Un employeur public peut-il imposer une clause de mobilité ?

Réponse courte

Oui, mais uniquement pour ses **salariés sous contrat de travail**, et dans les limites du droit commun. Une **clause de mobilité** peut être insérée dans le contrat au titre de la liberté contractuelle : le salarié qui la signe accepte par avance que son lieu de travail puisse varier dans le périmètre défini. En dehors d'une telle clause, un changement de lieu opéré **en défaveur du salarié** et portant sur une **clause essentielle** doit suivre la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail : notification dans les formes et délais du licenciement, indication de la date d'effet et motifs sur demande, sous peine de **nullité**.

Pour les **agents statutaires**, la notion de clause de mobilité n'a pas de sens : la mobilité relève directement du **statut** . Au niveau communal, l'article 8, §3, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 permet un **détachement** motivé de 2 ans au maximum, renouvelable ; le **déplacement** figure par ailleurs parmi les sanctions disciplinaires des deux statuts, ce qui suppose alors la procédure disciplinaire.

Définition

La **clause de mobilité** est la stipulation par laquelle un salarié accepte par avance la modification de son lieu de travail à l'intérieur d'un périmètre défini au contrat. Elle relève de la **liberté contractuelle** et n'existe que dans la relation de travail de droit privé : la mobilité des agents statutaires découle du **pouvoir d'organisation** de l'administration et des mécanismes prévus par le statut.

Questions fréquentes

Comment changer le lieu de travail d'un salarié sans clause de mobilité ?

Un changement de lieu en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle doit suivre la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail : notification dans les formes et délais du licenciement, indication de la date d'effet et motifs sur demande, sous peine de nullité.

Comment rédiger une clause de mobilité pour limiter les risques de contentieux ?

Délimiter précisément le périmètre géographique concerné, une clause illimitée étant difficilement défendable en cas de litige. Notifier ensuite par écrit toute mise en œuvre en la motivant par l'intérêt du service ou les besoins de l'organisation.

Le déplacement d'un agent public peut-il être une sanction disciplinaire ?

Oui. Le déplacement figure parmi les sanctions disciplinaires des deux statuts (article 47 de la loi du 16 avril 1979 pour l'État, article 58 de la loi du 24 décembre 1985 pour le secteur communal), ce qui impose alors la procédure disciplinaire avec ses garanties et recours.

Peut-on insérer une clause de mobilité dans le statut d'un fonctionnaire communal ?

Non, la notion de clause de mobilité n'a pas de sens pour les agents statutaires : leur mobilité relève directement du statut, via l'affectation et le détachement. L'article 8, §3, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 permet un détachement motivé de 2 ans au maximum, renouvelable.

Quel délai de prévenance pour appliquer une clause de mobilité ?

Aucun texte n'impose de délai de prévenance chiffré : la mise en œuvre s'apprécie selon la bonne foi contractuelle et le contrôle du juge. Un délai raisonnable est recommandé, ainsi que la prise en compte de la situation personnelle et familiale de l'intéressé.

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

Une clause de mobilité est-elle valable dans le contrat d'un salarié d'un employeur public luxembourgeois ?

Oui. Une clause de mobilité peut être insérée dans le contrat de travail au titre de la liberté contractuelle : le salarié qui la signe accepte par avance que son lieu de travail varie dans le périmètre défini. Elle ne vaut que pour les salariés sous contrat, pas pour les agents statutaires.

Conditions d’exercice

Une clause de mobilité ne vaut que pour les salariés : pour les agents statutaires, la mobilité repose sur des mécanismes statutaires distincts.

Catégorie	Instrument de mobilité	Encadrement
Salarié d'un employeur public	Clause de mobilité contractuelle ; à défaut, modification du contrat	Art. L.121-7 en cas de modification défavorable d'une clause essentielle
Fonctionnaire communal	Affectation et détachement statutaires (art. 8, §3, loi de 1985)	Détachement motivé, max 2 ans renouvelable
Fonctionnaire de l'État	Affectation relevant du pouvoir d'organisation	Statut général ; procédure administrative non contentieuse
Tout statutaire	Déplacement comme sanction disciplinaire	Art. 47 (État) et art. 58 (communal) : procédure disciplinaire obligatoire

Modalités pratiques

La mise en œuvre d'une mobilité obéit à un formalisme différent selon que l'on agit sur un contrat ou dans le cadre du statut.

Situation	Marche à suivre
Clause de mobilité signée (salarié)	Application de la clause dans son périmètre, avec un délai de prévenance raisonnable
Absence de clause (salarié)	Procédure de modification du contrat : notification écrite dans les formes du licenciement, date d'effet, motifs sur demande
Agent statutaire	Décision d'affectation ou de détachement motivée par l'intérêt du service, notifiée par écrit
Mobilité-sanction	Uniquement via la procédure disciplinaire, avec les garanties et recours attachés

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

Pratiques et recommandations

Délimiter précisément dans la clause le périmètre géographique concerné, une clause illimitée étant difficilement défendable en cas de litige.

Distinguer rigoureusement la mobilité d'organisation de la mobilité disciplinaire, cette dernière obéissant à une procédure disciplinaire et à des recours spécifiques.

Notifier par écrit toute mise en œuvre, en motivant la mesure par l'intérêt du service ou les besoins de l'organisation.

Prendre en compte la situation personnelle et familiale de l'intéressé avant la décision, ce qui réduit les risques de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7	Modification en défaveur du salarié d'une clause essentielle du contrat de travail
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 8, §3	Détachement des fonctionnaires communaux (motivé, max 2 ans renouvelable)
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 47	Déplacement parmi les sanctions disciplinaires de l'État
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 58	Déplacement parmi les sanctions disciplinaires communales
Loi du 1er décembre 1978	Procédure administrative non contentieuse (décisions administratives individuelles)

Aucun texte n'impose de délai de prévenance chiffré pour la mise en œuvre d'une clause de mobilité : la mesure s'apprécie selon la bonne foi contractuelle et le contrôle du juge. Pour les agents statutaires, parler de « clause » est impropre puisque la mobilité découle du statut.

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.