

AJ Collectivités Territoriales 2026 p.282

Licenciement d'un collaborateur de groupe d'élus pour perte de confiance

Décision rendue par Conseil d'Etat

03-02-2026
n° 498796

Sommaire :

Le Conseil d'État juge que le licenciement d'un agent contractuel recruté pour exercer les fonctions de collaborateur d'un groupe d'élus peut être légalement motivé par la perte de confiance entre cet agent et le groupe auquel il est affecté. Le juge de l'excès de pouvoir exerce sur une telle décision un contrôle restreint limité à l'erreur de droit, à l'inexactitude matérielle des faits et au détournement de pouvoir. 🏛️(1)

Texte intégral :

« 2. [...] Il résulte de ces dispositions que la décision de licencier un agent contractuel recruté pour exercer les fonctions de collaborateur d'un groupe d'élus, lesquelles font participer à l'activité du groupe politique auquel cet agent est affecté, peut légalement être motivée par la circonstance que ce dernier ne dispose plus, de la part du groupe d'élus, de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir de contrôler qu'une telle décision ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit et qu'elle n'est pas entachée de détournement de pouvoir ».

CE, 3 février 2026, n° 498796 🏛️

Texte(s) appliqué(s) :

Code général des collectivités territoriales - art. L. 2121-28
Code général de la fonction publique - art. L. 333-12

Mots clés :

RESSOURCES HUMAINES * Agent contractuel * Licenciement * Motif du licenciement * Licenciement d'un collaborateur de groupe politique

(1) Un collaborateur d'un groupe d'élus de l'opposition au conseil municipal de la commune d'Aix-en-Provence avait été recruté, pour une durée de trois ans, par le maire afin d'exercer ses fonctions auprès de ce groupe politique.

Le président de ce groupe d'opposition a informé le maire qu'il ne disposait plus de la confiance nécessaire à l'égard de ce collaborateur et a sollicité, en conséquence, qu'il soit mis fin à son contrat. Le maire a alors prononcé le licenciement de l'intéressé.

L'agent ainsi licencié a contesté cette décision devant le tribunal administratif, puis devant la cour administrative d'appel de Marseille, lesquels ont successivement rejeté sa demande. Le collaborateur de groupe s'est alors pourvu en cassation.

C'est dans ces conditions que le Conseil d'État a été conduit à se prononcer, d'une part, sur la légalité du motif tiré de la rupture du lien de confiance entre un collaborateur de groupe d'élus et le président de ce groupe pour justifier le licenciement prononcé par le maire d'une commune et, d'autre part, sur la nature du contrôle exercé par la juridiction administrative sur une telle décision.

Par cette décision, le Conseil d'État apporte une clarification attendue du régime juridique des collaborateurs de groupes d'élus dans les collectivités territoriales. Institués afin de permettre aux groupes politiques constitués au sein des assemblées locales de collectivités locales importantes de disposer de moyens humains pour l'exercice de leur activité, ces collaborateurs occupent une place singulière dans l'organisation administrative locale (CGCT, art. L. 2121-28¹). Recrutés juridiquement par l'autorité territoriale mais placés, dans l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité politique du président du groupe auquel ils sont affectés, ils se situent à la frontière de la sphère administrative et de la sphère politique.

En premier lieu, la Haute juridiction consacre explicitement la dimension politique de ces fonctions. Certes, ces agents sont recrutés par contrat par la collectivité territoriale et relèvent formellement du régime des agents contractuels de la fonction publique territoriale (CGFP, art. L. 333-12²). Toutefois, leurs missions consistent à participer directement à l'activité politique du groupe auquel ils sont rattachés. Cette participation à l'activité politique de l'assemblée locale implique nécessairement l'existence d'un rapport de confiance entre les élus et leur collaborateur. La solution retenue par le Conseil d'État rapproche ainsi ces fonctions de celles exercées par les collaborateurs de cabinet des autorités exécutives territoriales et les emplois fonctionnels de direction, dont la jurisprudence admet depuis longtemps que les fonctions reposent sur une relation de confiance étroite avec l'élu et que la disparition de cette confiance peut justifier la fin des fonctions. Ainsi, le Conseil d'État juge que la perte de confiance, caractérisée par une « divergence d'objectifs et une dissension sur les politiques à suivre », est un motif légal de licenciement d'un collaborateur de cabinet (CE 28 déc. 2001, n° 225189, *Cne de Saint-Jory*, Lebon³).

La solution n'était pas si aisée car les statuts de chacun de ces personnels sont à la fois différents et ponctuellement semblables. Les emplois de cabinet sont par nature précaires, la durée du contrat limitée à celle du mandat de l'élu (Décr. n° 87-1004 du 16 déc. 1987 ; CAA Bordeaux, 27 mars 2000, n° 98BX00078⁴, *Rivière*. - CE 28 déc. 2001, n° 225189⁵, *Cne de Saint-Jory*, préc.), discrétionnairement choisis (CE 26 janv. 2011, n° 329237⁶, *Ass. de la Polynésie française*, Lebon⁷ ; AJDA 2011. 815⁸) alors que les emplois de collaborateur de groupe bénéficient d'un régime plus protecteur. Recrutés pour trois ans, renouvelables, ils doivent être « cédésés » en cas de recrutement au-delà de six années. En revanche, ces deux catégories d'agent ne peuvent être affectées dans un emploi permanent de la collectivité et n'ont pas de droit à la titularisation.

En deuxième lieu, l'arrêt suit les positions des juges du fond. Ils avaient admis que la rupture du lien de confiance pouvait justifier le licenciement d'un collaborateur de groupe d'élus lorsque celui-ci ne remplissait plus correctement ses missions ou lorsque les relations avec les élus étaient durablement dégradées. La cour administrative d'appel de Lyon a ainsi jugé qu'un licenciement fondé sur la perte de confiance résultant notamment de remises en cause publiques des positions du président du groupe et de dysfonctionnements dans l'exécution des missions confiées n'était pas entaché d'illégalité (CAA Lyon, 12 mars 2020, n° 18LY03545⁹).

En troisième lieu, la décision précise l'office du juge administratif. Le Conseil d'État indique que le juge de l'excès de pouvoir exerce sur la décision de licenciement un contrôle restreint. Il lui appartient seulement de vérifier l'absence d'erreur de droit, d'inexactitude matérielle des faits ou de détournement de pouvoir, à l'instar du contrôle restreint qu'il effectue sur le licenciement des collaborateurs de cabinet (CE 28 déc. 2001, *Cne de Saint-Jory*, préc. ; CAA Versailles 14 oct. 2010, n° 09VE00344¹⁰). Ce contrôle limité s'explique par la nature même de l'appréciation en cause, qui repose sur le pouvoir discrétionnaire reconnu à l'autorité et sur des considérations politiques ou relationnelles difficilement susceptibles d'un contrôle approfondi par le juge administratif sans s'immiscer dans la conduite politique de son action.

En dernier lieu, la décision met en lumière la singularité institutionnelle du dispositif. La décision de licenciement relève juridiquement de l'autorité territoriale, seule compétente pour rompre le contrat de l'agent. Toutefois, la perte de confiance est en pratique constatée par le groupe politique auquel le collaborateur est affecté. Il en résulte une forme de dyarchie dans laquelle l'autorité administrative assume formellement la décision tandis que l'appréciation politique émane du groupe d'élus. Cette solution conduit à interroger la portée réelle du pouvoir de contrôle de l'autorité territoriale, seule compétente pour prononcer le licenciement alors même que l'appréciation déterminante émane du groupe politique auquel elle n'appartient pas. On se demande alors comment elle exercerait elle-même le contrôle restreint et résoudrait les éventuels conflits à naître en cas de désaccord entre l'autorité exécutive et la présidence du groupe politique sur le comportement de son collaborateur.

Cette décision sera mentionnée aux tables du Lebon .

À retenir

Les collaborateurs de groupes d'élus, bien que recrutés par la collectivité territoriale en qualité d'agents contractuels, participent directement à l'activité politique du groupe auquel ils sont affectés. Leur licenciement peut donc être légalement fondé sur la perte de confiance entre les élus du groupe et leur collaborateur. Il appartient alors à l'autorité exécutive de la collectivité de prononcer le licenciement.

Delphine Krust, *Avocate, SCP Krust-Penaud*

Copyright 2026 - Dalloz – Tous droits réservés