Une collectivité publique peut-elle instaurer une politique interne de mobilité RH ?

Réponse courte

Oui, une collectivité publique peut formaliser une politique interne de **mobilité RH**, à condition de s'appuyer sur les instruments réellement prévus par les statuts et de respecter les garanties des agents.

Dans le secteur communal, deux outils légaux structurent la mobilité : la **mobilité intercommunale** de l'article 2, paragraphe 7, de la loi du 24 décembre 1985 (nouvelle nomination auprès d'une autre commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public sous surveillance communale, avec **nomination définitive directe**, sans nouveau service provisoire) et le détachement de l'article 8, paragraphe 3 (durée maximale de **2 ans**, renouvelable, pour raisons motivées).

Toute décision individuelle de mobilité reste un acte administratif : elle doit être **motivée** conformément à la procédure administrative non contentieuse (loi du 1er décembre 1978) et peut être contestée devant le tribunal administratif. Pour les salariés sous contrat, un changement substantiel de poste suit le régime de la modification du contrat de travail (art. L.121-7).

Définition

La **mobilité RH** interne désigne les changements de poste, de service ou d'affectation organisés par l'employeur public au sein de sa structure ou vers une autre entité publique, dont la mutation et la mobilité interne des fonctionnaires communaux. Elle repose sur les instruments prévus par les statuts (affectation, détachement, nouvelle nomination) et non sur un dispositif légal unique ; une politique interne vient ordonner l'usage de ces instruments par des critères et des procédures transparents.

Questions fréquentes

Comment gérer un changement de poste d'un salarié sous contrat dans une collectivité publique ?

Pour les salariés sous contrat, un changement substantiel de poste suit le régime de la modification du contrat de travail : la modification d'une clause essentielle est soumise aux formes de l'article L.121-7 du Code du travail.

Qu'est-ce que la mobilité intercommunale prévue par la loi de 1985 ?

C'est une nouvelle nomination auprès d'une autre commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public sous surveillance communale, avec nomination définitive directe, sans nouveau service provisoire (article 2, paragraphe 7 de la loi du 24 décembre 1985).

Quelles bonnes pratiques pour une politique de mobilité RH dans le secteur public ?

Publier les postes ouverts à l'ensemble des agents éligibles, appliquer des critères objectifs et documentés (grade, compétences, ancienneté), motiver par écrit chaque décision et associer la représentation du personnel à l'élaboration du dispositif. La politique ne peut créer d'outil de mobilité inexistant dans les textes.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Sur quels outils légaux repose la mobilité des fonctionnaires communaux ?

Deux instruments structurent la mobilité communale : la mobilité intercommunale de l'article 2, paragraphe 7 de la loi du 24 décembre 1985 (nouvelle nomination définitive directe) et le détachement de l'article 8, paragraphe 3 (2 ans maximum, renouvelable, pour raisons motivées).

Un agent public peut-il contester une décision de mobilité ?

Oui, la décision peut être contestée devant le tribunal administratif dans un délai de 3 mois. L'administration doit informer l'agent de ce recours et proscrire tout usage de la mobilité comme sanction déguisée, un tel détournement exposant la décision à l'annulation.

Une décision de mobilité interne dans une commune doit-elle être motivée ?

Oui, toute décision individuelle de mobilité est un acte administratif qui doit être motivé conformément à la procédure administrative non contentieuse (loi du 1er décembre 1978). Une décision non motivée ou étrangère à l'intérêt du service encourt l'annulation.

Conditions d’exercice

La mobilité imposée n'est possible que dans les cas prévus par les statuts ; hors ces cas, elle suppose l'accord de l'agent ou le régime de la modification du contrat.

Outil	Portée	Source
Mobilité intercommunale	Nouvelle nomination auprès d'une autre commune, d'un syndicat ou d'un établissement public sous surveillance communale, avec nomination définitive directe	Loi du 24 décembre 1985, art. 2, §7
Détachement	Pour raisons motivées, 2 ans au maximum, renouvelable	Loi du 24 décembre 1985, art. 8, §3
Mobilité au sein de l'État	Changements d'administration et affectations organisés dans le cadre du statut général	Loi modifiée du 16 avril 1979
Salariés sous contrat	Modification d'une clause essentielle soumise aux formes du Code du travail	Art. L.121-7

Modalités pratiques

Une politique interne crédible repose sur des critères objectifs publiés et des décisions motivées, sans créer de droits contraires au statut.

Étape	Bonne pratique
Publication	Diffuser les postes ouverts à la mobilité à l'ensemble des agents éligibles
Sélection	Appliquer des critères objectifs et documentés (grade, compétences, ancienneté)
Décision	Motiver par écrit toute décision individuelle (procédure administrative non contentieuse)
Recours	Informer l'agent du recours ouvert devant le tribunal administratif dans les 3 mois

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Recenser les instruments statutaires disponibles avant de rédiger la politique, celle-ci ne pouvant créer d'outil de mobilité inexistant dans les textes.

Associer la représentation du personnel à l'élaboration du dispositif pour en asseoir la légitimité.

Garantir l'égalité d'accès aux postes ouverts par une publication systématique et des critères connus de tous.

Proscrire l'usage de la mobilité comme sanction déguisée, un tel détournement exposant la décision à l'annulation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 2, §7	Mobilité intercommunale avec nomination définitive directe
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 8, §3	Détachement (2 ans au maximum, renouvelable)
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires de l'État
Loi du 1er décembre 1978 et RGD du 8 juin 1979	Procédure administrative non contentieuse (motivation des décisions)
Loi modifiée du 21 juin 1999	Recours devant le tribunal administratif (délai de 3 mois)
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail

La mobilité ne peut servir à contourner une procédure disciplinaire ni à modifier de fait la situation statutaire d'un agent. Une décision non motivée ou étrangère à l'intérêt du service encourt l'annulation par le tribunal administratif.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois