

## **Démission / "Mutation" Changement d'établissement**

### **Nécessité d'une demande écrite.**

La démission marque l'intention du fonctionnaire de quitter son emploi en abandonnant son statut et les droits qui en découlent.

Elle fait perdre la qualité de fonctionnaire et les droits à l'avancement résultant des services effectués, sauf dans le cas où la démission a pour motif le changement d'établissement.

Elle rompt le lien qui unit le fonctionnaire au service et, en cas de démission par agacement, dans un mouvement d'humeur dû à un retard dans la réintégration ou dans le reclassement, elle peut devenir définitive après acceptation, aucune réintégration n'étant possible (CE, 24 octobre 1986, Richard, Req. n° 40.968).

L'article 87-1 du statut précise que la démission, qui est une décision grave, engageant l'avenir du fonctionnaire, ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent, marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions à titre définitif. Une démission orale est sans valeur, pouvant être ultérieurement contestée par l'intéressé (CE, 15 juillet 1960, Dme Cardona, *Rec.*, p. 481; il avril 1973, Brulant, *Rec.*, p. 294).

Mais, dès lors qu'elle est écrite, datée et signée, elle est valable, même si elle résulte d'une erreur d'appréciation de l'agent qui, par exemple, n'était pas « obligé » de démissionner, dès lors qu'il n'y a pas eu :

- obligation d'agir rapidement sans réfléchir au moins 24 heures (CE, 7 février 1986, CHR de Tours, c/Mme Lecomte);
- menace précise et sérieuse sur la carrière de l'agent (opposition politique) (CE, 28 avril 1976, Ruy);
- contrainte insurmontable de nature à priver l'intéressé de son libre arbitre (CE, 19 juillet 1991, Min. Budget C/Mme Paloux. *Rec. Som.*, p. 999; CE, 22 juin 1994, Cne de Lançon-de-Provence, *Rec. Som.*, p. 1017;
- incapacité réelle de comprendre la situation et de réagir en conséquence (CE, 28 mars 1936, Orteffi, *Rec.*, p. 402).

Ainsi une démission présentée dans un état de grave dépression nerveuse est nulle car entachée d'un vice de consentement (CE, 5 novembre 1971, Cne de Billières, *Rec.*, p. 667). Si l'agent suit déjà un traitement médical antidépresseur, il doit être orienté vers la commission médicale pour un CLM éventuel et sa proposition de démission mise de côté; en cas d'action syndicale, une faute de l'établissement pourrait engager sa responsabilité (OAA Nantes, ch, 30 avril 1992, CHR de Brest, CPH, V<sup>o</sup> Démission).

Un tribunal correctionnel a sanctionné pour « chantage » à deux mois de prison avec

sursis et à une amende de 5001 francs (peine non amnistiable) un directeur qui avait contraint un agent à démissionner en raison d'une condamnation antérieure pour vol, apprise par indiscretion (cf. *Le nouvel hospitalier* n° 14 de septembre 1991, p. 44).

Si l'agent peut prouver, notamment par des certificats médicaux, qu'il ne jouissait pas de toutes ses facultés mentales lors de la rédaction de sa demande, sa requête en annulation de la décision intervenue sera recevable dans le délai du recours contentieux, c'est-à-dire dans les deux mois qui suivent la date de l'acceptation de sa démission.

Une seconde lettre annulant la démission peut être adressée à l'autorité compétente par l'agent qui revient sur sa décision. Présentée avant la notification de l'acceptation, cette nouvelle lettre équivaut à un retrait de la demande, celle-ci devenant caduque. Le refus d'en tenir compte donne à la mesure d'éviction le caractère d'une révocation irrégulière faute de consultation du conseil de discipline (CE, 13 avril 1951, Cne de Pommeuse, *Rec. Som.*, p. 756).

L'autorité compétente pour recevoir la démission est celle qui a le pouvoir de nomination au moment de la démission (CE, 12 février 1954, Bierge, *Rec.*, p. 99).

Il n'est pas nécessaire que les motifs de la démission soient précisés dès lors que l'intention est manifestement exprimée.

Enfin, ajoutons que la démission d'office, contre le gré de l'agent, n'existe pas pour les fonctionnaires mais seulement pour les élus. Il ne peut y avoir, en cas de conflit, qu'une procédure contradictoire de licenciement, de révocation ou de mise à la retraite d'office pour invalidité.

## **Acceptation de la démission.**

La démission ne prend effet que si elle a été acceptée par l'autorité compétente, à la date fixée par elle.

Un délai d'un mois est prévu pour l'intervention de l'acceptation (art. 87-3 du statut); passé ce délai, la démission devient caduque et doit être renouvelée (CE, 23 octobre 1942, Fondacci); aucune sanction n'est prévue en cas de silence de l'administration et il convient d'appliquer la jurisprudence usitée pour le refus.

L'acceptation tardive d'une démission est valable (CE, 21 octobre 1962, Mériot, *Rec.*, p. 563), mais pourrait donner lieu à indemnité si un préjudice résultait pour l'agent d'une lenteur anormale et injustifiée de l'administration.

Si l'agent est placé en congé de maladie peu après sa démission écrite pour une dépression nerveuse mais qu'il reprend son service à l'expiration de ce congé, l'acceptation tardive de la démission sera annulée (CM Nantes, 11 décembre 1996, Cne de Saint-Mathurin-sur-Loire, *Rec. Som.*, p. 992).

Les motifs de l'acceptation — comme ceux de la démission — n'ont pas à être indiqués dans la réponse faite à l'agent (CE, 16 février 1922, Carrière, *Rec.*, p. 218); c'est ainsi que la démission offerte à titre de protestation dans un mouvement d'humeur est considérée comme valable dès lors qu'elle a été acceptée et ne peut être assimilée à une révocation déguisée (CE, 16 mai 1950, Baumbach, *Rec. Som.*, p. 802), mais tout est affaire de circonstances et le juge de

l'excès de pouvoir recherchera l'intention véritable, sanctionnant tout abus d'autorité si la démission n'est pas explicitée et librement consentie; la responsabilité de l'établissement pourra être engagée s'il y a eu interprétation abusive (OAA Lyon, 14 décembre 1989, Hospices civils de Lyon, *Rec. Som.*, p. 762).

En particulier, si l'agent qui est en CLM ou en CLD pour un suivi psychiatrique important a été placé sous sauvegarde de justice et en curatelle, sa démission doit être considérée comme entachée d'un vice de consentement (TA Clermont-Ferrand, 28 mai 1996 *in Le nouvel hospitalier*, n° 52, mars 1999).

Un congé de maladie, même de longue durée ou de longue maladie, ne peut être accordé après l'acceptation de la démission, même si son effet doit remonter à quelques jours avant la date officielle de cessation du service (Sol. Min. Santé *in Gest. hosp.* n° 176 de mai 1978, p. 447). On voit donc l'intérêt humain de demander un délai de réflexion avant d'accepter la démission d'un agent qui souffre de dépression ou d'une grave maladie, relevant d'un congé de longue durée ou de longue maladie.

L'acceptation de la démission la rend en effet irrévocable, aucun retrait n'étant plus possible de la part de l'agent (CE, 28 mars 1936, Ortelli, *Rec.*, p. 402), même s'il se découvre atteint d'une maladie grave permettant l'octroi d'un congé de longue durée ou de longue maladie.

L'administration ne peut, de son côté, rapporter la décision d'acceptation intervenue, sauf si elle est irrégulière.

Ajoutons que la démission ne peut être acceptée une fois que l'agent est décédé (CE, 23 novembre 1921, Changeant, *Rec.*, p. 961).

La communication du dossier n'est jamais nécessaire pour l'acceptation de la démission, car il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire (CE, 8 janvier 1965, Bachir, *Rec.*, p. 7) ni d'une procédure contradictoire, l'accord de l'agent étant considéré comme acquis.

## **Refus de la démission.**

L'acceptation devant intervenir, en principe, dans le mois de la demande, il peut y avoir silence ou refus de l'administration.

Bien que la non-observation de ce délai ne soit pas sanctionnée et qu'il s'agisse en fait d'une simple indication, le silence de l'administration constitue un refus implicite à l'égard de la deuxième demande restée sans réponse; la seule voie de recours, faute de recours hiérarchique à l'autorité de tutelle, est le pourvoi contentieux devant le tribunal administratif, la commission paritaire ne pouvant être saisie qu'en cas de refus formel, mais on ne voit pas très bien comment elle pourrait refuser un recours en cas de silence de l'administration.

Le silence gardé pendant quatre mois ne donne pas naissance à une acceptation tacite de la démission. Le rejet de l'offre de démission après ce délai, suivi d'une mise en demeure de poursuivre son service, oblige l'agent à continuer ses fonctions sous peine de révocation justifiée (TA Nantes, 19 novembre 1973, Ollivier, *Rec.*, p. 824. Il peut seulement adresser une nouvelle lettre de démission.

En tout état de cause, si l'agent a adressé deux lettres recommandées avec accusé de réception à un mois d'intervalle, il peut quitter son emploi sans encourir les sanctions prévues par l'article 87-7 du statut. Nul ne peut obliger quelqu'un à effectuer un travail contre son gré et il suffit d'observer les formalités réglementaires.

L'autorité investie du pouvoir de nomination peut théoriquement refuser la démission proposée, l'atteinte aux libertés individuelles que constitue ce refus étant justifiée par le caractère statutaire des obligations auxquelles sont soumis les fonctionnaires et agents publics (CE, 3 juillet 1963, Boudin, *Rec.*, p. 415. En fait, l'acceptation ne pourra être le plus souvent que subordonnée à un départ à une date plus opportune, un accord amiable devant intervenir sur ce point entre les parties.

En dehors de toute menace disciplinaire, si l'agent maintient son intention de partir malgré le refus qui lui est opposé, l'article 87-6 du statut lui permet de saisir la commission paritaire compétente qui émet un avis motivé transmis à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Ce refus ne peut être soumis au contrôle contentieux du tribunal administratif qu'en cas d'avis défavorable de la commission ou en cas de persistance du refus au vu d'un avis favorable de la commission (CE, 27 mars 1936, Bonny, *D.* 1938-3-33). En effet, l'autorité investie du pouvoir de nomination n'est pas liée par l'avis émis et l'agent dispose seulement d'un recours pour excès de pouvoir éventuel.

Le juge se bornera à examiner si la procédure a été régulièrement observée et si les faits invoqués pour justifier la démission sont matériellement exacts; l'appréciation au fond lui échappe, car il y a usage d'un pouvoir discrétionnaire (CE, 3 juillet 1963, Boudin, *Rec.*, p. 415).

La démission pourra notamment être refusée si une procédure disciplinaire est en cours et si une révocation est envisagée, les conséquences de la révocation étant plus graves.

L'administration dispose du choix entre l'acceptation de la démission et la procédure disciplinaire. Sauf dans les cas très sérieux où il est nécessaire de sanctionner une faute par la révocation prononcée avec éclat, il y aura souvent intérêt à accepter la démission de mauvais agents et à s'en débarrasser en les laissant tenter leurs chances ailleurs.

La procédure disciplinaire une fois engagée remet en cause la demande présentée qui ne pourra être examinée éventuellement qu'à l'issue de la procédure (CE, 16 octobre 1936, Bonny, *Rec.*, p. 881).

La révocation, après procédure disciplinaire régulière, peut même être prononcée après l'acceptation de la démission pour des faits révélés à l'administration postérieurement à sa décision. Le coupable ne saurait en effet rechercher l'impunité par une simple démission qui n'entache pas son honneur et lui permettrait plus facilement de trouver un autre emploi.

En tout état de cause, l'agent qui a remis sa démission pour éviter une révocation (justifiée par les éléments du dossier) ne peut demander ensuite une indemnité pour la réparation du préjudice que lui a causé sa démission (CE, 12/11/21, Calvel, *Rec.* p. 928).

## Effets de la démission.

La démission, une fois acceptée, entraîne de façon irrévocable la radiation des cadres (CE, 8 novembre 1985, Chevallier, *Rec. Som.*, p. 727).

Elle prend effet au jour fixé par l'autorité compétente qui ne peut être que la date de l'acceptation ou une date postérieure.

La cessation du service avant ce terme peut entraîner une sanction disciplinaire ou tout au moins une cessation de paiement du traitement en l'absence de service fait.

L'effet de la décision peut être retardé si une poursuite disciplinaire est engagée.

Si aucune date d'effet n'est précisée par l'administration — ce qui devrait être exceptionnel — la démission part du jour de la notification à l'agent de l'acceptation. Aucune rétroactivité n'est possible (CE, 3 novembre 1961, Sidet, *Rec.*, p. 920), sauf dans le cas d'une « démission tacite, résultant d'un abandon de poste. L'agent a en effet quitté son service sans espoir de retour et c'est du jour de son départ, donc avec rétroactivité, que la démission prend effet (CE, 15 décembre 1954, Touaix, *Rec.*, p. 663).

L'exclusion des cadres consécutive à la démission ne permet à l'intéressé de reprendre du service qu'en observant la réglementation actuelle; même si les conditions nouvelles sont plus dures que celles qu'il a dû remplir la première fois (diplôme notamment), aucune différence ne peut être faite en sa faveur (CE, 12 mai 1954, Dumas, *Rec.*, p. 266).

La démission n'a pas pour effet de faire perdre des droits à pension lorsque les conditions d'ouverture sont remplies (CE, 29 juin 1955, Dalidec, *Rec.*, p. 365), et elle ne dispense pas l'administration d'effectuer, en accord avec l'agent, les formalités régulières de mise à la retraite au jour où l'agent remplit effectivement les conditions.

Enfin les agents démissionnaires, même s'ils sont stagiaires (circ. n<sup>o</sup> 142 du 29 octobre 1955, Brochure du JO n<sup>o</sup> 1054-1), perdent leurs droits au congé annuel non pris.

La démission résultant de la manifestation expresse de l'agent de quitter le service à une période choisie par lui, on estime que l'intéressé qui n'a pas bénéficié du congé annuel doit être considéré comme renonçant implicitement à ce congé au cas où sa lettre de démission ne préciserait pas son intention à cet égard.

Le fonctionnaire démissionnaire n'a pas droit aux allocations pour perte d'emploi, sauf si les motifs de sa démission apparaissent justifiés pour les ASSÉDIC, par exemple pour suivre son conjoint dans une nouvelle résidence trop éloignée (CE, 5 février 1988, Cne de Mouroux, *Rec.*, p. 46).

La même solution doit être apportée pour le concubin (et sans doute dans le cadre d'un PACS) en application de la convention relative à l'assurance chômage à laquelle renvoie l'article L. 351-8 du Code du travail applicable aux agents publics mentionnés à l'article L. 351-12 du même code (CE, 25 septembre 1996, Mme Lefer, *Rec. Som.*, p. 992).

## **Cessation anticipée de fonctions.**

Le dernier alinéa de l'article 87 du statut prévoit le cas où l'agent cesse ses fonctions avant la date fixée par l'autorité compétente. Celle-ci ayant tenu compte des nécessités du service, il importe que l'agent se conforme à ses directives et assure son service jusqu'à la date fixée, sous peine de sanction disciplinaire.

Celle-ci sera le plus souvent de caractère pécuniaire et son montant maximum est celui de la rémunération correspondant aux services non effectués. Les sommes qui sont dues à l'agent au titre de traitement ou de rappel sont amputées de prélèvements jusqu'au montant précité.

Si l'agent a droit à une pension, une retenue peut lui être imposée jusqu'à concurrence d'un cinquième du montant mensuel de sa pension pour une somme correspondant à la rémunération des services non effectués.

Comme il s'agit d'une sanction disciplinaire, la procédure réglementaire devra être observée.

Si l'agent n'a pas droit à pension et si l'administration ne lui doit aucune somme, la sanction ne pourra être pécuniaire. Si un traitement a été versé pour des services non effectués, un ordre de reversement devra être établi.

D'autre part, l'acceptation de la démission, étant subordonnée à un délai, devient nulle si ce délai n'est pas respecté; la démission se trouvant ainsi refusée, l'agent ne peut obtenir, dans un autre établissement, la prise en compte de son grade et de son ancienneté.

## **Nomination dans un autre établissement.**

Les établissements hospitaliers ayant l'autonomie juridique, aucune mutation véritable ne peut être envisagée pour un agent titulaire. Il doit remettre sa démission et obtenir sa nomination dans le nouvel établissement, avec dispense de concours et de stage en application de l'article 32 d) du statut.

La nomination ne peut intervenir tant que la démission n'a pas été acceptée par l'autorité compétente du premier établissement et elle ne saurait prendre effet à une date antérieure à celle fixée par l'établissement d'origine comme date d'effet de la démission.

Le bénéfice du grade peut être conservé dans le cadre de l'article 32 d) pré cité, sous réserve que les conditions précédentes soient remplies.

Pour éviter toute difficulté avec la caisse de retraite, il est indispensable qu'aucune solution de continuité n'existe entre la fin du service dans un établissement et la prise de fonctions dans l'autre.

La procédure est la suivante :

- recrutement par contrat pour une période d'un an, susceptible d'être renouvelée d'un an de plein droit si le statut d'accueil de l'agent concerné prévoit une formation en école excédant

une année; au cours de cette période l'agent bénéficie d'une formation appropriée et d'un suivi personnalisé;

- à l'issue de cette période, l'agent peut être titularisé s'il a donné satisfaction et été déclaré apte à l'issue d'un entretien avec un jury constitué par l'autorité disposant du pouvoir de nomination. La titularisation est prononcée après avis de la CAP.

Dans le cas contraire l'agent peut bénéficier d'un renouvellement de son contrat pour un an ou être licencié. Les agents ainsi recrutés doivent justifier des titres ou diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Toutefois, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui requis par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle, peuvent déposer leur candidature auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination qui vérifie, au vu de leur dossier, qu'ils possèdent le niveau requis.

## **Changement d'établissement.**

Le changement d'établissement à grade égal, improprement (mais couramment) appelé « mutation » est prévu par les articles 32 d) et 38 du statut.

Il nécessite une décision de chacun des directeurs concernés, l'un acceptant la démission pour ordre, l'autre nommant l'intéressé, le tout à la même date.

La mutation proprement dite ne qualifie que les changements d'affectation effectués par la même autorité, soit à l'intérieur d'un établissement, soit pour les personnels nommés par le ministre qui ne peuvent l'être que sous les mêmes réserves précisées ci-après (cf. CE, 10 mars 1995, Niquet, CPH, V<sup>o</sup> Mutation).

L'alinéa 2 de l'article L. 811 a été implicitement abrogé par l'article 37 qui ne fait pas référence, pour l'obligation de stage, au d) de l'article 32 ; par contre le 3e alinéa de l'article L. 189, qui prévoit le maintien du traitement indiciaire, demeure en vigueur.

La rédaction de l'article 36, alinéa 2, et notamment l'ordre des modalités de recrutement, montre bien que le directeur doit donner la priorité à la « mutation » puis à l'intégration directe des titulaires et enfin à l'accueil d'un agent détaché.

Les statuts particuliers doivent prévoir les conditions de recrutement lorsque aucun des candidats n'a pu être nommé sur l'une des bases indiquées ci-dessus, mais il convient aussi de tenir compte des priorités.

Pour tous les emplois donnant lieu à un concours sur titres ou sur épreuves, les administrations hospitalières sont tenues de faire appel aux candidatures des agents occupant, comme titulaires dans d'autres établissements, un emploi identique, c'est-à-dire comportant la même dénomination et un classement indiciaire au moins égal à celui de cet emploi.

Un avis de vacance est publié au *Journal officiel* ou au *BOSP*, à la diligence du préfet; un délai de quinze jours est accordé pour le dépôt des candidatures qui sont ensuite examinées par le directeur et soumises à l'avis de la Commission de l'établissement d'accueil.

Il ne peut toutefois être procédé à aucune nomination par mutation lorsque l'ouverture d'un concours a été décidée (circ. du 3 décembre 1959, *BOSP* n° 59-52), l'emploi n'étant plus vacant.

La notion de mutation entre deux établissements n'est pas constitutive d'un droit et, à défaut de poste vacant, une mutation peut, à bon droit, être refusée par l'établissement d'accueil (CE, 15 décembre 1982, Orne Vincent, Req. n° 6.140).

Le Conseil d'Etat sanctionne toute mesure constituant un détournement de pouvoir à l'occasion d'une mutation (cf. CE, 31 octobre 1973, Orne Gille, *Rec.*, p. 605).

Mais le chef de l'établissement d'accueil conserve, comme responsable du bon fonctionnement du service, le droit de déterminer si la candidature présentée par mutation correspond bien aux caractéristiques de l'emploi vacant. Comme il y a refus d'un droit dont la décision doit être motivée, il semble que seul l'intérêt du service puisse être invoqué, le juge du contentieux n'exerçant qu'un contrôle restreint sur une « mutation » (CE, 4 mars 1992, Amède, *Rec. Som.*, p. 1051).

## PRIORITES

L'article 38 du statut accorde une priorité, dans la mesure compatible avec les nécessités du service, aux fonctionnaires :

- qui demandent à se rapprocher de leur conjoint dont ils sont séparés pour des raisons professionnelles. La loi du 30 décembre 1921 dite « loi Roustan » ne peut cependant être invoquée, car elle ne s'applique qu'aux fonctionnaires de l'Etat (cf. 18 septembre 1992, Sire et Carie, *Rec.*, p. 345) et ne peut aboutir qu'à une affectation dans un poste du département et non dans un établissement localisé (CE, 17 avril 1991, Bernard, *Rec. Som.*, p. 999). La présence au foyer d'un concubin ou d'un compagnon de vie n'est pas assimilée au mariage (CE, 25 novembre 1994, DltO Poulain, *Rec. Som.*, p. 1005) ;
- qui sont travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP, commission prévue à l'article L. 323-II du Code du travail.

La "mutation" n'est possible que lorsque les dispositions statutaires des deux établissements concernés le permettent et si les emplois occupés dans l'un et l'autre établissement sont identiques. Seuls restent alors le détachement (cf. n° 246) ou la mise à disposition.

Sur les différentes priorités prévues par le statut.

## Procédure.

L'agent qui, titulaire d'un poste dans un établissement, désire être nommé au même grade dans un autre, doit, après avoir obtenu l'accord du directeur du nouvel hôpital, présenter sa démission au directeur de l'établissement qui l'emploie en précisant son intention.

Bien entendu, cette « démission » a un caractère juridique particulier et n'entraîne pas les effets de la démission ordinaire (cf. n° 632). C'est ainsi que l'agent conserve ses droits à congé annuel, son ancienneté, etc.

Une "mutation" sans demande préalable sous forme de démission avec indication du nouvel emploi envisagé dans l'autre établissement est considérée comme faite d'office et constitue une sanction disciplinaire. Elle doit donc être soumise à l'avis de la commission paritaire compétente qui apprécie les motifs invoqués et entendra l'intéressé invité à faire sa demande éventuellement (CE, 25 mars 1992, Min. Défense c/ Breleur, *Rec. Som.*, p. 1052).

La commission paritaire doit être également consultée, à peine de nullité, si l'agent doit subir une modification substantielle de ses fonctions (suppression d'un enseignement avec formation par exemple) (TA, Besançon, 30 novembre 1995). La demande est sans valeur juridique si elle est présentée sous l'effet d'une contrainte insurmontable de nature à priver l'intéressé de son libre arbitre (CE, 19 juillet 1991, Min. Budget c/Mme Paloux, *Rec. Som.*, p. 99v).

De même une candidature assortie de réserves importantes difficiles à satisfaire ne constitue pas une demande véritable de poste (CE, 13 février 1987, Bourguin, *Rec. Som.*, p. 782).

La démission est acceptée en fixant une date d'effet, la même pour les deux établissements, de manière à éviter toute solution de continuité. Le directeur de l'établissement d'origine envoie à son collègue une ampliation de sa décision en même temps qu'à son agent et le directeur de l'hôpital du nouvel emploi adresse à son tour une ampliation de sa décision de nomination, visant la démission acceptée.

Il ne s'agit pas d'une véritable mutation, les établissements étant autonomes et indépendants, mais d'une démission en application de l'article 87 du statut pour occuper un emploi dans un autre établissement, suivie d'une nomination en application de l'article 32 d) du statut.

Cette mention est indispensable dans la décision d'acceptation de la requête.

L'article 37 dispense implicitement l'agent "muté" de son stage et il est classé à l'indice de traitement dont il bénéficiait antérieurement.

Il semble, notamment en cas d'incertitude sur les garanties offertes par le nouveau poste, que l'agent désireux de muter a intérêt à solliciter son détachement pour lui permettre de « voir venir » en toute sécurité. Il conserve en effet un lien avec son établissement d'origine, alors qu'après sa démission, il n'est pas certain d'obtenir sa réintégration s'il ne peut demeurer dans son nouveau poste.

Un jugement (TA Lyon, 10 juillet 1975, Gorge) a précisé qu'après l'annulation contentieuse de sa nomination dans le nouveau poste, un agent n'est pas fondé à demander l'annulation de sa mutation et ne peut compter que sur le bon vouloir de son ancien directeur.

**Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986**  
**TITRE IV Statut des personnels de la fonction publique hospitalière**  
**(extraits)**

....

Article 32

Par dérogation à l'article 29 ci-dessus, les fonctionnaires hospitaliers peuvent être recrutés sans concours

- a - en application de la législation sur les emplois réservés
- b - lors de la constitution initiale d'un corps ou emploi
- c - pour le recrutement des fonctionnaires des catégories C et D lorsque le statut particulier le prévoit.

**d - lorsqu'un fonctionnaire change d'établissement pour occuper un des emplois auquel son grade donne vocation dans un autre des établissements mentionnés à l'article 2.**

.....

Article 38

**Dans la mesure compatible avec les nécessités du service, l'autorité investie du pouvoir de nomination fait bénéficier par priorité du changement d'établissement, du détachement ou, le cas échéant, de la mise à disposition, les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles et les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés par la commission prévue à l'article L 323.11 du code du travail.**