

LA MUTATION INTERNE

Le fonctionnaire est titulaire de son grade mais pas de son emploi ; il a donc vocation à occuper différents emplois correspondant à son grade (article 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983). Le terme « mutation » désigne un changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même cadre d'emplois. La mutation interne a lieu au sein de la même collectivité. Les modalités de la mutation interne sont traitées dans les articles 52 et 54 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

MOTIFS DE LA MUTATION INTERNE

Les motifs justifiant une mutation interne ne sont prévus par aucun texte. Toutefois, la jurisprudence apporte des précisions :

➤ **Intérêt du service :**

× **Organisation du service :**

La nécessité de rationaliser et d'améliorer l'organisation des services est un motif pouvant valablement justifier une mutation interne (CE, n° 21670, 27 octobre 1982).

En revanche, une mutation interne ne peut être prise au vu d'un différend politique entre le maire et l'agent concerné lors des élections municipales (CAA Bordeaux, n° 95BX01725, 3 avril 1997).

× **Mesure prise en considération de la personne :**

La mutation peut être justifiée par un tel motif si le comportement d'une personne nuit au bon fonctionnement du service. Exemple : Mutation d'un agent pour réduire de vives tensions entre les membres du personnel (CAA Nantes, n° 00NT01556, 4 octobre 2002).

➤ **Interdiction de sanction disciplinaire déguisée :**

La mutation interne ne doit pas être prise à la place d'une sanction disciplinaire puisqu'elle ne figure pas dans la liste des sanctions disciplinaires, limitativement énumérées par l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984. Une mutation interne ne peut en aucun cas sanctionner des faits qui ont déjà fait l'objet d'une procédure disciplinaire (CAA Bordeaux, n° 98BX02058, 2 juillet 2002).

Le juge vérifie les motifs et les conditions de la mutation :

Est qualifiée de sanction disciplinaire déguisée la mutation entraînant la perte de responsabilités accompagnée du déménagement ostentatoire d'un bureau et le manque de moyens matériels (CAA Paris, n° 95PA02205, 18 mars 1997).

De même, une mutation sans attribution de fonctions précises est annulée (CAA Lyon, n° 95LY01668, 18 juin 1996).

Le juge prend en général en compte la perte importante de responsabilités pour requalifier une mutation interne en sanction disciplinaire déguisée dès lors qu'un motif étranger au service l'a motivée (CAA Lyon, n° 96LY02218, 28 février 2000).

PROCEDURE DE LA MUTATION INTERNE

➤ **Agents concernés :**

On ne parle de mutation que pour les fonctionnaires titulaires.

➤ **Initiative de la mutation :**

En principe, la mutation interne est à l'initiative de l'autorité territoriale, celle-ci étant libre de procéder aux mouvements des agents au sein de la collectivité.

Néanmoins, la mutation interne peut également être à l'initiative du fonctionnaire. Dans ce cas, l'autorité territoriale dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour accorder ou refuser une telle demande (CE, 14/03/92, M.A.).

➤ **Avis de vacance :**

L'autorité territoriale doit déclarer la création ou la vacance de l'emploi au centre de gestion (article 14 et 41 de la loi du 26 janvier 1984).

Hormis cette publicité de vacance de poste, aucun autre formalisme n'est à respecter pour une décision de mutation interne prise à la demande de l'agent et dans l'intérêt du service (CAA Bordeaux, n° 98BX01113, 21 mars 2002).

➤ **Saisine de la CAP :**

La Commission Administrative Paritaire doit obligatoirement rendre un avis avant une mutation interne entraînant :

✖ Un changement de résidence :

La notion de changement de résidence n'est pas précisée par l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984. Mais, on peut se référer à l'article 4 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 relatif aux frais de déplacement qui précise que «lorsqu'il est fait mention de la résidence de l'agent, cette résidence est sa résidence administrative». Il ajoute que cette notion recouvre «le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté».

Une mutation d'un établissement à un autre au sein de la même commune nécessite la consultation de la CAP, quand bien même les fonctions sont restées identiques, dès lors que l'agent a été obligé de déménager ce qui a entraîné un changement dans sa situation (CAA Marseille, n° 01MA02251, 22 mars 2005).

✖ Une modification de la situation de l'agent : Niveau de responsabilités, rémunération, conditions de travail...

La mutation sur un poste avec des responsabilités différentes mais correspondant au grade de l'agent et conformes à son statut particulier, n'est pas considéré comme une modification de la situation de l'agent mais comme une simple mesure d'ordre intérieur ne nécessitant pas l'avis de la CAP (CE, n° 10676, 7 mai 1980).

En revanche, une modification du lieu de travail et de la nature des tâches modifie la situation de l'agent (CAA Marseille, n° 97MA05324, 16/05/2000).

Toutefois, lorsqu'il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation peut être prononcée sous réserve d'un examen ultérieur par la CAP.

➤ **Saisine du CTP :**

Si la mutation est consécutive à une réorganisation des services ou à une suppression d'emploi, l'avis du Comité Technique Paritaire doit avoir été sollicité préalablement à ces décisions.

➤ **Affectation correspondant au grade :**

En principe, la mutation doit intervenir dans un emploi correspondant au grade du fonctionnaire. Cependant, le juge a validé une mutation dans un emploi correspondant à un grade de niveau hiérarchique inférieur pour des motifs tirés de l'intérêt du service (CAA Lyon, n° 95LY00769, 20 novembre 1998).

De même, l'affectation d'un fonctionnaire sur un poste dans lequel il se trouve sous l'autorité d'un agent de grade inférieur est jugée légale (CAA Marseille, n° 99MA01640, 29 mai 2001).

Ces situations restent toutefois exceptionnelles.

➤ **Respect de certains principes :**

L'autorité territoriale doit respecter les principes de liberté d'opinion, de non discrimination, de liberté syndicale. Par ailleurs, la mutation ne doit pas être fondée sur une situation de harcèlement moral ou sexuel.

➤ **Motivation :**

La décision de la collectivité prononçant une mutation ou la décision de refus d'une mutation demandée par l'agent n'ont pas à être motivées (CE, n° 139491, 24 juin 1994 et CE, n° 87121, 26 février 1992).

➤ **Communication du dossier :**

Dès lors qu'une mutation est prise en considération de la personne, l'agent doit être invité à consulter son dossier (CE, n° 234270, 30 décembre 2003).

Par exemple : une mutation fondée sur l'insuffisance de l'intéressé dans l'exécution des missions d'encadrement incombant à son emploi, telle qu'elle ressort des fiches de notation, est considérée comme prise en considération de la personne. L'agent doit donc être mis à même de consulter son dossier en temps utile (CE, n° 301317, 17 décembre 2007).

➤ **Obligation du fonctionnaire de rejoindre son nouvel emploi :**

Le fonctionnaire est tenu de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique et d'exécuter les tâches qui lui sont confiées (Article 28 de la loi du 13 juillet 1983). A défaut, il s'expose à une sanction disciplinaire.

Le fonctionnaire qui refuse de rejoindre sa nouvelle affectation malgré une mise en demeure, ne peut pas être radié des cadres pour abandon de poste s'il occupe toujours son ancien emploi (CAA Bordeaux, n° 98BX01174, 18 juin 2002). NB : Il peut toutefois faire l'objet d'une sanction disciplinaire.