification. Au contraire, le régime des agents publics contractuels est susceptible de renforcer la protection des parlementaires contre les agissements d'un collaborateur devenu hostile mais n'ayant pas fauté, dont la jurisprudence sociale sanctionne aujourd'hui le licenciement. En effet, ce régime, amélioré de dispositifs déjà existants et applicables aux autres collaborateurs politiques, est en mesure de répondre aux inquiétudes éventuelles quant à la « perte » des avantages supposés du droit privé.

64 Ainsi, pour être libre dans l'exercice de son mandat, le parlementaire doit d'abord être en mesure de choisir librement ses collaborateurs. Il convient donc immédiatement de rappeler que si le principe même du concours pour l'accès aux emplois publics est de dépersonnaliser le recrutement des agents, les agents contractuels sont par hypothèse exemptés du principe de l'accès par concours. Dans le doute, le législateur pourra toujours s'inspirer de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984, qui dispose expressément que « l'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs [...] ». Le recrutement *intuitu personae* du collaborateur parlementaire n'est donc absolument pas menacé par le passage sous un régime de droit public.

- 65 Ensuite, le parlementaire doit pouvoir négocier librement le montant de la rémunération de ses collaborateurs. Cette liberté est ici préservée, puisqu'il s'agit précisément de l'une des plus importantes différences de régime entre les agents titulaires et non-titulaires. Elle bénéficie parfois à l'agent, qui peut négocier une rémunération supérieure à celle qu'il aurait eue à ancienneté et fonctions équivalentes en étant titulaire. Mais ici, elle jouerait en faveur des parlementaires-employeurs puisque l'application du régime des agents publics contractuels aux collaborateurs n'induirait ni une réduction de la flexibilité salariale offerte par le droit privé ni une augmentation automatique des salaires actuels des collaborateurs.
- 66 Par ailleurs, le parlementaire doit avoir un entier pouvoir de direction sur ses collaborateurs. La requalification des collaborateurs parlementaires en agents publics pourrait faire planer la menace d'une influence de l'exécutif sur eux, de par leur rattachement à l'administration de l'État. Cette difficulté est pourtant aisément dissipée, puisque l'administration de l'État comprend déjà des personnels qui, bien qu'agents publics, sont indépendants du pouvoir exécutif en vertu de dispositions législatives : les « magistrats de l'ordre judiciaire » et, plus proches du cas des collaborateurs parlementaires, les « fonctionnaires des assemblées parlementaires »<sup>44</sup>. Rien n'interdit ainsi au législateur d'étendre cette immunité aux agents non-titulaires des assemblées.
- 67 Enfin, le parlementaire doit être en capacité de se séparer d'un collaborateur qui ne participerait plus au bon exercice de son mandat. Sur ce point, l'application du droit privé est, nous l'avons vu, un *inconvenient* pour le parlementaire puisque la jurisprudence sociale ne considère pas la perte de confiance comme un motif suffisant de licenciement. Les règles applicables aux emplois « discrétionnaires » de l'État, « fonctionnels » des collectivités territoriales ou de cabinets d'exécutifs locaux permettent *a contrario* de décharger un agent public de ses fonctions à la suite d'une perte de confiance « seule ». À la différence du juge judiciaire, en effet, le juge administratif l'admet comme motif de licenciement et n'exige même pas que qu'elle ait été entraînée par des agissements fautifs de l'agent dans l'exercice de ses fonctions<sup>45</sup>. Autrement dit, la conception du lien de confiance est plus absolue, et donc plus favorable à l'employeur, dans la jurisprudence administrative que dans la jurisprudence sociale. Le parlementaire disposerait donc des moyens de s'assurer la loyauté de son collaborateur, ou plutôt de sanctionner plus facilement sa déloyauté, si ce dernier était un agent public plutôt qu'un salarié.

---

<sup>44</sup> Art. 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

<sup>45</sup> Parmi d'autres : CE, 7 janvier 2004, n° 250616, « Brouhlet », publié au recueil Lebon : à propos d'un secrétaire de mairie ayant été démis de ses fonctions après une altercation physique avec un adjoint au maire, le Conseil d'État considère que ce sont « les différends d'ordre professionnel qui avaient conduit à l'incident » qui ont placé le secrétaire de mairie « dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions », et non l'altercation elle-même.

68 Ainsi, l'application du régime des agents publics contractuels aux collaborateurs parlementaires semble être une alternative pertinente à la convention collective pour l'établissement de leur statut, pour les collaborateurs parlementaires comme pour leurs employeurs, qui ne perdraient aucunement les « avantages » du droit privé, tout en améliorant leur propre situation d'élu. Au-delà, cette solution répond plus efficacement à certains enjeux juridiques plus généraux.

## **2) Une solution efficace à l'égard d'enjeux contemporains du droit**

69 Faire des collaborateurs des agents publics est un moyen plus efficace que la convention collective pour répondre aux attentes pressantes de l'opinion publique sur le plan de la déontologie de la vie politique (a). De plus, dans un contexte de complexification croissante du droit, cette solution aurait le mérite d'unifier le contentieux des collaborateurs d'élus, constituant un premier pas vers une éventuelle harmonisation de leurs régimes, là où le choix de la convention collective engage le législateur dans la création d'un énième statut spécial (b).

### *a) Un outil efficace pour l'encadrement déontologique des activités des collaborateurs*

70 Les agents publics non-titulaires sont soumis pour l'essentiel aux mêmes obligations que les fonctionnaires, puisque le II de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires leur rend applicable l'ensemble des dispositions du chapitre IV de la même loi, relatif aux obligations et, depuis la loi du 20 avril 2016, à la déontologie des fonctionnaires.

71 Là non plus, l'objectif n'est pas de faire une liste exhaustive des obligations déontologiques nouvelles auxquelles seraient soumis des collaborateurs requalifiés en agents publics contractuels. Il s'agit seulement de démontrer que le cadre déontologique préexistant qui leur serait alors applicable peut constituer une réponse aux attentes de l'opinion publique en matière d'éthique de la vie politique, et que cet objectif ne pourrait être atteint par un statut des collaborateurs prenant la forme d'une convention collective.

72 Les apôtres d'un encadrement déontologique plus strict de la collaboration parlementaire pointent du doigt les conditions de leur recrutement – et sur ce point, le législateur est déjà intervenu à travers la loi du 15 septembre 2017, en limitant notamment les emplois familiaux – mais aussi l'exercice parallèle d'activités par les collaborateurs et leurs liens potentiels avec des groupes d'intérêts privés.

73 Sur le premier de ces deux derniers points, le I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 impose à l'agent public de consacrer « l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées », au même titre que le fonctionnaire. Ce principe d'interdiction générale pour l'agent public d'exercer toute autre activité que son métier connaît des exceptions, qui se déclinent selon que l'on considère un cumul

d'activités publiques ou d'une activité privée et d'une activité publique. À l'heure actuelle, les collaborateurs sont potentiellement concernés par les deux hypothèses, puisqu'il est fréquent qu'un collaborateur parlementaire soit parallèlement collaborateur d'élu à un niveau local ou salarié d'une entreprise privée. L'intensité de la limitation du cumul varie aussi selon les activités considérées, allant de l'interdiction stricte<sup>46</sup> à la simple déclaration de l'activité auprès de l'employeur<sup>47</sup>, en passant par l'obtention d'un accord préalable de ce dernier<sup>48</sup>. Le dispositif peut ainsi être précisément ajusté selon la nature des activités cumulées, et son application à des collaborateurs parlementaires devenus agents publics permettrait de prévenir certaines situations regrettables de cumul, notamment celui des fonctions de collaborateur parlementaire et de salarié d'un parti politique<sup>49</sup>, le droit commun du travail étant insusceptible d'offrir un cadre équivalent.

74 Sur le second point, à savoir les liens que les collaborateurs peuvent entretenir avec des groupes d'intérêts privés, une partie de la solution se trouve dans les règles sur le cumul d'activités. Mais celles-ci sont utilement complétées par les dispositions de l'article 25 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, relatif aux conflits d'intérêts : l'agent public est ainsi tenu de « faire cesser immédiatement ou [de] prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver ».

75 Les mécanismes précédents participeraient ainsi à l'exercice déontologique de leurs fonctions par les collaborateurs parlementaires. Cependant, une réponse satisfaisante à la question déontologique ne peut consister en un simple alourdissement des restrictions de cumul d'activités et des obligations de prévention des conflits d'intérêts pesant sur les collaborateurs parlementaires. Cela reviendrait à dire qu'ils sont les seuls responsables d'une situation dans laquelle il a été jugé nécessaire de moraliser la vie politique et ce n'est évidemment pas le cas.

76 La meilleure preuve en est apportée par le fait que les collaborateurs parlementaires eux-mêmes déplorent leur impuissance en la matière<sup>50</sup>. Dans le même sens, le précédent

<sup>46</sup> Par exemple : le fait de « donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique [...] » (3° du I de l'article 25 *septies* de la loi n° 83-634).

<sup>47</sup> Par exemple : « lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an [...] » (1° du II de l'article 25 *septies* de la loi n° 83-634).

<sup>48</sup> Par exemple : pour « exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice » (IV de l'article 25 *septies* de la loi n° 83-634).

<sup>49</sup> Autre pratique révélée, à propos de collaborateurs d'élus au Parlement européen, par de récentes enquêtes judiciaires visant notamment le Front National (FN) et le Mouvement Démocrate (MoDem).

<sup>50</sup> N. THIBAUT, « M. Macron, je vous alerte sur la réalité de ma profession de collaborateur parlementaire pour en finir avec les abus à l'Assemblée », *huffingtonpost.fr*, 19 mai 2017, [http://www.huffingtonpost.fr/nicolas-thibault/moralisation-politique-collaborateur-parlementaire\\_a\\_22098915/](http://www.huffingtonpost.fr/nicolas-thibault/moralisation-politique-collaborateur-parlementaire_a_22098915/) (consulté le 27 avril 2018) : « [...] D'autres sujets importants comme la déontologie devront être

déontologue de l'Assemblée Nationale faisait état dans l'un de ses rapports annuels de plusieurs sollicitations spontanées de collaborateurs parlementaires, regrettant leur caractère informel et invitant à ce qu'il soit donné aux collaborateurs parlementaires un droit de saisine de l'instance de déontologie<sup>51</sup>.

77 Or, la loi du 13 juillet 1983 contient des outils susceptibles d'offrir aux collaborateurs parlementaires les moyens et garanties pour endosser le rôle plus « actif » qu'ils veulent jouer sur ces questions. Le dispositif de « lanceur d'alerte » prévu par l'article 6 *ter* A, ouvert à tous les agents publics, leur donnerait par exemple à la fois une voie d'action face aux éventuels conflits d'intérêts qu'ils pourraient constater au-delà de leur situation personnelle et une protection contre d'éventuelles répercussions. Par ailleurs, l'article 28 *bis*, garantissant à tout agent public le « droit de consulter un référent déontologue », pourrait concrétiser très exactement la proposition précitée de Ferdinand Mélin-Soucramanien à un niveau législatif.

78 L'octroi d'un statut aux collaborateurs parlementaires par leur requalification en agents publics contractuels présenterait ainsi un premier bénéfice collatéral qu'est insusceptible d'offrir la convention collective, à savoir l'application d'un cadre déontologique que l'opinion publique (à travers le débat public), les collaborateurs parlementaires (à travers leurs revendications) et les parlementaires eux-mêmes (à travers la loi du 15 septembre 2017 et les propositions de réforme de l'Assemblée Nationale) semblent collectivement désirer. Cette voie présenterait également des avantages sur le plan de la simplification du droit.

b) *Un pas vers l'harmonisation des régimes applicables aux collaborateurs d'élus*

79 Le « déclin » de plus en plus regretté de la loi<sup>52</sup> tient à une multitude de facteurs, et l'éclatement de la législation en une multitude de sous-régimes particuliers en fait certainement partie. Or, sur la question du statut de leurs collaborateurs, les parlementaires font essentiellement des choix de nature à aggraver cet éclatement.

80 Ils le font d'abord *positivement*, en dispersant les règles applicables aux collaborateurs parlementaires. Bien que leurs collaborateurs parlementaires soient toujours soumis au droit commun du travail et que la voie de l'accumulation d'accords collectifs partiels ait été

---

traitées, un espace dédié, élargi et ouvert aux Collaborateurs, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui devra être proposé ».

<sup>51</sup> F. MÉLIN-SOUCRAMANIEN, *Les progrès de la déontologie à l'Assemblée Nationale. Rapport public annuel sur la mise en œuvre du Code de déontologie*, 2015, pp. 78-80. Cette proposition a depuis été reprise à l'article 80-3 du Règlement de l'Assemblée Nationale, à l'occasion de sa modification par la décision du Bureau du 13 juillet 2016, <http://www2.assemblee-nationale.fr/14/le-bureau-de-l-assemblee-nationale/comptes-rendus-et-convocation-archives-de-la-xiveme-legislature/2016/reunion-du-mercredi-13-juillet-2016> (consulté le 27 avril 2018).

<sup>52</sup> P. ALBERTINI, *La crise de la loi. Déclin ou mutation?*, Paris, LexisNexis, coll. Essais, 2015, p. 14.

choisie pour bâtir un statut des collaborateurs parlementaires, le législateur a instauré, à l'article 19 de la loi du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique, un motif et une procédure de licenciement qui leur sont propres. À l'occasion de cette loi, les parlementaires ont également inséré au sein de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires un certain nombre de dispositions spécifiques aux collaborateurs. Une partie de ces dispositions renvoient elles-mêmes à des décisions des bureaux de chaque assemblée pour leur application ou encore à la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique pour leur contenu.

- 81 Ils le font ensuite *négativement*, en s'abstenant de rapprocher le régime des collaborateurs parlementaires de ceux des autres collaborateurs d'élus cités précédemment. Ce faisant, les parlementaires renoncent à réparer l'anomalie de la soumission au droit privé des collaborateurs parlementaires, alors que tous les autres collaborateurs d'élus sont des agents publics. Si les règles applicables aux membres de cabinets d'exécutifs locaux ou aux collaborateurs de groupes politiques d'assemblées délibérantes locales se transposent aussi bien à la collaboration parlementaire, c'est qu'elles répondent efficacement aux enjeux de l'activité particulière qu'est la collaboration avec les élus et dont le caractère est bien public. Il est dès lors regrettable de ne pas prendre acte du succès de ces expérimentations juridiques dans la fonction publique territoriale, pour avancer vers un possible régime commun aux collaborateurs d'élus à toutes les strates de l'État.
- 82 Certes, il serait injuste de dénoncer ces choix sans relever que le droit commun du travail, par la place qu'il accorde à la négociation au sein des branches professionnelles, des entreprises et des contrats de travail, n'a jamais eu de prétention à l'uniformité. Bien au contraire, il cherche à constituer un filet de sécurité social, tout en laissant les acteurs privés s'accorder sur des mesures plus favorables à travers la négociation. Surtout, il serait trompeur de l'opposer à une uniformité supposée du droit de la fonction publique, marqué en réalité par une « profonde diversité [et des] différences spectaculaires suivant les ministères, suivant les corps ou suivants les employeurs publics »<sup>53</sup>.
- 83 Cependant, le simple rattachement des collaborateurs parlementaires au droit public aurait au moins le mérite d'opérer une unification du contentieux des collaborateurs politiques, ce qui constituerait une réduction de l'éclatement du droit et qui sera impossible si persiste l'anomalie qu'est leur soumission à un régime de droit privé, qui peine de plus en plus à être justifiée.

---

<sup>53</sup> F. MELLERAY, *Droit de la fonction publique*, op. cit., p. 174.



**RÉSUMÉ :**

*Les collaborateurs parlementaires, liés à leur parlementaire-employeur par un contrat de droit privé, tentent depuis plusieurs années d'obtenir un « statut général » susceptible de fixer plus clairement leurs obligations professionnelles et de leur garantir des droits sociaux supérieurs à ceux offerts par la seule application du droit commun du travail. En cohérence avec la soumission au droit privé de ces contrats, ce statut est recherché par la voie de la convention collective. Pour autant, cette voie semble être une impasse au regard de la nature particulière de la relation parlementaire-collaborateur. Une autre possibilité peut être explorée et paraît très avantageuse : celle de la requalification des collaborateurs parlementaires en agents publics contractuels.*

**SUMMARY :**

*For several years, French Members of Parliament's assistants, working for their employer under a private law contract, are fighting for a « general status » establishing more clearly their professional obligations and offering them stronger social rights. In accordance with this private law regime, MP's assistants unions are pursuing this goal through the general rules of social negotiation. However, these rules seem unlikely to lead to a general status, because of the specificity of the work relation between the MP and his assistants. An alternative can be proposed and would be preferable on many aspects : making MP's assistants public servants, instantly rendering public law applicable.*

### BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

- AUZERO G., BAUGARD D. et DOCKÈS E., *Droit du travail*, Paris : Dalloz, coll. Précis, 31<sup>e</sup> éd., 2017, 1785 p.
- AVRIL P., GICQUEL J. et GICQUEL J.-É., *Droit parlementaire*, Issy-les-Moulineaux : LGDJ, 5<sup>e</sup> éd., 2014, 398 p.
- BÉLIER G. et CORMIER LE GOFF A., *Mémoire sur les modalités juridiques d'adoption d'un instrumentum portant conditions générales de travail et d'emploi des collaborateurs parlementaires de droit privé*, 2015, 22 p.
- CAMBY J.-P., « Le statut des collaborateurs parlementaires » (note sous Conseil d'État, 22 juillet 2015, n° 387236), *Les Petites Affiches*, n° 32, 2016, p.9.
- COURTY G. (dir.), *Le travail de collaboration avec les élus*, Paris : Michel Houdiard Éditeur, 2005, 312 p.
- Groupe de travail sur les conditions de travail et le statut des collaborateurs, « Premier rapport du groupe dans le cadre du rendez-vous des réformes » in ASSEMBLÉE NATIONALE (dir.), *Pour une nouvelle Assemblée Nationale. Les rendez-vous des réformes 2017-2022. Première conférence des réformes. Propositions des groupes de travail*, 13 décembre 2017, p. 45, <http://www2.assemblee-nationale.fr/static/reforme-an/conditions/Rapport-1-GT2-conditions.pdf> (consulté le 27 avril 2018).
- MELLERAY F., *Droit de la fonction publique*, Paris : Economica, coll. Corpus. Droit public, 4<sup>e</sup> éd., 2016, 457 p.
- PRÉTOT X., « Les collaborateurs des parlementaires et le droit du travail », *Droit social*, n°11, 1985, p. 734.
- RENOUX T., « Les moyens d'action de l'Assemblée nationale », *Pouvoirs*, n° 34, 1985, p. 67.
- ROZEC P., « L'assistant parlementaire : un salarié à la marge du droit », *Jurisclasseur. Travail et protection sociale*, n°6, 2003, p. 5.