

L'agent de sécurité peut-il obtenir les raisons d'un changement de poste ou d'une mutation interne ?

Réponse courte

La CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 ne prévoit pas expressément un droit individuel de l'agent à obtenir la motivation d'un changement de poste ou d'une mutation interne. En revanche, l'article 25-2 impose que **tout changement de poste ou mutation** soit communiqué au **président de la délégation** du personnel. L'agent peut donc passer par la délégation pour obtenir les informations relatives à sa mutation.

Le président de la délégation dispose d'un droit de regard sur les changements d'affectation et peut interroger la direction sur les motifs de ces décisions. L'agent qui souhaite connaître les raisons de son changement de poste a intérêt à saisir la délégation du personnel, qui constitue le canal privilégié d'information dans le cadre de la CCT. Par ailleurs, le droit commun luxembourgeois impose à l'employeur de motiver certaines décisions modifiant substantiellement les conditions de travail.

Définition

Le **droit à l'information sur les mutations** dans le secteur du gardiennage s'exerce de manière indirecte via la délégation du personnel. L'article 25-2 de la CCT organise un mécanisme d'information du président de la délégation pour tout changement de poste, ce qui permet au salarié concerné de solliciter les explications par l'intermédiaire de ses représentants élus.

Conditions d'exercice

L'article 25-2 de la CCT et le droit commun encadrent l'accès à l'information sur les changements de poste.

| Critère | Application |
|--------------------------------------|---|
| Droit individuel direct | Non expressément prévu par la CCT |
| Information de la délégation | Obligatoire pour tout changement de poste (art. 25-2) |
| Canal de l'agent | Saisine de la délégation du personnel |
| Destinataire de l'information | Président de la délégation |
| Moment de l'information | Au préalable et suffisamment à temps (sauf urgence) |
| Modification substantielle | Le droit commun peut imposer une motivation |

Modalités pratiques

L'agent souhaitant connaître les raisons d'un changement de poste peut suivre les étapes suivantes.

| Étape | Détail |
|----------------------------------|--|
| Contacteur la délégation | S'adresser au président de la délégation du personnel |
| Demander les informations | Solliciter les motifs communiqués par la direction à la délégation |
| Demande écrite | Adresser une demande écrite à l'employeur si la délégation ne dispose pas des informations |
| Évaluer la modification | Vérifier si le changement constitue une modification substantielle des conditions de travail |
| Recours | Saisir l' <u>ITM</u> ou le tribunal du travail en cas de modification abusive non motivée |

Pratiques et recommandations

Encourager les agents à passer par la délégation du personnel pour obtenir les raisons d'un changement de poste canalise les demandes et renforce le rôle des représentants élus.

Motiver les changements de poste même en l'absence d'obligation conventionnelle expresse améliore l'acceptation des mutations par les agents et réduit les tensions internes.

Distinguer les changements de poste relevant du pouvoir de direction ordinaire et ceux constituant une modification substantielle des conditions de travail, pouvant entraîner des sanctions disciplinaires, permet d'adapter le niveau de motivation exigé.

Documenter les motifs de chaque changement de poste dans le dossier du salarié sécurise l'employeur en cas de contestation devant la juridiction du travail.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. 25-2 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 | Information du président de la délégation pour tout changement de poste |
| Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail | Attributions de la délégation du personnel |
| Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail | Modification des conditions de travail essentielles |

La CCT ne crée pas un droit individuel direct à la motivation des changements de poste mais organise un mécanisme d'information via la délégation. L'agent dispose néanmoins des voies du droit commun si le changement constitue une modification substantielle de ses conditions de travail. En pratique, la transparence sur les motifs des mutations favorise le climat social.

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.