

### Mutation d'office d'un agent : attention aux faux risques juridiques... et aux vrais leviers sécurisés !

Une [récente décision du tribunal administratif](#) apporte un éclairage particulièrement utile pour les DRH territoriaux confrontés à des situations sensibles de mobilité imposée.

👉 Voici l'essentiel à retenir :

Lorsqu'un agent est placé dans une situation de conflit d'intérêts, l'autorité territoriale peut légalement procéder à un changement d'affectation dans l'intérêt du service, même si cette solution n'est pas explicitement prévue par les textes.

Le juge rappelle plusieurs points fondamentaux :

- Une réaffectation n'est pas une sanction disciplinaire, dès lors qu'elle vise le bon fonctionnement du service et non la volonté de sanctionner l'agent
- Elle n'a pas à être motivée comme une décision défavorable disciplinaire
- Elle reste légale même si elle entraîne une perte de responsabilités, dès lors que le grade et la rémunération sont maintenus
- Un agent public n'a aucun droit acquis à son poste, seulement à une affectation correspondant à son grade
- Le déport n'est pas toujours suffisant pour prévenir un conflit d'intérêts, notamment en cas de fréquence élevée ou de lien hiérarchique

👉 En revanche, vigilance absolue sur un point clé :

Même hors discipline, dès lors que la décision est prise en considération de la personne, le respect du contradictoire et l'accès au dossier restent indispensables.

🔴 Ce que cette [jurisprudence](#) change concrètement pour vous :

Elle sécurise une pratique souvent utilisée mais juridiquement contestée :

👉 la mobilité imposée pour prévenir un risque déontologique

Elle vous donne surtout une grille de lecture claire :

- ✓ intérêt du service réel
- ✓ absence d'intention disciplinaire
- ✓ cohérence avec le grade
- ✓ procédure respectée

🧐 En résumé : ce n'est pas l'impact de la décision qui la rend illégale, mais son intention et sa construction juridique.

🔍 Une [décision](#) à intégrer immédiatement dans vos pratiques RH pour sécuriser vos arbitrages en matière de mobilité contrainte.

💬 Avis : Cet [arrêt](#) redonne une marge de manœuvre aux employeurs publics tout en rappelant une exigence essentielle : la rigueur procédurale. C'est typiquement le genre de jurisprudence qui sécurise les décisions... à condition d'en maîtriser finement les contours.

[Télécharger1776183439177](#) *Tribunal Administratif de La Réunion n° 2400739 du 2 avril 2026*