

## STATUT GÉNÉRAL

### Sommaire

Loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (telle qu'elle a été modifiée) . . . . .	797
Règlement grand-ducal du 11 septembre 2006 fixant les conditions et modalités de l'ordre de justification à adresser aux fonctionnaires communaux (tel qu'il a été modifié) . . . . .	837
Règlement grand-ducal du 11 septembre 2006 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes . . . . .	405
<a href="#">Règlement grand-ducal du 11 septembre 2006 fixant les conditions et les modalités du maintien en service au-delà de la limite d'âge des fonctionnaires communaux</a>	

**Loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

**Sommaire**

Chapitre 1 <sup>er</sup> .-	Champ d'application et dispositions générales (Art. 1 <sup>er</sup> à 1quater) . . . . .	797
Chapitre 2.-	Recrutement, nomination provisoire, service provisoire, nomination définitive (Art. 2 à 5) . . . . .	799
Chapitre 2bis.-	Développement professionnel du fonctionnaire (Art. 6 à 6ter) . . . . .	802
Chapitre 3.-	Promotion (Art. 7) . . . . .	804
Chapitre 4.-	Affectation du fonctionnaire (Art. 8 à 10) . . . . .	805
Chapitre 5.-	Devoirs du fonctionnaire (Art. 11 à 18 bis) . . . . .	806
Chapitre 6.-	Incompatibilité (Art. 19) . . . . .	808
Chapitre 7.-	Durée du travail (Art. 20 à 21ter) . . . . .	808
Chapitre 8.-	Rémunération (Art. 22 à 28) . . . . .	810
Chapitre 9.-	Congés (Art. 29 à 35) . . . . .	811
Chapitre 10.-	Protection du fonctionnaire (Art. 36 à 41bis) . . . . .	818
Chapitre 11.-	Formation continue (Art. 42) . . . . .	820
Chapitre 12.-	Droit d'association, représentation du personnel (Art. 43 à 47) . . . . .	820
Chapitre 13.-	Sécurité sociale, pension (Art. 48 à 48bis) . . . . .	823
Chapitre 14.-	Cessation définitive des fonctions (Art. 49 à 53) . . . . .	824
Chapitre 14bis -	De la commission d'appréciation des performances professionnelles (Art. 54) . . . . .	826
Chapitre 15.-	Discipline (Art. 55 à 93) . . . . .	827
Chapitre 16.-	Fonctionnarisation d'employés communaux (Art. 94) . . . . .	834
	Dispositions spéciales et transitoires de certaines lois modificatives . . . . .	835

**Loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**

(Mém. A - 84 du 27 décembre 1985, p. 1848; doc. parl. 2659; Rectificatif: Mém. A - 6 du 2 février 1986, p. 648)

modifiée par:

Loi du 25 juillet 1990 (Mém. A - 38 du 16 août 1990, p. 510; doc. parl. 3368; Texte coordonné: Mém. A - 50 du 3 octobre 1990, p. 708)

Loi du 9 juin 1995 (Mém. A - 52 du 30 juin 1995, p. 1366; doc. parl. 3921; Texte coordonné: Mém. A - 56 du 12 juillet 1995, p. 1406)

Loi du 12 février 1999 (Mém. A - 13 du 23 février 1999, p. 190; doc. parl. 4459)

Loi du 24 février 1999 (Mém. A - 20 du 9 mars 1999, p. 569; doc. parl. 4266)

Loi du 17 mai 1999 (Mém. A - 62 du 4 juin 1999; doc. parl. 4325)

Loi du 15 juin 1999 (Mém. A - 90 du 8 juillet 1999, p. 1846; doc. parl. 4506)

Loi du 26 mai 2000 (Mém. A - 50 du 30 juin 2000, p. 1110; doc. parl. 4432)

Loi du 23 février 2001 (Mém. A - 36 du 26 mars 2001, p. 858; doc. parl. 4139)

Loi du 30 juin 2004 (Mém. A - 119 du 15 juillet 2004, p. 1782; doc. parl. 5045)

Loi du 5 août 2006 (Mém. A - 151 du 30 août 2006, p. 2670; doc. parl. 5548)

Loi du 11 août 2006 (Mém. A - 154 du 1<sup>er</sup> septembre 2006, p. 2726; doc. parl. 5533; dir. 2003/33/CE)

Loi du 29 novembre 2006 (Mém. A - 207 du 6 décembre 2006, p. 3589; doc. parl. 5583)

Loi du 22 décembre 2006 (Mém. A - 242 du 29 novembre 2006, p. 4838; doc. parl. 5161)

Loi du 24 octobre 2007 (Mém. A - 241 du 28 décembre 2007, p. 4404; doc. parl. 5337)

Loi du 13 mai 2008 (Mém. A - 70 du 26 mai 2008, p. 962; doc. parl. 5687; dir. 76/207/CEE et 2007/73/CE)

Loi du 30 mai 2008 (Mém. A - 77 du 5 juin 2008, p. 1096; doc. parl. 5795)

Loi du 19 décembre 2008 (Mém. A - 215 du 28 décembre 2008, p. 3194; doc. parl. 5870)

Loi du 3 mars 2009 (Mém. A - 47 du 18 mars 2009, p. 622; doc. parl. 5893)

Loi du 16 mars 2009 (Mém. A - 46 du 16 mars 2009, p. 610; doc. parl. 5584)

Loi du 18 décembre 2009 (Mém. A - 248 du 22 décembre 2009, p. 4394; doc. parl. 6031)

Loi du 3 août 2010 (Mém. A - 134 du 12 août 2010, p. 2190; doc. parl. 5904)

Loi du 13 février 2011 (Mém. A - 32 du 18 février 2011, p. 348; doc. parl. 6104)

Loi du 19 juin 2013 (Mém. A - 104 du 24 juin 2013, p. 1566; doc. parl. 6467; dir. 2010/18)

Loi du 26 avril 2015 (Mém. A - 79 du 29 avril 2015, p. 1490; doc. parl. 6757)

Loi du 25 mars 2015 (Mém. A - 59 du 31 mars 2015, p. 1198; doc. parl. 6461)

Loi du 2 septembre 2015 (Mém. A - 174 du 9 septembre 2015, p. 4148; doc. parl. 6711)

Loi du 3 juin 2016 (Mém. A - 102 du 14 juin 2016, p. 1874; doc. parl. 6792)

Loi du 3 novembre 2016 (Mém. A - 224 du 10 novembre 2016, p. 4202; doc. parl. 6935)

Loi du 28 juillet 2017 (Mém. A - 679 du 31 juillet 2017; doc. parl. 6932)

Loi du 7 novembre 2017 (Mém. A - 964 du 8 novembre 2017; doc. parl. 7102; dir. 2014/54/UE)

Loi du 31 août 2018 (Mém. A - 759 du 31 août 2018; doc. parl. 7246)<sup>1</sup>

Loi du 11 mars 2020 (Mém. A - 155 du 16 mars 2020; doc. parl. 7445).

**Texte coordonné au 16 mars 2020**

**Version applicable à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020**

**Chapitre 1<sup>er</sup>.- Champ d'application «et dispositions générales»<sup>2</sup>**

**Art. 1<sup>er</sup>.**

1. Le présent statut s'applique aux fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, dénommés par la suite «fonctionnaires». Les administrations et établissements précités sont désignés par la suite par le terme de «communes».

Le conseil communal, le comité d'un syndicat de communes et la commission d'un établissement public placé sous la surveillance d'une commune, sont désignés par la suite par le terme de «conseil communal».

Le collège des bourgmestre et échevins, «le bureau d'un syndicat de communes et le président d'un établissement public»<sup>3</sup> placé sous la surveillance d'une commune, lorsqu'il exerce des fonctions comparables à celles d'un collège échevinal, sont désignés par la suite par le terme de «collège des bourgmestre et échevins».

Le bourgmestre, le président d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance d'une commune, lorsqu'il exerce des fonctions comparables à celles d'un bourgmestre, sont désignés par la suite par le terme de «bourgmestre».

1 Selon l'article III de la loi du 31 août 2018, les références au congé pour travail à mi-temps s'entendent comme référence au service à temps partiel à durée déterminée.

2 Modifié par la loi du 29 novembre 2006.

3 Modifié par la loi du 23 février 2001.

2. (Loi du 5 août 2006)

«La qualité de fonctionnaire résulte d'une disposition légale.

Elle est encore reconnue à toute personne qui, à titre permanent, exerce une tâche dans les cadres du personnel d'une commune à la suite d'une nomination par le conseil communal, approuvée par le ministre de l'Intérieur, à une fonction prévue en vertu d'une disposition légale ou réglementaire.»

3. Le présent statut s'applique sous réserve des dispositions spéciales établies pour certains fonctionnaires par les lois et règlements.

L'adaptation des statuts particuliers de ces fonctionnaires aux dispositions du présent statut peut être faite par règlement grand-ducal, le Conseil d'Etat entendu en son avis, à moins qu'il ne s'agisse de dispositions spéciales décrétées par le législateur.

4. (Loi du 28 juillet 2017) «Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés communaux, sont applicables à ces employés compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes du présent statut:

Les articles 1bis, 1ter et 1quater, l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point f), l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, l'article 2, paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, première phrase, ainsi que les articles 6, 6bis, l'article 6ter, les articles 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49, paragraphe 1<sup>er</sup>, 50 et 51, l'article 52, à l'exception de l'alinéa dernier, 53 et 54, 55 à 93 pour autant que l'employé communal tombe sous le régime disciplinaire des fonctionnaires communaux.

Les dispositions des articles 6, 6bis, 6ter, 21ter, 35 et 50 ne sont applicables qu'aux employés communaux engagés à durée indéterminée.»

(Loi du 9 juin 1995)

«5. Un règlement grand-ducal fixe les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier du statut d'employé communal.

Ce même règlement fixe les conditions et modalités sous lesquelles l'employé communal peut bénéficier du régime de pension des fonctionnaires communaux, le tout dans le cadre de l'article 22, deuxième alinéa, de la présente loi.»

6. (Loi du 28 juillet 2017) «La situation des salariés au sens du Code du Travail, sans préjudice de l'article 22, troisième alinéa, de la présente loi, est régie par le Code du Travail. Ils sont affiliés à la Caisse nationale d'assurance pension et à la Caisse nationale de santé et ils ressortissent à la Chambre des salariés.»

(Loi du 30 juin 2004)

«7. Les dispositions de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés communaux visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.»

(Loi du 28 juillet 2017)

«Sont applicables aux fonctionnaires retraités les dispositions suivantes de la présente loi: l'article 13, l'article 25, l'article 36, paragraphes 4 à 6, l'article 39, l'article 43, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, l'article 48, l'article 52, alinéa 4, ainsi que les articles 89 et 93.»

(Loi du 29 novembre 2006)

«Art. 1bis.

1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique est interdite. «Il en est de même pour toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, point a) et alinéa 3.»<sup>1</sup> Aux fins de l'alinéa 1<sup>er</sup>, du présent paragraphe,

«c)»<sup>2</sup> une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus;

«d)»<sup>2</sup> une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 12, paragraphe 3, alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> est considéré comme discrimination.

2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1<sup>er</sup> ci-dessus pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

En ce qui concerne les personnes handicapées, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

3. Par exception au principe d'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés au paragraphe 1<sup>er</sup> ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

1 Inséré par la loi du 7 novembre 2017.

2 Il y a lieu de lire: point a) et point b).

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

4. Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.»

*(Loi du 13 mai 2008)*

**«Art. 1ter.**

1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.

*(Loi du 3 juin 2016)*

«Une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe.»

Aux fins de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe:

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement sexuel tel que défini à l'article 12 paragraphe 3, alinéas 2 à 4 et 7 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.

Le rejet des comportements définis à l'alinéa 3 par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes, fondée sur le sexe, est à considérer comme discrimination.

2. Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination au sens du présent article lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

3. Les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité ne constituent pas une discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.»

*(Loi du 29 novembre 2006)*

**««Art. 1quater»<sup>1</sup>.**

Les dispositions de la loi du 28 novembre 2006 concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut.»

## **Chapitre 2.- Recrutement, nomination provisoire, service provisoire, nomination définitive**

### **Art. 2. Recrutement.**

1. Indépendamment des conditions spéciales déterminées par les lois et règlements, nul n'est admis au service des communes en qualité de fonctionnaire s'il ne remplit pas les conditions suivantes:

*(Loi du 18 décembre 2009)*

- a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne,»
- b) jouir des droits civils et politiques,
- c) offrir les garanties de moralité requises,
- d) satisfaire aux conditions d'aptitude physique «et psychique»<sup>2</sup> requises pour l'exercice de la fonction,
- e) satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises.

*(Loi du 9 juin 1995)*

- f) avoir fait preuve, avant la nomination provisoire, d'une connaissance «adaptée au niveau de carrière»<sup>3</sup> des trois langues administratives, telles que définies par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues» *(Loi du 17 mai 1999)* «sauf pour

1 Numérotation de l'article modifiée par la loi du 13 mai 2008.

2 Ajouté par la loi du 19 décembre 2008.

3 Modifié par la loi du 18 décembre 2009.

les emplois, à déterminer par règlement grand-ducal, pour lesquels la connaissance de l'une ou de l'autre de ces langues n'est pas reconnue nécessaire en raison de la nature et du niveau de responsabilité de ces emplois.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«Exceptionnellement, le conseil communal peut procéder à la création d'emplois en vue de l'engagement d'agents hautement spécialisés ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance de deux des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée et sur avis conforme du ministre de l'Intérieur.

Lorsqu'après deux publications externes, un poste n'a pas pu être occupé par un candidat correspondant « au profil »<sup>1</sup> du poste vacant, le conseil communal peut procéder à l'engagement d'un agent ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée et sur avis conforme du ministre de l'Intérieur.

Le fonctionnaire en service provisoire, recruté en exécution de l'alinéa qui précède, doit, au moment de son entrée en service, se soumettre à un contrôle des langues administratives prévu au point f) du présent paragraphe. Le fonctionnaire en service provisoire qui n'a pas réussi au contrôle des connaissances des langues est tenu de passer un deuxième contrôle à la fin de la première année du service provisoire en cas d'échec dans une langue ou à la fin de la deuxième année du service provisoire en cas d'échec dans deux langues. Le fonctionnaire en service provisoire qui subit un échec à ces épreuves peut s'y présenter une nouvelle fois. Un nouvel échec entraîne la révocation du service provisoire.»

*(Loi du 18 décembre 2009)*

«Toutefois, la condition de la nationalité luxembourgeoise est requise pour les emplois qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public. Ces emplois seront déterminés par voie de règlement grand-ducal.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«L'admission au service des communes est refusée aux candidats qui étaient au service d'une commune à titre définitif et qui ont été licenciés, révoqués ou démis d'office.» *(Loi du 11 mars 2020)* «Elle est également refusée aux candidats dont le contrat d'employé communal ou de salarié a été résilié sur la base du règlement grand-ducal pris en exécution de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 5, dont le service provisoire a été résilié pour motifs graves ou qui ont obtenu pour la seconde fois un niveau de performance 1.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«Pour l'application des dispositions de la lettre e), le ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions, le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions ou le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions peut reconnaître un diplôme ou certificat comme équivalent à celui exigé pour un poste vacant, le cas échéant sur avis d'une commission à instituer par règlement grand-ducal.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«2. Avant d'être pourvue d'un titulaire, toute vacance de poste doit obligatoirement être portée à la connaissance des intéressés par la voie appropriée. Il y a lieu de préciser à chaque fois si la vacance de poste doit être pourvue par voie de recrutement externe ou par voie de recrutement interne.

Par recrutement externe, il y a lieu d'entendre l'engagement d'un candidat remplissant les conditions d'études légales ou réglementaires prévues pour l'accès au poste vacant et dont cet accès se fait par voie d'examen d'admissibilité sauf dans les cas où un tel examen n'est pas prévu par une disposition légale ou réglementaire.

Par recrutement interne, il y a lieu d'entendre soit l'engagement d'un fonctionnaire remplissant les conditions d'études légales ou réglementaires pour l'accès au poste vacant et dont cet accès se fait par changement d'affectation ou de fonction, soit l'engagement d'un candidat par changement de carrière conformément «aux dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 7, paragraphe 3»<sup>2</sup>.»

3. L'admission à un emploi ne peut être subordonnée à des conditions de race, de sexe ou d'état civil, d'opinion ou d'appartenance politique, syndicale ou religieuse.

4. *(Loi du 28 juillet 2017)* «Tous les emplois communaux doivent être occupés par des fonctionnaires. Exceptionnellement et pour des raisons dûment motivées, le conseil communal peut, sous l'approbation du ministre de l'Intérieur, procéder à l'engagement de personnel sous le régime de l'employé communal. Il en est de même de l'engagement de personnel sous le régime du salarié à tâche principalement intellectuelle par le collègue des bourgmestre et échevins.»

*(Loi du 25 juillet 1990)*

«5. A l'exception des cas prévus par une disposition légale ou réglementaire, ainsi que des dispositions prévues à l'article 34 de la présente loi, tous les emplois communaux sont des emplois à tâche complète.»

6. *(Loi du 28 juillet 2017)* «En cas de circonstances exceptionnelles dûment constatées par le conseil communal sur avis conforme du ministre de l'Intérieur, des agents disposant d'une formation universitaire, qui peuvent se prévaloir d'une expérience professionnelle d'au moins douze années et qui disposent de qualifications particulières requises pour un emploi déclaré vacant, peuvent être admis au service d'une commune. Ces agents sont dispensés de l'examen d'admissibilité, du service provisoire et de l'examen d'admission définitive.

Ces agents sont engagés sous le régime du salarié à un poste de la catégorie d'indemnité A, groupes d'indemnité A1 ou A2, prévus pour les employés communaux. Après une période d'une année, ils peuvent être nommés en qualité de fonctionnaire communal

1 Remplacé par la loi du 31 août 2018.  
2 Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

à l'un des échelons de l'un des grades faisant partie de la catégorie de fonctionnaire concernée. La date de la nomination détermine l'ancienneté de grade pour fixer l'échéance des avancements en grade ultérieurs, ainsi que l'échéance des avancements en échelons. À cet effet, le fonctionnaire nommé à un grade déterminé est censé remplir les conditions d'ancienneté pour accéder à ce grade telles que prévues par les dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«7. Par dérogation aux dispositions de l'article 4 de la présente loi, le fonctionnaire nommé définitivement, qui obtient une nouvelle nomination auprès d'une autre commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance des communes, à un emploi de sa carrière, bénéficie d'une nomination définitive selon les modalités fixées à l'article 5 de la présente loi.»

### **Art. 3. Nomination provisoire.**

Sauf disposition légale contraire, la nomination provisoire à un emploi a lieu par décision du conseil communal, à approuver par le ministre de l'Intérieur.

Cette décision est à prendre sur la base des critères suivants:

- 1) le résultat d'un examen d'admissibilité – s'il est prévu par une disposition légale ou réglementaire;
- 2) les certificats ou titres d'études;
- 3) l'expérience pratique acquise;
- 4) l'observation d'autres conditions particulières, éventuellement fixées dans la déclaration de vacance de poste.

### **Art. 4. Service provisoire.**

1. *(Loi du 28 juillet 2017)* «La nomination provisoire vaut admission au service provisoire dont la durée est de «deux»<sup>1</sup> ans pour le fonctionnaire admis au service provisoire à un poste à tâche complète et de «trois»<sup>1</sup> ans pour le fonctionnaire admis au service provisoire à un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.

Les fonctionnaires communaux peuvent bénéficier d'une réduction du service provisoire dont les conditions et modalités d'application sont fixées par règlement grand-ducal. Toutefois la durée du service provisoire ne peut être inférieure à «une année»<sup>1</sup> en cas de tâche complète, ni être inférieure à «deux »<sup>1</sup> années en cas de service à temps partiel.»

2. Le fonctionnaire, avant d'entrer en fonction, prête devant le bourgmestre le serment qui suit: «Je jure fidélité au Grand-Duc, obéissance à la Constitution et aux lois de l'Etat. Je promets de remplir mes fonctions avec intégrité, exactitude et impartialité.»

Le fonctionnaire en service provisoire est censé être entré en fonction dès le moment de la prestation de serment, à moins que l'entrée en fonction effective n'ait lieu à une autre date.

Le serment prêté par le fonctionnaire vaut pour toute sa carrière, à moins que la loi ne prescrive expressément le serment pour des fonctions spéciales.

Si le fonctionnaire refuse ou néglige de prêter le serment ci-dessus prescrit, sa nomination est considérée comme nulle et non avenue.

3. Pendant toute la durée du service provisoire, la commune assure une initiation adéquate au travail du fonctionnaire en service provisoire.

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«L'admission au service provisoire est résiliable. La résiliation est prononcée, soit pour motif grave, soit lorsque le fonctionnaire en service provisoire s'est vu attribuer une appréciation professionnelle insuffisante par application des dispositions de l'article 6bis. Sauf dans le cas d'une résiliation pour motif grave, le fonctionnaire en service provisoire a droit à un préavis d'un mois à compter du premier jour du mois qui suit celui de la constatation de l'insuffisance professionnelle. En cas de résiliation pour motif grave, le fonctionnaire est entendu préalablement en ses explications et la délégation du personnel, si elle existe, est entendue préalablement en son avis.»

Un règlement grand-ducal peut prévoir un délai pendant lequel le fonctionnaire en service provisoire et la délégation du personnel doivent prendre attitude. Ce délai expiré, il peut être passé outre.

*(Loi du 11 mars 2020)* «Le service provisoire peut être suspendu par le collège des bourgmestre et échevins, soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du fonctionnaire en service provisoire, ainsi que dans l'hypothèse où celui-ci bénéficie des congés visés aux articles 30ter, paragraphe 1<sup>er</sup> ou 31, paragraphe 1<sup>er</sup>, d'un service à temps partiel pour raisons de santé ou dans des cas exceptionnels et pour des raisons dûment motivées pour une période s'étendant au maximum sur douze mois.» *(Loi du 28 juillet 2017)* «En cas d'incapacité de travail, le paiement du traitement, en tout ou en partie, peut être continué par décision du collège des bourgmestre et échevins.» Pendant ces périodes, le paiement de la rémunération, en tout ou en partie, peut être continué par décision du collège des bourgmestre et échevins.

*(Loi du 25 juillet 1990)*

«Avant la fin du service provisoire le fonctionnaire doit subir, le cas échéant, un examen qui décide de son admission définitive.»

Le service provisoire peut être prolongé pour une période s'étendant au maximum sur douze mois:

- a) en faveur du fonctionnaire en service provisoire qui n'a pas pu se soumettre à l'examen d'admission définitive pour des raisons indépendantes de sa volonté;
- b) en faveur du fonctionnaire en service provisoire qui a subi un échec à l'examen d'admission définitive.

1 Remplacé par la loi du 11 mars 2020.

(Loi du 11 mars 2020)

«c) en faveur du fonctionnaire en service provisoire qui bénéficie des congés visés aux articles 30 ou 30ter, paragraphes 2 et 3.»

(Loi du 28 juillet 2017)

«Le fonctionnaire en service provisoire a réussi à l'examen d'admission définitive lorsqu'il a obtenu une note finale d'au moins deux tiers du total des points et une note suffisante dans chacune des épreuves. Par note finale, il y a lieu d'entendre celle qui se compose du résultat de la partie générale et de la partie spéciale de l'examen d'admission définitive.»

Dans ce cas, le fonctionnaire en service provisoire doit se présenter de nouveau à l'examen. Un nouvel échec entraîne l'élimination définitive du fonctionnaire en service provisoire.

Les décisions relatives à la révocation et à la prolongation du service provisoire ainsi qu'au licenciement à la fin du service provisoire sont prises par le conseil communal, la délégation du personnel, si elle existe, entendue en son avis. Cet avis n'est pas requis pour la prolongation du service provisoire en cas d'insuccès à l'examen d'admission définitive.

4. Des règlements grand-ducaux fixent les conditions et formalités à remplir par les postulants, les modalités du service provisoire «, la mise en œuvre du plan d'insertion professionnelle»<sup>1</sup> ainsi que le programme et la procédure de l'examen d'admissibilité et de l'examen d'admission définitive prévus par le présent statut.

Ces règlements peuvent prévoir des cas dans lesquels les conditions du service provisoire et d'examen peuvent être sujets à exception ou tempérament, notamment en cas de changement de commune.

(Loi du 28 juillet 2017)

«(5) Le service provisoire a pour objectif de développer les compétences professionnelles, administratives, organisationnelles et sociales du fonctionnaire en service provisoire.»

(Loi du 11 mars 2020)

«La période de service provisoire comprend une partie de formation générale et une partie de formation spéciale.»

(Loi du 28 juillet 2017)

«A cet effet, le fonctionnaire en service provisoire est soumis pendant son service provisoire à un plan d'insertion professionnelle élaboré par son administration.

Le plan d'insertion professionnelle permet de faciliter le processus d'intégration du fonctionnaire en service provisoire dans son administration tout en lui conférant la formation nécessaire et les connaissances de base indispensables pour bien exercer ses fonctions.

Le plan d'insertion professionnelle prévoit, à l'égard du fonctionnaire en service provisoire, la désignation d'un patron de stage, la mise à disposition d'un livret d'accueil et l'élaboration d'un carnet de stage.

Le fonctionnaire en service provisoire est à considérer comme un agent appelé à être formé en vue de ses futures fonctions et missions. Il bénéficie à ce titre d'une initiation pratique à l'exercice de ses fonctions sous l'accompagnement d'un patron de stage.»

#### **Art. 5. Nomination définitive.**

Sauf disposition légale contraire, la nomination définitive est réglée de la manière suivante:

A la fin du service provisoire et en cas de réussite à l'examen d'admission définitive, la nomination définitive a lieu, avec effet à l'échéance du service provisoire, par décision du conseil communal à approuver par l'autorité supérieure et sur avis de la délégation du personnel, si elle existe.

Une décision de refus d'admission définitive doit être motivée et est susceptible d'un recours au «tribunal administratif»<sup>2</sup> statuant comme juge du fond.

La nomination définitive est acquise au profit des fonctionnaires en service provisoire dont la fonction ne requiert pas un examen d'admission définitive, par le seul fait de l'expiration du service provisoire.

(Loi du 28 juillet 2017)

### **«Chapitre 2bis. - Développement professionnel du fonctionnaire»**

(Loi du 28 juillet 2017)

#### **«Art. 6.**

Le développement professionnel du fonctionnaire s'inscrit dans le cadre d'un système de gestion par objectifs qui détermine et assure le suivi de la performance générale de l'administration et de la performance individuelle des agents qui font partie de l'administration.

Le système de gestion par objectifs est mis en œuvre par cycles de trois années, dénommés «périodes de référence», sur base des éléments suivants:

- a) la description des missions et objectifs des communes et de leurs services,
- b) l'organigramme,
- c) la «description de fonction»<sup>3</sup> avec le relevé des tâches,

<sup>1</sup> Ajouté par la loi du 28 juillet 2017.

<sup>2</sup> En vertu de la loi du 7 novembre 1996, la référence au Comité du Contentieux du Conseil d'Etat s'entend comme référence au tribunal administratif (Mém. A - 79 du 19 novembre 1996, p. 2262; doc. parl. 3940A).

<sup>3</sup> Remplacé par la loi du 31 août 2018.



- d) l'entretien individuel du fonctionnaire avec son interlocuteur hiérarchique,
- e) le plan de travail individuel pour chaque fonctionnaire.»

*(Loi du 31 août 2018)*

«La description de fonction, arrêtée par le collège des bourgmestre et échevins, définit les missions et les rôles liés aux fonctions identifiées dans l'organigramme ainsi que les compétences techniques et les compétences comportementales exigées pour l'accomplissement de ces missions et rôles. Le plan de travail individuel se dégage d'une ou de plusieurs descriptions de fonction et définit les activités principales et tâches qui incombent à chaque agent.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«Le collège des bourgmestre et échevins est responsable de la mise en œuvre de la gestion par objectifs dans son administration. Il établit la description des missions et objectifs de la commune et de ses services ainsi que l'organigramme de l'administration.

Les fonctions d'interlocuteur hiérarchique sont assumées par le collège des bourgmestre et échevins. Sauf pour les agents assumant les fonctions de secrétaire communal ou de receveur communal, telles qu'elles sont prévues par la loi communale modifiée du 13 décembre 1988 ou ceux bénéficiant d'une nomination comme directeur, le collège des bourgmestre et échevins peut déléguer ces fonctions au supérieur hiérarchique direct de l'agent, cette position découlant de l'organigramme de l'administration. Dans des cas exceptionnels les fonctions d'interlocuteur peuvent être déléguées à un agent communal classé dans une catégorie, un groupe de traitement ou un grade supérieur à celle ou celui de l'agent faisant l'objet d'un entretien individuel, à désigner par le collège des bourgmestre et échevins. Il en est de même dans le cas d'un agent faisant l'objet d'une mise à disposition en exécution de la loi du 28 novembre 2009 sur la mise à disposition par les communes de main d'œuvre aux sociétés de droit privé opérant dans le domaine de l'électricité et du gaz.

Pour l'agent détaché temporairement en exécution de l'article 8, les fonctions d'interlocuteur hiérarchique sont assumées par l'autorité hiérarchique de l'entité communale à laquelle l'agent est détaché, soit déléguées par celle-ci suivant les modalités définies à l'alinéa qui précède.

L'entretien individuel et l'établissement du plan de travail individuel du fonctionnaire pour la période de référence suivante se déroulent pendant la dernière année de la période de référence en cours. Pour le fonctionnaire nouvellement nommé à titre définitif, le premier entretien individuel et l'établissement du premier plan de travail individuel se déroulent pendant les trois premiers mois suivant la date d'effet de sa nomination définitive.

Pour le fonctionnaire en service provisoire, la période de référence est fixée à une année, sauf dans le cas où la dernière partie du service provisoire est inférieure à une année. Dans cette hypothèse, la période de référence est réduite en conséquence. Le premier entretien individuel et l'établissement du premier plan de travail individuel se déroulent pendant le premier mois suivant la date d'effet de son admission au service provisoire.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

**«Art. 6bis.**

1. Le développement professionnel du fonctionnaire comprend un système d'appréciation des performances professionnelles qui s'appuie sur le système de gestion par objectifs.

Le système d'appréciation s'applique à partir du dernier grade du niveau général pour le passage au niveau supérieur, ainsi que pour chaque promotion ou avancement assimilé à une promotion dans le niveau supérieur, au sens des dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>.

2. Le système d'appréciation comprend les critères d'appréciation, les niveaux de performance, l'entretien d'appréciation et les effets.

L'appréciation est faite sur base des critères d'appréciation suivants:

- la pratique professionnelle comprenant «les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction»<sup>1</sup>,
- la réalisation du plan de travail individuel.

Le résultat de l'appréciation est exprimé en niveaux de performance qui sont définis comme suit:

- le niveau de performance 4 équivaut à «dépasse les attentes»,
- le niveau de performance 3 équivaut à «répond à toutes les attentes»,
- le niveau de performance 2 équivaut à «répond à une large partie des attentes»,
- le niveau de performance 1 équivaut à «ne répond pas aux attentes».

Un entretien d'appréciation entre le fonctionnaire et son interlocuteur hiérarchique, tel qu'il est prévu par l'article 6, est organisé au cours des trois derniers mois de la période de référence. Lors de cet entretien, le fonctionnaire peut se faire accompagner par un autre agent de son administration. Le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué peut prendre part à cet entretien.

*(Loi du 11 mars 2020)*

«En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation dans les trois derniers mois de la période de référence en raison de l'absence du fonctionnaire, l'entretien est effectué au cours des deux premiers mois de son retour.»

<sup>1</sup> Remplacé par la loi du 31 août 2018.

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«Lors de «l'»<sup>1</sup> entretien, les performances du fonctionnaire par rapport aux critères d'appréciation définis au paragraphe 2, alinéa 2 sont discutées et appréciées sur base d'une proposition d'appréciation élaborée par l'interlocuteur hiérarchique. A l'issue de l'entretien, l'interlocuteur hiérarchique soumet par écrit au collège des bourgmestre et échevins une proposition d'appréciation motivée, renseignant également les observations du fonctionnaire. Le collège des bourgmestre et échevins arrête le résultat de l'appréciation en connaissance des observations du fonctionnaire. La décision motivée du collège des bourgmestre et échevins est communiquée par écrit au fonctionnaire. Lorsque les fonctions de l'interlocuteur hiérarchique sont assumées par le collège des bourgmestre et échevins, la décision motivée au sujet du résultat de l'appréciation du fonctionnaire est prise directement par le collège des bourgmestre et échevins sur la base de l'entretien d'appréciation.

Lorsque le fonctionnaire obtient un niveau de performance 4, il bénéficie de trois jours de congé de reconnaissance pour la période de référence suivant l'appréciation. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois au cours de cette période et peut être fractionné en demi-journées.

Le niveau de performance 3 n'a pas d'effet.

Lorsque le fonctionnaire obtient un niveau de performance 2, le collège des bourgmestre et échevins lui adresse une recommandation de suivre des formations dans les domaines de compétences jugés insuffisants et identifiés lors de l'appréciation. Le fonctionnaire bénéficie d'une dispense de service pour suivre ces formations. Toutefois, celles-ci ne comptent pas comme formations exigées pour pouvoir bénéficier d'un avancement en grade.

Le niveau de performance 1 entraîne le déclenchement de la procédure d'amélioration des performances professionnelles telle que définie à l'article 6ter.

3. Pour le fonctionnaire en service provisoire, l'appréciation des performances professionnelles se fait «au cours des trois derniers mois de la»<sup>1</sup> période de référence. Lorsque la dernière période de référence est inférieure à un semestre, il ne sera pas procédé à une nouvelle appréciation.»

*(Loi du 11 mars 2020)*

«Les conditions et critères d'appréciation sont ceux fixés conformément au paragraphe 2, alinéa 2, sous réserve des dispositions suivantes:

- lors de l'entretien d'appréciation, le fonctionnaire en service provisoire peut se faire accompagner par son patron de stage ou par un autre agent de son administration ;
- les effets des niveaux de performance ne s'appliquent pas au stagiaire.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«Lorsque «le stagiaire obtient»<sup>1</sup> un niveau de performance 1, «il»<sup>1</sup> se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 4, paragraphe 3, alinéa 2.»

*(Loi du 11 mars 2020)*

«En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation au cours des trois derniers mois de la période de référence en raison de l'absence du fonctionnaire en service provisoire, la période de référence et, s'il y a lieu, le service provisoire sont prolongés jusqu'au jour de la constatation du résultat de l'appréciation. Cette constatation doit être effectuée au cours des deux premiers mois de son retour.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

**«Art. 6ter.**

Lorsque le résultat de l'appréciation fait apparaître le niveau de performance 1 ou lorsque les performances du fonctionnaire sont insuffisantes en dehors des cas où le système d'appréciation s'applique, le collège des bourgmestre et échevins déclenche la procédure d'amélioration des performances professionnelles.

Lorsque des performances insuffisantes du fonctionnaire sont constatées sans application du système d'appréciation, le déclenchement de la procédure d'amélioration des performances professionnelles est opéré sur la base d'un rapport circonstancié élaboré par le collège des bourgmestre et échevins, le fonctionnaire concerné entendu préalablement en ses explications.

Au début de cette procédure, un programme d'appui d'une durée maximale d'une année est établi afin d'aider le fonctionnaire à retrouver le niveau de performances requis.

À la fin du programme d'appui, un rapport d'amélioration des performances professionnelles sur la base des critères du système d'appréciation est établi par le collège des bourgmestre et échevins. Si les performances du fonctionnaire correspondent aux niveaux de performance 2, 3 ou 4, la procédure est arrêtée. Si les performances du fonctionnaire correspondent au niveau de performance 1, la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 54 est déclenchée.

### Chapitre 3.- Promotion

**Art. 7.**

1. *(Loi du 28 juillet 2017)* «Nul fonctionnaire ne peut prétendre à la promotion s'il ne remplit pas les conditions telles que définies par les dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>.

<sup>1</sup> Remplacé par la loi du 11 mars 2020.

Les décisions en matière de promotion des fonctionnaires communaux relèvent de la compétence du conseil communal et celles ayant trait aux avancements en traitement des fonctionnaires communaux sont prises par le collège des bourgmestre et échevins. Toutes les décisions prévues par le présent paragraphe sont soumises à l'approbation du ministre de l'Intérieur.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«Nul fonctionnaire ne peut prétendre à la promotion s'il est établi qu'il ne possède pas les qualités professionnelles ou morales requises pour exercer les fonctions du grade supérieur.

La suspension de l'avancement est prononcée par le conseil communal sur le vu d'un rapport circonstancié du collège des bourgmestre et échevins et des explications écrites de l'intéressé, qui aura reçu copie du rapport précité.

La suspension est prononcée pour une période d'un an au plus au terme de laquelle le fonctionnaire occupera la place qui lui aura été réservée dans le grade supérieur et bénéficiera, le cas échéant, d'un rappel d'ancienneté pour l'avancement ultérieur.

Toutefois la suspension pourra être prorogée tant que le fonctionnaire ne remplit pas les conditions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus. En cas de suspension dépassant une année, il perd le bénéfice de son rang d'ancienneté.

En cas de vacance dans un grade, les effectifs prévus pour les grades inférieurs peuvent être augmentés à concurrence du nombre de ces vacances.»

2. Dans la mesure où un examen spécial est exigé pour la promotion ou un avancement en traitement, il en est organisé un au moins tous les ans à moins qu'il n'y ait pas de candidat remplissant les conditions d'admission à cette épreuve. L'examen de promotion est un examen de classement accessible à tous ceux qui remplissent les conditions exigées par les dispositions légales et réglementaires afférentes.

3. Les formalités à remplir par les candidats à l'examen de promotion ainsi que le programme et la procédure de l'examen sont déterminés par règlement grand-ducal.

*(Loi du 9 juin 1995)*

«De même un règlement grand-ducal «fixe»<sup>1</sup> les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire communal peut accéder à «un groupe de traitement supérieur au sien»<sup>1</sup>.»

*(Loi du 31 août 2018)*

«4<sup>2</sup>. Le délai minimal entre deux avancements en grade est d'une année.»

#### **Chapitre 4.- Affectation du fonctionnaire**

##### **Art. 8.**

1. A moins que l'affectation ne résulte de la nomination ou de la promotion, le fonctionnaire est affecté à l'un des emplois correspondant à sa fonction par le collège des bourgmestre et échevins.

2. Dans l'intérêt du service, le fonctionnaire peut être changé de service, d'attribution ou d'affectation, pourvu que le nouvel emploi ne soit inférieur ni en rang, ni en traitement. La mesure est prise par le collège des bourgmestre et échevins. Avant toute mesure, le fonctionnaire visé doit être entendu en ses observations.

N'est pas considérée comme diminution de traitement au sens du présent paragraphe la cessation d'emplois accessoires ni la cessation d'indemnités ou de frais de voyage, de bureau ou autres, lorsque la cause de ces indemnités vient à disparaître avec le nouvel emploi.

Lorsque le fonctionnaire, déplacé dans les conditions qui précèdent, refuse le nouvel emploi, il peut être considéré comme démissionnaire par le conseil communal.

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«3. Sans préjudice de l'affectation du fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins peut, pour des raisons dûment motivées relatives au bon fonctionnement des services publics, procéder à des détachements pour une durée maximale de deux ans renouvelable à son terme.

Par détachement, on entend l'assignation au fonctionnaire d'un autre emploi correspondant à son sous-groupe de traitement et à son grade dans une autre administration communale, un syndicat de communes, un établissement public placé sous la surveillance des communes ou auprès d'un organisme international.

Sauf le cas d'un détachement dans un syndicat de communes dans lequel la commune concernée est membre, le détachement se fait sur accord du fonctionnaire intéressé.

En cas de détachement, le fonctionnaire relève de l'autorité hiérarchique de l'administration communale, du syndicat de communes, de l'établissement public placé sous la surveillance des communes ou de l'organisme international auprès duquel il est détaché. Au terme du détachement, le fonctionnaire est de nouveau intégré dans le cadre de son administration d'origine.»

##### **Art. 9.**

Le collège des bourgmestre et échevins peut affecter le fonctionnaire en qualité d'intérimaire à un emploi vacant correspondant à une fonction supérieure.

1 Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

2 À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022, le paragraphe 4 sera abrogé par la loi du 28 juillet 2017.

Sauf circonstances exceptionnelles, constatées par le collège des bourgmestre et échevins, la durée de l'intérim ne pourra pas excéder un an.

**Art. 10.**

Lorsqu'une mutation nécessite un changement de résidence ou de logement, le fonctionnaire a droit au remboursement des frais de déménagement et, le cas échéant, des frais accessoires, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par règlement grand-ducal.

**Chapitre 5.- Devoirs du fonctionnaire**

**Art. 11.**

1. Le fonctionnaire est tenu de se conformer consciencieusement aux lois et règlements qui déterminent les devoirs que l'exercice de ses fonctions lui impose.

Il doit de même se conformer aux instructions du collège des bourgmestre et échevins qui ont pour objet l'accomplissement régulier de ses devoirs ainsi qu'aux ordres de service de ses supérieurs.

2. Le fonctionnaire est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées; il doit prêter aide à ses collègues dans la mesure où l'intérêt du service l'exige; la responsabilité de ses subordonnés ne le dégage d'aucune des responsabilités qui lui incombent.

3. Il est tenu de veiller à ce que les fonctionnaires placés sous ses ordres accomplissent les devoirs qui leur incombent, et d'employer, le cas échéant, les moyens de discipline mis à sa disposition.

4. Lorsque le fonctionnaire estime qu'un ordre reçu est entaché d'irrégularité, ou que son exécution peut entraîner des inconvénients graves, il doit, par écrit, et par la voie hiérarchique, faire connaître son opinion au supérieur dont l'ordre émane. Si celui-ci confirme l'ordre par écrit, le fonctionnaire doit s'y conformer, à moins que l'exécution de cet ordre ne soit pénalement répressible. Si les circonstances l'exigent, la contestation et le maintien de l'ordre peuvent se faire verbalement. Chacune des parties doit confirmer sa position sans délai par écrit.

**Art. 12.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«1. Le fonctionnaire doit, dans l'exercice comme en dehors de l'exercice de ses fonctions, éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la dignité de ces fonctions ou à sa capacité de les exercer, donner lieu à scandale ou compromettre les intérêts du service public.

Il est tenu de se comporter avec dignité et civilité et faire preuve de courtoisie tant dans ses rapports de service avec ses supérieurs, collègues et subordonnés que dans ses rapports avec les usagers de son service qu'il doit traiter avec compréhension, prévenance et sans aucune discrimination.»

2. Le fonctionnaire ne peut solliciter, accepter ou se faire promettre d'aucune source, ni directement ni indirectement, des avantages matériels dont l'acceptation pourrait le mettre en conflit avec les obligations et les défenses que lui imposent les lois et les règlements et notamment le présent statut.

*(Loi du 5 août 2006)*

«3. Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel ou harcèlement moral à l'occasion des relations de travail»  
*(Loi du 29 novembre 2006)* «, de même que de tout fait de harcèlement visé «aux alinéas 6 et 7»<sup>1</sup> du présent paragraphe.»

*(Loi du 26 mai 2000)*

«Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de la présente loi tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie:

- a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
- b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un collègue ou d'un usager est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les intérêts de cette personne en matière professionnelle;»

*(Loi du 29 novembre 2006)*

«c) un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.»

*(Loi du 26 mai 2000)*

«Le comportement peut être physique, verbal ou non-verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent article toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.»

<sup>1</sup> Modifié par la loi du 13 mai 2008.

*(Loi du 29 novembre 2006)*

«Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article Ibis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

*(Loi du 13 mai 2008)*

«Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié au sexe d'une personne qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou à l'intégrité physique et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

**Art. 13.**

1. Il est interdit au fonctionnaire de révéler les faits dont il a obtenu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret et par leur nature ou de par les prescriptions des supérieurs hiérarchiques, à moins d'en être dispensé par le collègue des bourgmestre et échevins.

Ces dispositions s'appliquent également au fonctionnaire qui a cessé ses fonctions.

2. Tout détournement, toute communication contraire aux lois et règlements de pièces ou documents de service à des tiers sont interdits.

**Art. 14.**

1. Le fonctionnaire ne peut s'absenter de son service sans autorisation.

*(Loi du 5 août 2006)*

«2. Celle-ci fait défaut notamment lorsque le fonctionnaire absent refuse de se faire examiner sur ordre du collègue des bourgmestre et échevins par le médecin de contrôle (...)»<sup>1</sup> ou que ce dernier l'ait reconnu apte au service.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«3. Le fonctionnaire qui s'absente sans autorisation ni excuse valable perd de plein droit la partie de son traitement à raison d'un trentième par journée d'absence entière ou entamée, sans préjudice de l'application éventuelle de sanctions disciplinaires.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«4. Dans le cas prévu au paragraphe qui précède, il est réservé au conseil communal de disposer à huis clos en faveur du conjoint «ou du partenaire»<sup>2</sup> et/ou des enfants mineurs du fonctionnaire, jusqu'à concurrence de la moitié de la rémunération retenue.»

*(Loi du 3 août 2010)*

«Dans le cadre de la présente loi, le terme «partenaire» est à comprendre dans le sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.»

*(Loi du 25 juillet 1990)*

**«Art. 15.**

Sans préjudice des dispositions réglementaires prescrivant un domicile déterminé, le fonctionnaire est tenu de résider au lieu qui lui est assigné pour l'exercice de ses fonctions ou à une distance de celui-ci qui ne l'empêche pas d'accomplir ses fonctions normalement. En cas de désaccord à ce sujet, le fonctionnaire peut présenter un recours au ministre de l'Intérieur qui statuera après avoir entendu le collègue des bourgmestre et échevins ainsi que l'intéressé.»

**Art. 16.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«1. Le fonctionnaire est tenu aux devoirs de disponibilité, d'indépendance et de neutralité.

Aucune activité accessoire au sens du présent article ne peut être exercée ou autorisée si elle ne se concilie pas avec l'accomplissement consciencieux et intégral des devoirs de la fonction ou s'il y a incompatibilité, de fait ou de droit, au regard de l'autorité, de l'indépendance ou de la dignité du fonctionnaire.

2. Est considérée comme activité accessoire au sens du présent article tout service ou travail rétribué, dont un fonctionnaire est chargé en dehors de ses fonctions, soit pour le compte de l'Etat, d'une commune, d'un syndicat de communes, d'une institution publique nationale ou internationale, soit pour le compte d'un établissement privé ou d'un particulier.

3. Il est interdit au fonctionnaire d'avoir un intérêt quelconque, par lui-même ou par personne interposée, sous quelque dénomination et sous quelque forme juridique que ce soit, dans une entreprise soumise au contrôle de son administration ou service, ou en relation avec son administration ou service.

4. Le fonctionnaire doit notifier au collègue des bourgmestre et échevins toute activité professionnelle exercée par son conjoint «ou son partenaire»<sup>2</sup>. Si le collègue des bourgmestre et échevins considère que cette activité est incompatible avec la fonction du fonctionnaire, et si ce dernier ne peut pas garantir qu'elle prendra fin dans le délai déterminé par le collègue des bourgmestre et échevins, l'autorité investie du pouvoir de nomination décide si le fonctionnaire doit être changé de résidence, de fonction ou d'affectation, avec ou sans changement de résidence, ou s'il doit être démis d'office.

<sup>1</sup> Supprimé par la loi du 19 décembre 2008.

<sup>2</sup> Ajouté par la loi du 3 août 2010.

Les changements visés à l'alinéa qui précède se font aux conditions prévues aux articles 8 et 10 de la présente loi. En cas de démission d'office, l'intéressé, qui a plus de quinze années de service, peut invoquer l'article 9, I, 6 de la loi modifiée du 7 août 1912 concernant la création d'une caisse de prévoyance pour les fonctionnaires et employés des communes et établissements publics.

5. Il est interdit au fonctionnaire d'exercer une activité commerciale, artisanale ou industrielle, une profession libérale ou une activité rémunérée du secteur privé sans l'autorisation préalable du collège des bourgmestre et échevins sur avis préalable conforme du Ministre de l'Intérieur. Cette disposition s'applique également aux activités du négoce d'immeubles.

Ne comptent pas comme activités au sens de l'alinéa qui précède:

- la recherche scientifique
- la publication d'ouvrages ou d'articles
- l'activité artistique, ainsi que
- l'activité syndicale.

6. Il est interdit au fonctionnaire de participer à la direction, à l'administration ou à la surveillance d'une entreprise commerciale ou d'un établissement industriel ou financier sans l'autorisation préalable du collège des bourgmestre et échevins sur avis préalable conforme du Ministre de l'Intérieur.

7. Il est interdit au fonctionnaire d'exercer une activité rémunérée du secteur public, national ou international, sans autorisation préalable du collège des bourgmestre et échevins.

Aucun fonctionnaire ne peut exercer simultanément plusieurs activités accessoires, à moins que l'intérêt du service public ne l'exige et que les conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne soient remplies.

8. Les décisions d'autorisation des activités prévues au présent article sont révocables par une décision motivée du collège des bourgmestre et échevins.

9. Nul fonctionnaire ne peut cumuler ses fonctions avec une fonction de l'Etat.

Le cumul des fonctions de secrétaire et de receveur dans la même commune est interdit. Nul fonctionnaire occupé à plein temps ne peut cumuler ses fonctions avec des fonctions communales dans une autre commune.

Nul fonctionnaire occupé à mi-temps ne peut être occupé à mi-temps dans plus de deux communes.»

#### **Art. 17.**

Le fonctionnaire qui dans l'exercice de ses fonctions est amené à se prononcer sur une affaire dans laquelle il peut avoir un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance doit en informer son supérieur hiérarchique. *(Loi du 30 mai 2008)* «Dans ce cas, lorsque le supérieur hiérarchique estime que l'indépendance du fonctionnaire risque d'être compromise, il doit en informer le collège des bourgmestre et échevins, qui peut le cas échéant décharger le fonctionnaire de cette affaire et transmettre le dossier à un autre agent de son administration.»

#### **Art. 18.**

Le fonctionnaire doit se soumettre à tout examen médical ordonné dans l'intérêt du personnel ou dans l'intérêt du service. A moins qu'il ne s'agisse d'un examen faisant l'objet de loi du 21 novembre 1980 portant organisation de la direction de la santé, l'examen est ordonné par le collège des bourgmestre et échevins.

*(Loi du 5 août 2006)*

«L'examen médical est effectué par le médecin du travail (...)»<sup>1</sup> à l'exception du contrôle prévu à l'article 36 «paragraphe 8»<sup>2</sup> de la présente loi.»

*(Loi du 5 août 2006)*

#### **«Art. 18bis.**

Sans préjudice des dispositions de l'article 55 ci-dessous, et en cas de manquement du fonctionnaire à ses devoirs, le collège des bourgmestre et échevins peut lui adresser un ordre de justification dans les conditions et selon les modalités à fixer par règlement grand-ducal.»

### **Chapitre 6.- Incompatibilité**

#### **Art. 19.**

La qualité de fonctionnaire communal est incompatible avec la qualité du membre du conseil communal de la commune qui l'occupe. L'acceptation par un fonctionnaire de ce mandat entraîne sa démission d'office.

### **Chapitre 7.- Durée du travail**

#### **Art. 20.**

La durée normale du travail est fixée par règlement grand-ducal.

1 Supprimé par la loi du 19 décembre 2008.

2 Ajouté par la loi du 28 juillet 2017.

*(Loi du 25 juillet 1990)*

**«Art. 21.**

1. Le fonctionnaire ne peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires que dans les cas d'urgence ou de surcroît de travail. Des règlements grand-ducaux pris sur avis du Conseil d'Etat fixeront les conditions et les modalités de la prestation des heures supplémentaires.

Si le total mensuel des heures supplémentaires ne dépasse pas le nombre de huit, elles sont compensées moyennant un congé de compensation dont les modalités d'octroi sont fixées par le règlement grand-ducal prévu à l'article 29 ci-après.

Si le total mensuel des heures supplémentaires dépasse le nombre de huit, les huit premières sont compensées moyennant un congé de compensation, le restant est indemnisé.

Les heures supplémentaires sont indemnisées intégralement si les nécessités du service ne permettent pas la compensation moyennant congé dans le mois qui suit celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées.

2. Si l'intérêt du service l'exige, le fonctionnaire peut être soumis à l'astreinte à domicile pour service de disponibilité.

3. Un règlement grand-ducal fixe les indemnités pour heures de travail supplémentaires ainsi que pour les heures d'astreinte à domicile et détermine les catégories de fonctionnaires pouvant en bénéficier.»

*(Loi du 5 août 2006)*

**«Art. 21bis.**

Le fonctionnaire peut être autorisé par le collège des bourgmestre et échevins à réaliser une partie de ses tâches à domicile par télétravail en ayant recours aux technologies de l'information. Le collège des bourgmestre et échevins détermine les modalités d'exercice du télétravail.

Un règlement grand-ducal déterminera les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

**«Art. 21ter.**

1. Le fonctionnaire qui désire s'inscrire à un cycle d'études pouvant conduire à une qualification supplémentaire peut, si l'intérêt du service le permet, se voir accorder par le collège des bourgmestre et échevins une dispense de service pour pouvoir participer aux cours et examens de ce cycle d'études.

Pour pouvoir bénéficier de la dispense de service, le fonctionnaire doit:

- a) avoir au moins dix années de service depuis la date de sa nomination définitive;
- b) s'inscrire à un cycle d'études en relation avec ses attributions et missions ou dans d'autres domaines susceptibles de promouvoir son développement professionnel auprès de l'administration publique;
- c) avoir épuisé le congé individuel de formation prévu à l'article 29, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettre q).

Pendant la dispense de service, le fonctionnaire continue de bénéficier intégralement de son traitement. Au cas où il quitte, pour quelque raison que ce soit, son service auprès d'une administration communale, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance des communes moins de dix ans après l'octroi de la dispense de service, il doit rembourser le traitement correspondant à la dispense de service qu'il a touché, calculé proportionnellement au temps qui manque pour atteindre dix années.

2. La dispense de service peut correspondre au maximum à vingt pour cent de la tâche du fonctionnaire.

Le nombre maximum de fonctionnaires d'une administration pouvant bénéficier de la dispense de service est fixé à vingt pour cent de l'effectif total du groupe de traitement auquel ils appartiennent.

3. La dispense de service peut être demandée et accordée pour une période initiale maximale de deux années d'études. Elle peut être prolongée d'année en année pour continuer le cycle d'études commencé.

La demande de dispense de service initiale est adressée, au moins six mois avant l'échéance du délai d'inscription au cycle d'études, par la voie hiérarchique au collège des bourgmestre et échevins. Elle doit être motivée et indiquer l'institution en charge du cycle d'études, la nature, le contenu et la durée totale du cycle d'études, le nombre d'heures de cours, de formations et d'examens prévues, ainsi que les dates de début et de fin de la ou des années d'études.

La demande de renouvellement est adressée de la même manière au moins un mois avant le début de l'année d'études subséquente. Elle doit être motivée et indiquer les résultats obtenus aux examens des années d'études précédentes, le nombre d'heures de cours, de formations et d'examens prévues pour l'année d'études, ainsi que les dates de début et de fin de l'année d'études.

4. La dispense de service est considérée comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

La mise en compte de la dispense de service pour le droit à la pension et pour le calcul de la pension est déterminée par la législation relative aux pensions des fonctionnaires communaux.»

*(Loi du 11 mars 2020)*

**«Art. 21quater.**

Sont considérées comme temps de travail les dispenses de service suivantes :

- 1° les consultations de médecin et les soins prescrits par un médecin et pris en charge par la Caisse nationale de santé, dans une limite de deux heures au maximum par consultation, sauf si le dépassement de cette limite est certifié par le médecin ou le prestataire de soins ;

- 2° les convocations pour le contrôle technique obligatoire d'un véhicule immatriculé au nom du fonctionnaire, dans une limite de deux heures au maximum par an ;
- 3° les convocations judiciaires ;
- 4° les devoirs civiques ;
- 5° les visites aux administrations étatiques ou communales dont les heures d'ouverture correspondent aux heures de travail du fonctionnaire, dans une limite de quatre heures par an ;
- 6° les dons de sang, dans une limite de quatre heures par prélèvement ;
- 7° les dispenses de service que le collège des bourgmestre et échevins peut accorder à titre exceptionnel et pour des raisons dûment justifiées ;
- 8° le temps de préparation à l'examen d'admission définitive, à l'examen de promotion et à l'examen de carrière, à l'exception des examens d'ajournement, dans une limite de deux jours au maximum par session d'examen.

Les limites des dispenses de service prévues aux points 1°, 2°, 5° et 8° sont fixées proportionnellement au degré de la tâche du fonctionnaire.»

## Chapitre 8.- Rémunération

### Art. 22.

Le fonctionnaire jouit d'un traitement dont le régime est fixé par règlement grand-ducal, par assimilation «en principal et accessoires»<sup>1</sup> modalités et délais, à celui des fonctionnaires de l'Etat, en tenant compte, le cas échéant, de la situation spéciale de la fonction communale.

*(Loi du 25 juillet 1990)*

«La rémunération des employés (...)»<sup>2</sup> communaux est fixée par règlement grand-ducal, compte tenu de la situation particulière du secteur communal.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«La rémunération des salariés au sens du Code du Travail est fixée par le conseil communal sous l'approbation du ministre de l'Intérieur.»

### Art. 23.

Sous réserve des dispositions contraires de la présente loi, le fonctionnaire a, pour la durée de ses fonctions, un droit acquis au traitement (...)»<sup>3</sup>.

(...)»<sup>3</sup>

Par traitement au sens du présent article on entend l'émolument fixé pour les «différents grades»<sup>4</sup>, y compris toutes les majorations pour ancienneté de service auxquelles le fonctionnaire «peut»<sup>4</sup> prétendre en vertu d'une disposition légale ou d'une disposition réglementaire prise en vertu d'une loi.

Ne sont pas compris dans le terme de traitement les indemnités de voyage ou de déplacement, de séjour, de déménagement et autres que le fonctionnaire est amené à exposer dans l'intérêt ou en raison du service, la masse d'habillement, les frais de bureau et autres dont peuvent jouir les fonctionnaires communaux par assimilation aux fonctionnaires de l'Etat lorsqu'ils ne sont pas à considérer, d'après les dispositions qui les établissent, comme constituant une partie intégrante du traitement.

### Art. 24.

En dehors de son traitement, aucune rémunération n'est accordée à un fonctionnaire sauf dans les cas spécialement prévus par une disposition légale.

Aucune indemnité spéciale ne peut être allouée à un fonctionnaire en raison d'une extension ou d'une modification de sa charge, ni pour un service ou un travail qui par sa nature ou les conditions dans lesquelles il a été fourni, rentre ou doit être considéré comme rentrant dans le cadre des attributions et devoirs de ce fonctionnaire, ou comme rentrant dans l'ensemble du service collectif du personnel dont le fonctionnaire fait partie.

### Art. 25.

1. Une indemnité spéciale peut être allouée, s'il s'agit d'un service ou d'un travail extraordinaire, justement qualifié et nettement caractérisé comme tel, tant par sa nature que par les conditions dans lesquelles il est fourni, ou si un fonctionnaire est appelé à remplir temporairement des fonctions supérieures en traitement ou à cumuler tout ou partie d'un emploi vacant.

Dans ce dernier cas, le taux de l'indemnité ne pourra excéder au total le chiffre du traitement minimum attaché à l'emploi vacant, lors même que celui-ci serait cumulé concurremment ou successivement par plusieurs fonctionnaires.

De même, si un fonctionnaire est appelé à faire un service qu'un autre devrait ou aurait dû faire, il peut en être indemnisé.

2. (...) *(abrogé par la loi du 26 avril 2015)*

<sup>1</sup> Modifié par la loi du 25 juillet 1990.

<sup>2</sup> Modifié par la loi du 9 juin 1995.

<sup>3</sup> Supprimé par la loi du 28 juillet 2017.

<sup>4</sup> Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.



3. (Loi du 26 avril 2015) «Les indemnités prévues au paragraphe 1<sup>er</sup>» sont allouées sur la proposition du collège des bourgmestre et échevins par une décision motivée du conseil communal.

(Loi du 5 août 2006)

**«Art. 25bis.**

Un règlement grand-ducal détermine les conditions et les modalités de la mise à la disposition aux fonctionnaires et aux employés des communes de vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement.»

**Art. 26.**

Les traitements sont payables d'avance, mensuellement, à raison d'un douzième par mois du traitement annuel, lorsqu'ils sont dus pour le mois entier.

Lorsqu'ils sont dus pour une partie du mois, ils sont calculés par jour, à raison d'un trois cent soixantième du traitement annuel avec mise en compte des journées libres réglementaires, des dimanches et des jours fériés légaux et de rechange qui tombent dans la période ou qui la suivent immédiatement.

**Art. 27.**

La rémunération du fonctionnaire est cessible conformément à la loi.

**Art. 28.**

Les dispositions du présent chapitre sont également applicables aux traitements d'attente.

## Chapitre 9.- Congés

**Art. 29.**

(Loi du 5 août 2006)

«1. Le fonctionnaire a droit à des jours fériés et bénéficie de congés dans les limites et dans les conditions prévues au présent chapitre et aux règlements grand-ducaux pris en vertu du présent chapitre.»

Les congés visés à l'alinéa qui précède comprennent notamment:

- a) le congé annuel de récréation;
- b) le congé pour raisons de santé;
- c) les congés de compensation;
- d) les congés extraordinaires et les congés de convenance personnelle;

(Loi du 5 août 2006)

«e) le congé de maternité ou le congé d'accueil;»

- f) «le congé-jeunesse;»<sup>1</sup>
- g) les congés sans traitement;
- h) le «service à temps partiel à durée déterminée»;
- i) le congé pour activité syndicale ou politique;
- j) le congé sportif;

(Loi du 12 février 1999)<sup>2</sup>

«k) le congé parental;

l) le congé pour raisons familiales;»

(Loi du 3 mars 2009)

«m) le congé d'accompagnement;

- n) le congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage;
- o) «le congé linguistique»<sup>3</sup>;
- p) le congé pour coopération au développement;
- q) le congé individuel de formation.»

(Loi du 28 juillet 2017)

«r) le congé social;

- s) le congé spécial pour la participation à des opérations pour le maintien de la paix;
- t) le congé de reconnaissance.»

<sup>1</sup> Modifié par la loi du 24 octobre 2007

<sup>2</sup> À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales a été abrogée par la loi du 15 décembre 2017.

<sup>3</sup> Modifié par la loi du 28 juillet 2017.

2. Le fonctionnaire conserve pendant la durée du congé sa qualité de fonctionnaire. Sauf disposition contraire, il continue de jouir des droits conférés par le présent statut et reste soumis aux devoirs y prévus.

3. Sans préjudice des règles établies par les articles 30, 31 et 32 ci-après, le régime des congés est fixé par règlement grand-ducal. Le même règlement fixe les jours fériés.

*(Loi du 5 août 2006)*

«4. La mise en compte des congés sans traitement, des congés pour travail à mi-temps ainsi que du travail à temps partiel pour le droit à la pension et pour le calcul de la pension se fait d'après les dispositions légales applicables aux fonctionnaires de l'Etat.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«(5) Si, au moment de la cessation de ses fonctions, le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier du congé de récréation qui lui est dû pour les quinze mois précédant cette cessation, la rémunération correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ sous forme d'une indemnité non pensionnable.

Le congé de récréation relatif à l'année de la cessation des fonctions n'est indemnisé que proportionnellement à la durée d'activité de service de l'année en cours, toute fraction de congé étant arrondie à l'unité supérieure.

Pour le calcul de l'indemnité, sont pris en compte le traitement de base, l'allocation de famille, les primes payées périodiquement et l'allocation de fin d'année.

Cette rémunération ne compte pas pour l'application des règles anti-cumul des différents régimes de pension.»

*(Loi du 11 mars 2020)*

«(6) Les formes de congé parental, autres que celle prévue à l'article 30 ter, paragraphe 1<sup>er</sup>, ne peuvent être accordées au fonctionnaire en service provisoire que sous réserve que sa formation puisse être accomplie au cours de la période de service provisoire.»

*(Loi du 11 mars 2020)*

#### «Art. 30. Congé de maternité et d'accueil

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé de maternité, ainsi qu'à un congé d'accueil à accorder selon les conditions et modalités prévues par le Code du travail.

Le congé de maternité et le congé d'accueil sont considérés comme temps de travail.»

*(Loi du 3 novembre 2016)*

#### «Art. 30bis.

(1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel dans l'administration communale ou l'établissement public communal sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

(2) La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par «l'Office national d'inclusion sociale»<sup>1</sup> conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1<sup>er</sup> ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.»

<sup>1</sup> L'article 50 de la loi du 28 juillet 2018 dispose que «Toute référence au «Service national d'action sociale» s'entend comme référence à l'«Office national d'inclusion sociale»».

(Loi du 3 novembre 2016)

**«Art. 30ter.**

(1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche (. . .)<sup>1</sup> égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1<sup>er</sup>, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 30bis cesse d'être remplie.

(8) Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le collège des bourgmestre et échevins ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le collège des bourgmestre et échevins examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le collège des bourgmestre et échevins refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le collège des bourgmestre et échevins doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1<sup>er</sup>.

(Loi du 3 novembre 2016)

**«Art. 30quater.**

(1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après «premier congé parental», sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

1 Supprimé par la loi du 31 août 2018.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.»

*(Loi du 3 novembre 2016)*

**«Art. 30quinquies.**

(1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé «deuxième congé parental» doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'un nombre significatif des agents d'une administration communale ou d'un établissement public communal demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'un manque de personnel dans l'administration ou dans le service concerné;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

(4) Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part de l'agent concerné s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que le collège des bourgmestre et échevins a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations communales ou établissements publics communaux, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les collèges des bourgmestre et échevins respectifs.

En cas de report du congé, le collège des bourgmestre et échevins doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration communale ou un établissement public communal occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.»

*(Loi du 3 novembre 2016)*

**«Art. 30sexies.**

(1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(2) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(3) Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d'adoption.

En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Lorsque le collège des bourgmestre et échevins a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration communale ou le même établissement public communal, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestre et échevins. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.»

**Art. 30septies.** (...) (Abrogé par la loi du 3 novembre 2016)

(Loi du 12 février 1999)

«**Art. 30octies**»<sup>1</sup>. **Congé pour raisons familiales.**

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Un règlement grand-ducal détermine les mesures d'exécution du présent article.»

(Loi du 16 mars 2009)

«**Art. 30nonies. Congé d'accompagnement**

1. Le fonctionnaire dont un parent au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante ou au second degré en ligne collatérale, le conjoint ou le partenaire au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats souffre d'une maladie grave en phase terminale a droit, à sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ci-après appelé congé d'accompagnement.

2. La durée du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser cinq jours ouvrables par cas et par an.

Le congé d'accompagnement peut être fractionné. Le «fonctionnaire»<sup>2</sup> peut convenir avec «le collège des bourgmestre et échevins»<sup>2</sup> d'un congé d'accompagnement à temps partiel; dans ce cas la durée du congé est augmentée proportionnellement.

Le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie.

3. Le congé d'accompagnement ne peut être attribué qu'à une seule personne sur une même période.

Toutefois, si pendant cette période deux ou plusieurs personnes se partagent l'accompagnement de la personne en fin de vie, elles peuvent bénéficier chacune d'un congé d'accompagnement à temps partiel, sans que la durée totale des congés alloués ne puisse dépasser quarante heures.

L'absence du bénéficiaire du congé d'accompagnement est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie et la nécessité de la présence continue du bénéficiaire du congé.

Le bénéficiaire est obligé d'avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué au plus tard le premier jour de son absence.

A la demande «du collège des bourgmestre et échevins»<sup>2</sup>, le fonctionnaire doit prouver que les différentes conditions pour l'obtention du congé d'accompagnement sont remplies.»

(Loi du 28 juillet 2017)

«**Art. 30decies. Congé linguistique**

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé linguistique à accorder selon les conditions et modalités prévues par le Code du Travail.»

1 Numérotation modifiée par la loi du 22 décembre 2006.

2 Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

### **Art. 31. Congé sans traitement.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«1. Le fonctionnaire a droit, sur sa demande écrite, à un congé sans traitement, consécutivement au congé de maternité, au congé d'accueil et au congé parental lorsque celui-ci se situe immédiatement à la suite de ceux-ci. Le congé sans traitement est considéré comme consécutif aux congés de maternité, d'accueil ou parental, même au cas où une période de congé de récréation venait à se situer entre les deux congés.

Le congé sans traitement visé par le présent paragraphe ne peut dépasser deux années.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou une adoption, il prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 30, ainsi qu'(. . .)<sup>1</sup> un congé sans traitement prévu au présent paragraphe et à un «service à temps partiel prévu à l'article 32, paragraphe 2»<sup>1</sup>. Pour le cas de survenance d'une grossesse, le congé sans traitement du fonctionnaire masculin qui devient père ne prend pas fin, mais ce dernier a droit, sur sa demande, à une prolongation de ce congé pour une durée maximale de deux années à compter de la fin du congé de maternité.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«Le congé sans traitement visé par le présent paragraphe, le cas échéant prolongé jusqu'au début d'un trimestre scolaire pour les fonctionnaires de l'enseignement, est considéré - le non-paiement du traitement et le droit au congé annuel de récréation mis à part - comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, (. . .)<sup>2</sup> et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

2. Un congé sans traitement peut être accordé au fonctionnaire, sur sa demande, dans les cas ci-après:

- a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de «seize»<sup>3</sup> ans
- b) pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«Les congés sans traitement accordés pour des raisons personnelles ou familiales ne peuvent dépasser dix années. Ceux accordés pour raisons professionnelles ne peuvent dépasser quatre années. En cas de circonstances exceptionnelles, le collège des bourgmestre et échevins peut accorder une prolongation de deux années au maximum du congé sans traitement pour raisons professionnelles.

Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou une adoption, il prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 30, ainsi qu'(. . .)<sup>1</sup> un congé sans traitement prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> et à un «service à temps partiel prévu à l'article 32, paragraphe 2»<sup>1</sup>. Pour le cas de survenance d'une grossesse, le congé sans traitement du fonctionnaire masculin qui devient père ne prend pas fin, à moins que ce dernier ne fasse valoir son droit au congé sans traitement prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> et ce avec effet à partir de la fin du congé de maternité.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou une adoption, il prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et suivant les modalités prévues à l'article 30 ci-dessus, ainsi que, le cas échéant, à un congé parental, à un congé sans traitement prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> ci-dessus et à un «service à temps partiel à durée déterminée» prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 32.

Toutefois le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré que s'il survient au cours des deux premières années «suivant la fin du congé de maternité ou d'accueil ou, s'il y a lieu, la fin du congé parental ou congé de récréation y consécutifs»<sup>3</sup>.

Le congé sans traitement visé par le présent paragraphe sous a) est bonifié comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon (. . .)<sup>2</sup> et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion, sous réserve que les conditions fixées à «l'article 7, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>»<sup>2</sup> de la présente loi sont remplies. Cette bonification ne peut dépasser dix ans y compris le temps déjà bonifié, le cas échéant, en vertu d'une disposition autre que le présent paragraphe.

3. Les conditions et modalités d'octroi des congés visés par le présent article sont fixées par règlement grand-ducal.»

«4.»<sup>4</sup> Un congé spécial est accordé au fonctionnaire qui accepte une fonction internationale. Les conditions et modalités de ce congé sont réglées par la loi du 27 août 1977 concernant le statut des fonctionnaires entrés aux services d'institutions internationales.

«5.»<sup>4</sup> Un congé spécial est accordé au fonctionnaire admis au statut d'agent de la coopération. Les conditions et modalités de ce congé sont réglées par la loi du 13 juillet 1982 relative à la coopération au développement.

1 Supprimé/remplacé par la loi du 31 août 2018.

2 Supprimé par la loi du 28 juillet 2017.

3 Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

4 Numérotation introduite par la loi du 25 juillet 1990.

(Loi du 31 août 2018)

**«Art. 32. Service à temps partiel**

(1) Le fonctionnaire peut, sur sa demande écrite, bénéficier d'un service à temps partiel à durée indéterminée, correspondant à quatre-vingt-dix, quatre-vingt, soixante-quinze, soixante-dix, soixante, cinquante ou quarante pour cent d'une tâche complète, sous réserve que l'intérêt du service ne s'y oppose pas. Ce pourcentage est désigné par les termes « degré de la tâche » dans la suite.

(2) Le fonctionnaire a droit, sur sa demande écrite, à un service à temps partiel à durée déterminée, correspondant à soixante-quinze ou cinquante pour cent d'une tâche complète, pour élever un ou plusieurs enfants non encore admis au deuxième cycle de l'enseignement fondamental.

Ce service à temps partiel doit se situer consécutivement au congé de maternité, au congé d'accueil, au congé parental se situant immédiatement à la suite de ceux-ci, au congé sans traitement prévu à l'article 31, paragraphe 1<sup>er</sup>, ou à une période de congé de récréation.

(3) Le fonctionnaire peut, sur sa demande écrite, bénéficier d'un service à temps partiel à durée déterminée, correspondant à quatre-vingt-dix, quatre-vingt, soixante-quinze, soixante-dix, soixante, cinquante ou quarante pour cent d'une tâche complète, sous réserve que l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

Ce service à temps partiel peut être demandé et accordé dans les limites suivantes :

- 1° pour l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de seize ans ;
- 2° pour raisons personnelles d'une durée maximale de dix années ;
- 3° pour raisons professionnelles d'une durée maximale de quatre années.

En cas de circonstances exceptionnelles, le collège des bourgmestre et échevins peut accorder une prolongation de deux années au maximum du service à temps partiel prévu sous 3°.

(4) Le service à temps partiel prévu au paragraphe 2 doit être demandé au moins un mois avant la date à partir de laquelle il est sollicité. Les services à temps partiel à durée déterminée prévus au paragraphe 3 doivent être demandés au moins deux mois avant la date à partir de laquelle ils sont sollicités.

Le service à temps partiel à durée déterminée est demandé et accordé par mois entiers, sans préjudice des échéances prévues au paragraphe 2 et au paragraphe 3, sous 1°. Pour le fonctionnaire enseignant, le service à temps partiel à durée déterminée est accordé de façon à ce que sa fin coïncide avec le début d'un trimestre scolaire, s'il y a lieu par prorogation des échéances prévues au paragraphe 2 et au paragraphe 3, sous 1°.

Les services à temps partiel à durée déterminée peuvent chacun être prolongés une fois.

Ils peuvent prendre fin avant leur terme, à la demande de l'agent, si l'intérêt du service le permet et sous réserve de la disponibilité de la partie de la vacance de poste nécessaire.

(5) Le fonctionnaire peut demander une modification du degré de la tâche initialement accordé, mais celui-ci ne peut être accordé que sous réserve que l'intérêt du service ne s'y oppose pas et, en cas d'augmentation du degré de la tâche, que sous réserve de la disponibilité de la partie de la vacance de poste nécessaire.

(6) Le service à temps partiel est à prester quotidiennement, à moins qu'une autre répartition, à fixer d'un commun accord entre le collège des bourgmestre et échevins et l'agent, ne soit retenue.

(7) Si, pendant le service à temps partiel à durée déterminée accordé pour l'éducation des enfants, survient une grossesse ou une adoption, il prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 30, ainsi que, s'il y a lieu, à un congé parental prévu à l'article 30bis, à un congé sans traitement prévu à l'article 31, paragraphe 1<sup>er</sup>, ou à un service à temps partiel à durée déterminée prévu au paragraphe 2.

Pour le cas de survenance d'une grossesse, le service à temps partiel à durée déterminée du fonctionnaire masculin qui devient père ne prend pas fin, mais ce dernier a droit, sur sa demande, soit à une prolongation de ce service à temps partiel dans la limite de la durée maximale prévue au paragraphe 2, soit au congé sans traitement prévu à l'article 31, paragraphe 1<sup>er</sup>, avec effet à partir de la fin du congé de maternité.

Le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant la fin du congé de maternité ou d'accueil ou, s'il y a lieu, la fin du congé parental ou congé de récréation y consécutifs.

(8) Pendant le service à temps partiel, le fonctionnaire a droit au traitement, aux accessoires de traitement et au congé de récréation proportionnellement au degré de sa tâche.

Toutefois, le service à temps partiel est considéré comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

(9) Au terme du service à temps partiel à durée déterminée, le fonctionnaire assume à nouveau ses fonctions à temps plein dans son service d'origine et dans le même groupe de traitement.

(10) Le fonctionnaire peut cumuler deux services à temps partiel à durée indéterminée relevant du même groupe de traitement dans deux institutions communales différentes, sous réserve que l'intérêt du service ne s'y oppose pas et sous réserve que le total des deux tâches n'excède pas une tâche complète. Ce cumul ne peut pas être accordé au fonctionnaire en service provisoire.

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un service à temps partiel à durée déterminée ne peut exercer aucune activité lucrative au sens de l'article 16, paragraphe 5. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque le service à temps partiel est accordé pour des raisons professionnelles.

(11) Ne peut bénéficier d'un service à temps partiel, le fonctionnaire bénéficiant d'un congé sans traitement ou d'un congé parental, pendant la durée de ces congés.

(12) Les décisions relatives aux services à temps partiel sont prises par le collège des bourgmestre et échevins, sur avis de la délégation du personnel, si elle existe. L'avis de la représentation du personnel n'est pas requis pour l'octroi du service à temps partiel prévu au paragraphe 2.

La décision est communiquée au fonctionnaire au moins deux semaines avant la date à partir de laquelle le service à temps partiel est sollicité.»

**Art. 33.**

*(Loi du 3 août 2010)*

«Peuvent bénéficier d'un congé sans traitement ou d'un «service à temps partiel à durée déterminée»<sup>1</sup> visés aux articles 31, paragraphe 1 et «32, paragraphe 2»<sup>1</sup> soit le fonctionnaire de sexe féminin, soit le fonctionnaire de sexe masculin devenu père. Le congé de ce dernier peut se situer soit à la suite d'un congé de maternité ou d'accueil, soit à la suite d'un congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil dont a bénéficié la mère de l'enfant.

En ce qui concerne les «services à temps partiel à durée déterminée visés à l'article 32, paragraphe 2 et paragraphe 3, alinéa 2, sous 1°»<sup>1</sup>, les deux fonctionnaires devenus «parents»<sup>2</sup> peuvent en bénéficier simultanément.»

*(Loi du 5 août 2006)*

**«Art. 34. Emploi à mi-temps et service à temps partiel.»**

*(Loi du 31 août 2018)*

«Le conseil communal peut, pour des raisons dûment motivées et sous l'approbation du ministre de l'Intérieur, créer des emplois à mi-temps respectivement des postes à raison de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.»

**Art. 35.** (.. ) *(abrogé implicitement par la loi du 25 juillet 1990)<sup>3</sup>*

## Chapitre 10.- Protection du fonctionnaire

**Art. 36.**

1. Dans l'application des dispositions du présent statut, le respect et la défense des intérêts légitimes du fonctionnaire et de sa famille doivent être la préoccupation de l'autorité communale et de l'autorité supérieure.

*(Loi du 25 juillet 1990)*

«2. La commune protège la santé du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions:

- a) en s'assurant par des contrôles périodiques, compte tenu de la nature de son occupation, du maintien de ses aptitudes physiques et psychiques;
- b) en veillant au respect des normes sanitaires;»

*(Loi du 11 août 2006)*

«c) en prenant les mesures nécessaires afin que les fonctionnaires soient protégés de manière efficace contre les émanations résultant de la consommation de tabac d'autrui.»

*(Loi du 25 juillet 1990)*

«Les conditions et modalités d'application du présent paragraphe sont fixées par règlement grand-ducal.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«Les examens médicaux à effectuer en exécution du présent paragraphe sont opérés par «le médecin du travail»<sup>4</sup> (...)»<sup>5</sup>

*(Loi du 25 juillet 1990)*

«3. La commune prend les mesures appropriées pour garantir la sécurité du fonctionnaire et des installations publiques.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«4. La commune protège le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire contre tout outrage ou attentat, toute menace, injure ou diffamation dont lui-même ou les membres de sa famille vivant à son foyer seraient l'objet en raison de sa qualité ou de ses fonctions ainsi que contre tout acte de harcèlement sexuel et tout acte de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Dans la mesure où elle l'estime nécessaire, la commune assiste l'intéressé dans les actions que celui-ci peut être amené à intenter contre

1 Remplacé par la loi du 31 août 2018.

2 Modifié implicitement par la loi du 4 juillet 2014 (Mém. A - 125 du 17 juillet 2014, p. 1798).

3 La loi du 25 juillet 1990 a introduit l'article 33 nouveau qui règle la même matière de façon différente.

4 Modifié par la loi du 30 mai 2008.

5 Supprimé par la loi du 19 décembre 2008.



les auteurs de tels actes.» (Loi du 28 juillet 2017) «Il en est de même pour les actions qui seraient intentées par des tiers ou par les autorités judiciaires contre le fonctionnaire en raison de sa qualité ou de ses fonctions devant les juridictions de l'ordre judiciaire.»

«5.»<sup>1</sup> Si le fonctionnaire, ou l'ancien fonctionnaire, subit un dommage en raison de sa qualité ou de ses fonctions, la commune l'en indemnise pour autant que l'intéressé ne se trouve pas, (...)<sup>2</sup> par faute ou négligence graves, à l'origine de ce dommage et n'a pu obtenir réparation de l'auteur de celui-ci.

«6.»<sup>1</sup> Dans la mesure où la commune indemnise le fonctionnaire, elle est subrogée dans les droits de ce dernier.  
(Loi du 26 mai 2000)

«7. Les mesures d'exécution du présent article peuvent être fixées par règlement grand-ducal.»  
(Loi du 30 mai 2008)

«8. Le médecin de contrôle prévu à l'article 32 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est compétent pour procéder aux examens médicaux prévus par les dispositions de la présente loi et par celles du règlement grand-ducal modifié du 5 mars 2004 concernant la santé et la sécurité au travail et le contrôle médical dans la fonction publique.»

#### **Art. 37.**

1. Tout fonctionnaire a le droit de réclamer individuellement contre tout acte de ses supérieurs ou «d'autres agents publics»<sup>3</sup> qui lèsent ses droits statutaires ou qui le blessent dans sa dignité.

Ce droit existe également si une demande écrite du fonctionnaire, introduite par la voie hiérarchique, est restée sans suite dans le délai d'un mois.

2. La réclamation est adressée par écrit au supérieur hiérarchique. Si elle met en cause le supérieur direct du fonctionnaire, elle est adressée au chef de service. Si ce dernier est visé, la réclamation est envoyée au collège des bourgmestre et échevins.  
(Loi du 5 août 2006)

«3. Sous peine de forclusion, la réclamation doit être introduite dans un délai d'un mois à partir de la date de l'acte qu'elle concerne ou de l'expiration du délai visé à l'alinéa 2 du paragraphe 1<sup>er</sup>.»

4. Le destinataire de la réclamation instruit l'affaire et transmet sa réponse motivée au réclamant. Le cas échéant, il prend ou provoque les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation incriminée.  
(Loi du 5 août 2006)

«5. Si la réponse ne parvient pas au réclamant dans le mois de la réclamation ou si elle ne lui donne pas satisfaction, il peut saisir directement le collège des bourgmestre et échevins.

En cas de refus du collège des bourgmestre et échevins de faire droit à la demande du fonctionnaire ou lorsqu'un délai d'un mois s'est écoulé sans qu'il ne soit intervenu aucune décision du collège, le réclamant peut s'adresser au ministre de l'Intérieur.»

#### **Art. 38.**

Le fonctionnaire ne peut être contraint de quelque façon que ce soit par son employeur de conseiller ou de seconder un parti politique ou un syndicat.

#### **Art. 39.**

1. Le dossier personnel du fonctionnaire doit contenir toutes les pièces concernant sa situation administrative. Ne pourra figurer au dossier aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques ou religieuses de l'intéressé.

Un règlement grand-ducal pourra déterminer les pièces concernant la situation administrative du fonctionnaire et visées par le présent article.

2. Toute appréciation écrite concernant le fonctionnaire doit lui être communiquée en copie avant l'incorporation au dossier. La prise de position éventuelle de l'intéressé est jointe au dossier.

3. Tout fonctionnaire a, même après la cessation de ses fonctions, le droit de prendre connaissance de toutes les pièces qui constituent son dossier.

4. Le dossier ne peut être communiqué à des personnes étrangères à l'administration communale, sauf à la demande du fonctionnaire.

(Loi du 28 juillet 2017)

«(5) Les administrations communales sont tenues de délivrer au fonctionnaire communal une ampliation de toute délibération concernant sa carrière.»

#### **Art. 40.**

1. L'action civile en réparation de prétendus dommages causés par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ne peut être portée devant un tribunal de répression que dans le cas où il est déjà saisi de l'action publique.

1 Numérotation introduite par la loi du 25 juillet 1990.

2 Supprimé par la loi du 5 août 2006.

3 Modifié par la loi du 5 août 2006.

*(Loi du 5 août 2006)*

«2. Lorsqu'un fonctionnaire assigné devant un tribunal civil en réparation de pareils dommages soutient que la responsabilité incombe à la commune qui l'occupe, le juge ordonne la mise en cause de la commune à la demande de la partie la plus diligente.»

3. La commune peut assurer, auprès d'une compagnie d'assurances, certaines catégories de fonctionnaires contre les risques de responsabilité civile en rapport avec l'exercice de leurs fonctions.

**Art. 41.**

Sans préjudice des dispositions concernant la représentation du personnel, les contestations auxquelles donnent lieu les décisions administratives relatives à la fixation des traitements en principal et accessoires et des émoluments, à la mise à la retraite ou à la pension des fonctionnaires communaux, sont de la compétence du «tribunal administratif»<sup>1</sup>, statuant (...) <sup>1</sup> comme juge du fond.

Les recours sont intentés dans le délai de trois mois à partir du jour de la notification de la décision. Ils ne sont pas dispensés du ministère d'avocat.

*(Loi du 28 juillet 2017)*

**«Art. 41bis.**

Le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué traite, pour ce qui est des candidats aux emplois communaux, du personnel y nommé ou engagé contractuellement et des bénéficiaires d'une pension en exécution de la législation relative aux pensions des fonctionnaires et employés communaux, les données à caractère personnel nécessaires à l'exécution des processus centraux et locaux de gestion du personnel.

Le même droit appartient au ministre de l'intérieur pour autant que les données visées sont requises en exécution de la tutelle administrative qu'il exerce sur les communes respectivement d'autres missions qui lui sont confiées par des dispositions légales ou réglementaires en matière de gestion du personnel communal.

Le même droit appartient à la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux pour autant que les données visées sont requises en exécution de la législation relative aux pensions des fonctionnaires et employés communaux.

Ces processus concernent:

- les prévisions administratives et financières des effectifs, des postes et des emplois,
- le recrutement,
- la gestion de l'organisation et des organigrammes,
- la formation des fonctionnaires en service provisoire, la formation continue et la gestion des compétences,
- le développement professionnel et l'amélioration des prestations professionnelles,
- la gestion du temps, des activités et des déplacements,
- la santé et la sécurité au travail,
- la discipline,
- la gestion des carrières, des rémunérations et des pensions.

Les données traitées sont celles fournies par les personnes concernées elles-mêmes et celles résultant de leurs activités, du déroulement de leur carrière ainsi que de leurs droits et obligations en matière de rémunération et de pension.

L'accès aux données à caractère personnel sera sécurisé, limité et contrôlé. Les données à caractère personnel ne pourront être consultées que par les personnes habilitées à y accéder en raison de leurs fonctions et ne pourront être communiquées à des tiers que s'il existe une disposition légale ou réglementaire particulière ou si la personne concernée a donné au préalable son consentement écrit.»

*(Loi du 15 juin 1999)*

**«Chapitre 11.- Formation continue**

**Art. 42.**

La formation continue des fonctionnaires communaux est assurée par l'Institut national d'administration publique dans les conditions et suivant les modalités définies à l'article 11 de la loi du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique.»

**Chapitre 12.- Droit d'association, représentation du personnel**

**Art. 43.**

1. Les fonctionnaires communaux jouissent de la liberté d'association et de la liberté syndicale. Toutefois ils ne peuvent recourir à la grève que dans les limites et sous les conditions de la loi qui en réglemente l'exercice.

2. Les fonctionnaires communaux sont électeurs et éligibles à la chambre professionnelle des fonctionnaires et employés publics.

<sup>1</sup> En vertu de la loi du 7 novembre 1996, la référence au Comité du Contentieux du Conseil d'Etat s'entend comme référence au tribunal administratif (Mém. A - 79 du 19 novembre 1996, p. 2262; doc. parl. 3940A).

3. Dans chaque commune dont le nombre des effectifs est supérieur à quatorze, il est institué une délégation du personnel. L'institution d'une délégation est facultative dans les communes dont le nombre des effectifs est inférieur à quinze.

4. Sans préjudice des dispositions ci-après les règles concernant la désignation, la composition et le fonctionnement des délégations du personnel sont fixées par règlement grand-ducal.

5. Le nombre des membres des délégations du personnel est fixé en raison de l'effectif total des fonctionnaires dans chaque commune en service au premier janvier précédant l'élection des délégations.

Sont comptés pour la fixation de l'effectif total:

- a) les fonctionnaires en activité de service;
- b) les fonctionnaires en service provisoire;
- c) les vacances de poste telles qu'elles sont définies par la législation sur les traitements;
- d) les employés bénéficiant du statut d'employé (...) communal.

6. Le nombre des membres effectifs des délégations du personnel est fixé à

- 1 pour un effectif total ne dépassant pas 25
- 2 pour un effectif total de 26 à 50
- 3 pour un effectif total de 51 à 75
- 4 pour un effectif total de 76 à 100
- 5 pour un effectif total de 101 à 200.

(Loi du 25 juillet 1990)

«Pour un effectif total supérieur à deux cents, le nombre des membres effectifs est augmenté de un pour chaque tranche entière supplémentaire de cent.»

Si le nombre de l'effectif total est supérieur à 1001, il y aura un délégué supplémentaire pour chaque tranche de 400 fonctionnaires.

7. Le nombre des membres suppléants est égal à celui des membres effectifs. (Loi du 28 juillet 2017) «Lorsque la délégation se compose d'un seul membre titulaire, le délégué suppléant est autorisé de plein droit à assister aux réunions qui se tiennent en présence du collège des bourgmestre et échevins.»

8. Les membres des délégations du personnel sont élus au scrutin secret. Pour un nombre de membres effectifs ne dépassant pas trois, le scrutin a lieu suivant le système majoritaire à un tour, sur une liste unique sur laquelle les candidats figurent par ordre alphabétique. Pour un nombre des membres effectifs égal ou supérieur à quatre, le scrutin a lieu suivant le système proportionnel.

9. (Loi du 28 juillet 2017) «Sont électeurs tous les fonctionnaires et employés bénéficiant du statut de l'employé communal âgés de dix-huit ans accomplis, en service auprès de la commune depuis au moins six mois au jour de l'élection.

Pour être éligibles, les agents énumérés à l'alinéa qui précède doivent remplir les conditions suivantes:

- a) être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection;
- b) le fonctionnaire doit bénéficier d'une nomination définitive le jour de l'élection;
- c) l'employé communal doit compter, au jour de l'élection, trois années de service au moins;
- d) le fonctionnaire doit être en service auprès de la commune concernée depuis au moins une année.

Les parents et alliés jusqu'au quatrième degré d'un membre du collège des bourgmestre et échevins ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel.

L'agent exclu temporairement de ses fonctions conformément à l'article 58, paragraphe 9 de la présente loi ne peut faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel.»

10. Le mandat des membres des délégations du personnel est de cinq ans. Il est renouvelable. La perte des conditions d'éligibilité entraîne la perte du mandat. (Loi du 28 juillet 2017) «Le mandat du délégué du personnel prend également fin lorsque l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature a informé le collège des bourgmestre et échevins et la délégation du personnel que l'intéressé a cessé de lui appartenir.»

11. En cas de vacance de mandat, pour quelque raison que ce soit, le mandat d'un membre effectif est achevé par le membre suppléant en rang utile.

Dans le système proportionnel, en cas de vacance d'un mandat de délégué suppléant, les candidats non élus accéderont au mandat de membre suppléant dans l'ordre de leur résultat au scrutin.

12. En cas de nouvelle vacance, dans le système majoritaire, et s'il n'y a plus de suppléant il est procédé à des élections complémentaires.

Ces élections n'ont pas lieu si la vacance a lieu moins d'une année avant le renouvellement ordinaire des délégations.

Les membres élus aux élections complémentaires achèvent le mandat de ceux qu'ils remplacent.

13. En cas de scrutin majoritaire les candidatures sont déposées par les candidats personnellement ou par leur mandataire porteur d'un pouvoir authentique.

Nul ne peut être mandataire pour plus d'un candidat.

1 Modifié par la loi du 9 juin 1995.

14. En cas de scrutin proportionnel les listes de candidats sont déposées par les organisations représentatives des fonctionnaires communaux ou par un mandataire désigné par un nombre de présentants double de celui des membres effectifs à élire, ensemble avec une déclaration d'acceptation des candidats.

Est considérée comme organisation au sens de la présente loi tout groupement professionnel pourvu d'une organisation interne, qui a pour but la défense des intérêts professionnels et qui représente du personnel des communes.

Est considérée comme organisation représentative des fonctionnaires communaux celle qui se signale par le nombre important de ses affiliés, par ses activités et par son indépendance.

Nul ne peut être présentant pour plus d'une liste.

Les présentants doivent posséder le qualité d'électeur au jour du dépôt de la liste.

Aucun candidat ne peut en même temps être présentant.

15. Toute déclaration de candidature ou d'acceptation contient l'engagement de ne pas retirer sa candidature avant le scrutin.

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«(16) Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d'un délégué à l'égalité, soit à l'exercice de sa mission, est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros.»

*(Loi du 5 août 2006)*

**«Art. 43bis.**

Au sein de chaque commune, syndicat de communes ou établissement public placé sous la surveillance des communes, qui ne dispose pas d'une délégation du personnel au sens de l'article 43 ci-dessus, il est institué un délégué à l'égalité entre femmes et hommes qui a pour mission de veiller à l'égalité de traitement entre les agents dans les domaines visés par «les dispositions du Code du Travail relatives»<sup>1</sup> à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

Les conditions à remplir par le délégué à l'égalité entre femmes et hommes, les modalités de désignation et de mandat, ainsi que les droits et obligations du délégué sont fixés par règlement grand-ducal.

Au sein des autres communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, la délégation du personnel exerce les droits et assume les obligations du délégué à l'égalité entre femmes et hommes, conformément aux dispositions du règlement grand-ducal visé ci-dessus.»

**Art. 44.**

Dans les communes où il existe des services distincts et nettement déterminés comptant un effectif de plus de cinquante, il peut être procédé dans ces services à l'élection d'une délégation du personnel du service.

Sous réserve du fait que les électeurs et candidats doivent faire partie du service en question au jour du dépôt des candidatures, toutes les dispositions de l'article qui précède sont applicables aux délégations de service.

**Art. 45.**

1. *(Loi du 2 septembre 2015)* «Il est institué auprès du ministre de l'Intérieur une commission centrale composée de trois délégués du ministre de l'Intérieur, de quatre délégués des administrations communales et de sept délégués des fonctionnaires communaux.» La commission est assistée d'un secrétaire administratif nommé par le ministre de l'Intérieur et n'ayant pas voix délibérative.

2. Les délégués du ministère de l'Intérieur (...) *(Abrogé par la loi du 2 septembre 2015)* sont nommés par le ministre de l'Intérieur; ceux des administrations communales sont nommés par le ministre de l'Intérieur sur proposition des organisations représentant les administrations communales.

Les représentants des fonctionnaires communaux sont désignés par les organisations représentatives des fonctionnaires communaux, telles que ces organisations sont définies à l'article 43 sub 14, de la présente loi.

3. Les sept représentants des fonctionnaires communaux sont répartis entre les différentes organisations en proportion du total des suffrages obtenus par chaque organisation lors des élections à la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics – groupe des fonctionnaires communaux.

4. Le ministre de l'Intérieur peut assister aux réunions de la commission centrale. Dans ce cas il préside la réunion.

5. Les délégués du ministère de l'Intérieur doivent être fonctionnaires de l'administration gouvernementale; leur mandat n'est pas limité dans le temps et révocable à tout moment.

*(...) (Abrogé par la loi du 2 septembre 2015)*

Les délégués des administrations communales doivent être membres d'un conseil communal. Leur mandat n'est pas limité dans le temps, il est révocable à la demande de l'organisation qui les a désignés.

Les délégués des fonctionnaires communaux doivent remplir les conditions d'éligibilité telles qu'elles sont définies à l'article «3»<sup>2</sup>, paragraphe 9, alinéa 2. Leur mandat est limité à cinq ans. Ils peuvent être remplacés par l'organisation qui les a désignés.

6. La perte des conditions de nomination ou de désignation emporte la perte du mandat.

1 Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

2 Il y a lieu de lire: «article 43» au lieu de: article 3.

7. En cas de vacance de mandat pour quelque raison que ce soit il est nommé ou désigné un remplaçant. S'il s'agit d'un représentant des fonctionnaires communaux il achèvera le mandat de son prédécesseur.

8. Pour chaque membre effectif de la commission centrale il y aura un membre suppléant qui le remplace en cas d'empêchement temporaire.

**Art. 46.**

Les membres des délégations du personnel dans les communes et des délégations de service ainsi que les membres, fonctionnaires communaux, de la commission centrale jouissent de dispenses de service pour l'accomplissement de leur mission. Les modalités de ces dispenses seront fixées par règlement grand-ducal.

**Art. 47.**

1. Les délégations du personnel dans les communes ont pour mission de sauvegarder, de défendre et de promouvoir les intérêts professionnels du personnel qu'elles représentent.

Elles sont appelées:

- à donner leur avis et à formuler des propositions sur les questions ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et de l'emploi;
- à présenter à l'employeur les réclamations, individuelles ou collectives, dont elles sont saisies de la part du personnel;
- à collaborer à la prévention et l'aplanissement des différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre la commune et son personnel;

*(Loi du 5 août 2006)*

«– à se prononcer, dès le stade de l'élaboration, sur les modifications à apporter au régime de service du personnel de l'administration communale qu'elle représente ainsi qu'aux règlements relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services;»

- à donner leur avis dans les questions d'organisation de service;
- à formuler des propositions relatives à la gestion de services sociaux, à la protection du travail, à l'embellissement et à l'amélioration du milieu de travail, ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et à l'intégration du personnel accidenté ou handicapé;

*(Loi du 29 novembre 2006)*

«– à exercer devant les juridictions civiles ou administratives les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation «des articles 1bis et 1ter»<sup>1</sup> et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.»

*(Loi du 29 novembre 2006)*

«Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 2 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la délégation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«La délégation du personnel désigne en son sein un délégué à l'égalité entre femmes et hommes prévu à l'article 43bis de la présente loi.

Un calendrier d'entretiens réguliers est établi annuellement et d'un commun accord entre la représentation du personnel et le collège des bourgmestre et échevins.

Les modalités d'exécution des dispositions prévues au présent article sont fixées par règlement grand-ducal.»

2. Sans préjudice des attributions réservées à la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics, la commission centrale a une mission de consultation, de concertation ou de négociation pour tout ce qui concerne la situation statutaire, financière et sociale du personnel des communes.

Elle peut donner son avis sur toutes les questions concernant l'organisation ou le perfectionnement des méthodes de travail des services communaux ainsi que la formation et le perfectionnement professionnel du personnel des communes.

3. Les délégations de service ont, dans les services respectifs, les mêmes attributions que les délégations dans les communes.

## Chapitre 13.- Sécurité sociale, pension

**Art. 48.**

Le fonctionnaire bénéficie d'un régime de sécurité sociale et de pension conformément aux lois et aux règlements.

<sup>1</sup> Modifié par la loi du 13 mai 2008.

*(Loi du 25 mars 2015)*

**«Art. 48bis.**

Lorsqu'au cours d'une période de douze mois un fonctionnaire a été absent pour cause de maladie pendant six mois consécutives ou non, le collège des bourgmestre et échevins est tenu de saisir le médecin de contrôle pour examiner le fonctionnaire et vérifier si, sur la base d'un rapport médical circonstancié à produire par le médecin traitant, le fonctionnaire est susceptible de présenter une incapacité pour exercer ses fonctions. Sont mis en compte pour une journée entière toutes les journées d'absences pour cause de maladie, même si ces absences ne couvrent pas des journées entières.

Si le médecin estime que les conditions d'invalidité pour l'ouverture d'un droit à une pension d'invalidité paraissent remplies, le collège des bourgmestre et échevins devra traduire le fonctionnaire devant la Commission des pensions prévue respectivement à l'article 46 de la loi du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois et à l'article 68 de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant un régime de pension spécial pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois. Dans la même hypothèse et en présence d'une demande expresse y relative du collège des bourgmestre et échevins au moment de la saisine du médecin, celui-ci transmettra le dossier directement à cette commission. Il en sera de même, si le fonctionnaire refuse de se laisser examiner par le médecin.

Au cas où le médecin estime justifiées les absences de service à plein temps ou partiel pour cause de maladie ayant déclenché la présente procédure, la prolongation ultérieure de ces congés se fera sous le contrôle et l'autorité de ce médecin. Le fonctionnaire doit se soumettre aux examens périodiques prescrits. Les congés de maladie ainsi accordés ne peuvent pas, en général, dépasser la période de «six mois»<sup>1</sup> à compter depuis la première intervention dudit médecin.

A l'expiration de ces congés de maladie le fonctionnaire est tenu de reprendre son service normal.

Si à la fin du dernier de ces congés ainsi accordés, et au plus tard à l'expiration de la période visée à l'alinéa 3 ci-avant, le médecin estime que le fonctionnaire n'est toujours pas rétabli, il transmettra le dossier à la prédite commission en vue de décision.

Le présent paragraphe est également applicable aux employés communaux qui jouissent du régime de pension des fonctionnaires communaux. Il est de même applicable aux fonctionnaires et employés de la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux. Dans ce dernier cas, les attributions du collège des bourgmestre et échevins sont exercées par le président de la caisse et celles du conseil communal par le conseil d'administration de ladite caisse.

Faute par les organes visés aux alinéas précédents de faire les diligences et de prendre les décisions conformes à la loi dans les délais prévus, il y sera suppléé par décision du ministre de l'Intérieur.»

## Chapitre 14.- Cessation définitive des fonctions

### Art. 49.

1. Hormis le décès la cessation définitive des fonctions résulte:

- a) de la démission volontaire régulièrement acceptée;
- b) de la démission d'office;
- c) des dispositions relatives à la limite d'âge.

*(...) (supprimé par la loi du 5 août 2006)*

Le traitement d'attente cesse:

- 1° lorsque le titulaire refuse un emploi égal ou supérieur en rang;
- 2° après deux années de jouissance.

2. Cesse également ses fonctions le fonctionnaire en service provisoire qui, à l'expiration de son engagement provisoire, n'obtient pas de nomination définitive.

*(...) (Abrogé par la loi du 25 mars 2015)*

### Art. 50.

1. Le fonctionnaire est en droit de renoncer à ses fonctions. Il ne peut toutefois abandonner l'exercice de celles-ci avant d'en avoir régulièrement démissionné.

*(Loi du 5 août 2006)*

«2. Sauf le cas d'une situation exceptionnelle dûment justifiée et sous peine de nullité, la demande de démission volontaire doit être adressée par écrit au conseil communal, deux mois au moins avant la date à laquelle le fonctionnaire désire cesser ses fonctions.

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«Le délai précité est de six mois pour le fonctionnaire qui démissionne de ses fonctions et qui peut prétendre à pension.»

<sup>1</sup> Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

*(Loi du 5 août 2006)*

«La demande»<sup>1</sup> doit préciser la date à laquelle le fonctionnaire désire cesser ses fonctions, date qui doit dans tous les cas se situer au premier jour d'un mois.»

3. La décision acceptant la démission doit être prise par le conseil communal lors de la séance qui suit la réception de la lettre de démission du fonctionnaire. La décision du conseil communal est notifiée sans délai à l'intéressé.

*(Loi du 5 août 2006)*

«Cette décision fixe l'effet de la démission à la date proposée par le fonctionnaire à moins que l'intérêt du service n'impose le choix d'une date plus éloignée. Celle-ci doit se situer au premier jour d'un mois, mais ne peut pas être postérieure au premier jour du mois suivant immédiatement le terme de trois mois prenant cours avec la date de la réception de la lettre de démission.» *(Loi du 28 juillet 2017)* «Cette prolongation ne s'applique pas au fonctionnaire qui démissionne de ses fonctions et qui peut prétendre à pension.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«Le conseil communal peut refuser la démission si une action disciplinaire est déjà en cours à la date de la réception de la lettre de démission ou si une telle action est exercée dans les trente jours qui suivent.

Il peut également refuser la démission si le fonctionnaire «ne l'a pas informé»<sup>1</sup> de son intention de démissionner dans le délai prévu au paragraphe 2 du présent article.»

#### **Art. 51.**

1. La démission d'office résulte de plein droit:

*(Loi du 5 août 2006)*

- «a) de la perte de la nationalité luxembourgeoise ou, le cas échéant, de la nationalité de l'un des autres Etats membres de l'Union Européenne;»
- b) de la perte de tout ou partie des droits civils et politiques;
- c) de la notification de la mise à la retraite pour des causes autres que celle de la limite d'âge;
- d) de la perte de l'emploi dans les conditions spécifiées à l'article 60 du présent statut;
- e) de la révocation.

*(Loi du 5 août 2006)*

«2. Si le fonctionnaire, mis en demeure par envoi d'une lettre recommandée à l'adresse qu'il a déclarée comme sa résidence, n'y donne pas les suites voulues dans un délai de trois jours, la démission d'office peut être prononcée «par le conseil communal»<sup>2</sup>:»

- a) dans le cas visé à l'article 16 paragraphe 4 du présent statut;

*(Loi du 5 août 2006)*

- «b) en cas d'abandon caractérisé de l'exercice des fonctions;
- c) en cas de prise de résidence non conforme aux dispositions de l'article 15 de la présente loi».
- d) dans le cas visé à l'article 8 paragraphe 2 dernier alinéa.

#### **Art. 52.**

Le fonctionnaire qui a atteint la limite d'âge prévue par la loi pour l'exercice de ses fonctions cesse d'exercer ses fonctions le lendemain du jour au cours duquel il atteint la limite d'âge.

*(Loi du 5 août 2006)*

«Toutefois, le fonctionnaire pourra être maintenu en service pour une période complémentaire de trois années au maximum à compter depuis la date de la limite d'âge, à tâche complète ou en service à temps partiel par une mise en situation hors cadre, à condition que l'intérêt du service, à apprécier à chaque fois par le conseil communal, ne s'y oppose pas.

Les conditions et modalités du maintien en service au-delà de la limite d'âge sont fixées par règlement grand-ducal.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«Le conseil communal peut conférer au fonctionnaire qui a cessé ses fonctions le titre honorifique de la fonction qu'il remplissait en dernier lieu.»

#### **Art. 53.**

*(...) (abrogé par la loi du 5 août 2006)*

En cas de fusion de communes comportant des suppressions ou modifications d'emploi, les droits des fonctionnaires concernés seront fixés par la loi afférente à la fusion en question.

1 Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

2 Ajouté par la loi du 28 juillet 2017.

(Loi du 28 juillet 2017)

**«Chapitre 14bis – De la commission d’appréciation des performances professionnelles»**

(Loi du 28 juillet 2017)

**«Art. 54.**

1. Lorsqu’un rapport d’amélioration des performances professionnelles prévu au chapitre 2bis fait apparaître le niveau de performance 1, le fonctionnaire fait l’objet de la procédure d’insuffisance professionnelle, dans les conditions et modalités précisées aux paragraphes 2 à 5, et pouvant conduire au déplacement, à la réaffectation ou à la révocation.

Par réaffectation au sens du présent article, il y a lieu d’entendre la nomination du fonctionnaire à un grade inférieur de son groupe de traitement à un échelon de traitement inférieur à l’échelon atteint dans le grade occupé par le fonctionnaire avant la décision. À partir de la date d’effet de la décision, les prochains avancements en grade interviennent à chaque fois après trois années, sans préjudice des conditions d’accès au niveau supérieur et au dernier grade.

2. Dans le cadre du présent article, le collège des bourgmestre et échevins saisit la commission d’appréciation des performances professionnelles instituée auprès du ministre de l’Intérieur.

La commission est composée d’un délégué du ministre, d’un délégué du Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises et d’un représentant de l’organisation syndicale la plus représentative sur le plan national en fonction du total des suffrages obtenus lors des élections à la Chambre des fonctionnaires et employés publics – groupe des fonctionnaires communaux, qui sont nommés à titre permanent par le ministre de l’Intérieur pour un mandat renouvelable de trois ans. La commission comporte en outre un délégué du collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève l’agent intéressé et d’un représentant de la délégation du personnel de l’administration dont fait partie l’agent, qui sont nommés ad hoc par le ministre de l’Intérieur. S’il n’y existe pas de délégation du personnel, l’organisation la plus représentative sur le plan national envoie deux membres dans cette commission.

Lorsque la commission est appelée à se prononcer au sujet d’un agent engagé par une institution d’enseignement musical communal, telle que prévue par la loi du 28 avril 1998 portant a) harmonisation de l’enseignement musical dans le secteur communal; b) modification de l’article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; c) modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l’État, elle est complétée par le commissaire à l’enseignement musical.

Pour chaque membre effectif, il est nommé un membre suppléant choisi selon les mêmes critères.

Les personnes nommées en remplacement d’un membre effectif, «ad hoc» ou suppléant dont la place devient vacante en cours de mandat, achèvent le mandat de leur prédécesseur.

Lorsque le fonctionnaire comparissant devant la commission appartient au cadre de la même administration qu’un membre permanent de celle-ci, ce dernier ne peut pas siéger.

Il en est de même en cas de parenté ou d’alliance jusqu’au troisième degré avec le fonctionnaire. Pour des raisons dûment motivées, un membre peut demander au président de ne pas siéger. Pour l’application du présent alinéa, le partenariat au sens de l’article 2 de la loi modifiée du 9 juillet 2004 sur les effets légaux de certains partenariats est assimilé à l’alliance.

Dans les cas visés à l’alinéa qui précède, le membre suppléant remplace le membre effectif. Si le membre suppléant est affecté de la même incompatibilité, le ministre de l’Intérieur nomme, selon les mêmes critères que le membre à remplacer, un autre membre ad hoc par rapport auquel il n’existe pas d’incompatibilité.

3. Le fonctionnaire est informé du déclenchement de la procédure.

Il a le droit d’obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure. Il dispose, pour préparer sa défense, d’un délai d’au moins un mois.

Le président de la commission convoque le fonctionnaire à l’audience aux jour et heure fixés pour celle-ci. Le fonctionnaire peut se faire assister par une personne de son choix.

Le fonctionnaire est entendu par la commission. Il peut également présenter des observations écrites. La commission peut, soit d’office, soit à la demande du fonctionnaire, ordonner toutes les mesures d’instruction complémentaires susceptibles d’éclairer ses débats.

4. Après avoir examiné tous les éléments du dossier et compte tenu des déclarations écrites et orales de l’intéressé et des témoins, ainsi que des autres mesures d’instruction, la commission prend, après avoir entendu les observations du délégué du collège des bourgmestre et échevins, l’une des mesures suivantes :

- a) elle prononce le déplacement, la réaffectation ou la révocation du fonctionnaire;
- b) elle classe le dossier si elle estime qu’aucune des trois décisions visées au point a) n’est indiquée.

La décision de la commission est motivée et arrêtée par écrit suivant les modalités prévues à l’article 80. La décision de la commission est incessamment transmise au collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève le fonctionnaire. Elle est communiquée à l’intéressé dans les formes prévues à l’article 87.

5. L’autorité communale est tenue d’appliquer la décision telle que retenue par la commission. Cette mission incombe au collège des bourgmestre et échevins en cas de déplacement ou de réaffectation et au conseil communal en cas de révocation. Le collège des bourgmestre et échevins renvoie le fonctionnaire des fins de la poursuite lorsque la commission n’a pas retenu l’une des décisions visées au paragraphe 4, point a).

La décision à prendre par l’autorité communale en exécution de l’alinéa qui précède est motivée et arrêtée par écrit. Elle est communiquée au fonctionnaire et au délégué du collège des bourgmestre et échevins dans les formes prévues par l’article 87 avec



la décision de la commission. Sans préjudice des dispositions de l'article 87 concernant la date d'effet des autres décisions, celle révoquant le fonctionnaire prendra effet :

- à l'expiration d'une durée de deux mois, si le fonctionnaire peut faire valoir une ancienneté de service de moins de cinq années,
- à l'expiration d'une durée de quatre mois, lorsqu'il peut faire valoir une ancienneté de service comprise entre cinq et dix années,
- à l'expiration d'une durée de six mois, lorsqu'il peut faire valoir une ancienneté de service d'au moins dix années.

Les durées visées au présent paragraphe ne comptent pas comme temps de service pour les augmentations biennales, les avancements en traitement et les promotions.

6. L'application des décisions à prononcer aux termes de la procédure prévue aux paragraphes 2 à 5 s'effectue, compte tenu du caractère spécifique de la procédure d'insuffisance professionnelle, par l'autorité communale compétente en exécution du paragraphe 5.»

(...) (Abrogé par la loi du 25 mars 2015)

## Chapitre 15.- Discipline

### Section I. – Champ d'application

#### Art. 55.

Tout manquement à ses devoirs au sens du présent statut expose le fonctionnaire à une sanction disciplinaire, sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction pénale.

(Loi du 29 novembre 2006)

#### «Art. 55bis.

1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini «par les articles 1bis et 1ter»<sup>1</sup> de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.»

(Loi du 13 février 2011)

«2. De même, aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de représailles soit pour avoir témoigné des agissements définis aux articles 1bis et 1ter de la présente loi ou aux articles 245 à 252, 310 et 310-1 du Code pénal, soit pour les avoir relatés.»

(Loi du 29 novembre 2006)

«3. Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute sanction disciplinaire en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.»

#### Art. 56.

Le fonctionnaire exclu temporairement de ses fonctions par application des dispositions de l'article 58, numéro 9, ci-dessous, et celui qui a droit à un traitement d'attente, restent soumis à la juridiction disciplinaire.

#### Art. 57.

Le fonctionnaire qui a quitté le service reste soumis à la juridiction disciplinaire pour les faits ou omissions se situant avant la cessation du service et qui entraîneraient la révocation d'un fonctionnaire en activité. Toutefois, l'action disciplinaire devra être intentée dans les six mois qui suivent la cessation des fonctions.

Si ce fonctionnaire est reconnu coupable de tels faits ou omissions, il est déclaré déchu du titre, du droit à la pension et de la pension. Cette perte ne porte pas préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension.

### Section II. – Sanctions disciplinaires, suspension et perte d'emploi

#### Art. 58.

Les sanctions disciplinaires sont:

1. **L'avertissement.**
2. **La réprimande.**
3. **L'amende**, qui ne peut être inférieure à un dixième d'une mensualité brute du traitement de base, ni supérieure à cette mensualité.
4. **La désignation de commissaires spéciaux** pour terminer, aux frais du fonctionnaire, des travaux qu'il est en retard d'exécuter. Les frais de la commission spéciale, taxés par l'autorité qui a décrété la mesure, sont à charge du fonctionnaire.

<sup>1</sup> Modifié par la loi du 13 mai 2008.

5. **Le déplacement.** Cette sanction consiste, ou bien dans un changement de service, de fonction, d'attribution ou d'affectation. Le fonctionnaire déplacé n'a pas droit au remboursement des frais de déménagement. Si le fonctionnaire puni de déplacement refuse le nouvel emploi, il est considéré comme ayant obtenu démission de ses fonctions.

Le déplacement peut être temporaire ou non.

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«À partir du prononcé de la sanction du déplacement, le fonctionnaire est suspendu de l'exercice de ses fonctions jusqu'à sa nouvelle affectation, sans que cette suspension ne puisse dépasser trois mois. Le Conseil de discipline peut assortir cette période de suspension de la retenue de la moitié du traitement et des rémunérations accessoires.»

6. **La suspension des «biennales»<sup>1</sup>** pour une durée d'un an au moins et de trois ans au plus. La sanction sort ses effets à partir du moment où le fonctionnaire l'ayant encourue peut prétendre à une «biennale»<sup>1</sup>.

En cas de suspension pour une année, la décision qui prononce la sanction peut prévoir qu'à l'expiration de l'année subséquente à la période de suspension le jeu normal des biennales sera rétabli en ce sens que l'intéressé bénéficiera de la «biennale»<sup>2</sup> correspondant à la période suivante, la perte encourue pour l'année de suspension étant définitive.

7. **Le retard dans la promotion ou l'avancement en traitement** pour une durée ne dépassant pas une année. La sanction sort ses effets à partir du moment où le fonctionnaire l'ayant encourue est en rang utile pour une promotion ou un avancement en traitement.

*(. . .) (supprimé par la loi du 28 juillet 2017)*

*(Loi du 5 août 2006)*

- «8. **La rétrogradation.** Cette sanction consiste dans le classement du fonctionnaire au grade immédiatement inférieur à son ancien grade avant la rétrogradation ou au grade précédant le grade immédiatement inférieur. Le grade et l'échelon de traitement dans lesquels le fonctionnaire est classé sont fixés par le Conseil de discipline dont la décision doit aboutir au résultat que le traitement nouvellement fixé soit inférieur au traitement d'avant la sanction disciplinaire. (. . .)<sup>2</sup>»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«À partir de la date d'effet de la décision disciplinaire, les prochains avancements en grade interviennent à chaque fois après trois années, sans préjudice des conditions d'accès au niveau supérieur et au dernier grade.»

9. **L'exclusion temporaire des fonctions** avec ou sans privation partielle ou totale de la rémunération, pour une période de six mois au maximum. La période de l'exclusion ne compte pas comme temps de service pour les «biennales»<sup>1</sup>, l'avancement en traitement et la pension.

*(Loi du 5 août 2006)*

- «10. **La mise à la retraite d'office** pour inaptitude professionnelle ou «non-respect de la dignité des fonctions telle que définie à l'article 12»<sup>1</sup>.»

11. **La révocation.** La révocation comporte la perte de l'emploi, du titre et du droit à la pension, sans préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension.

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«Toutefois, la perte du droit à la pension n'est encourue que par le fonctionnaire visé par la loi instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'État et des communes, ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois.»

#### **Art. 59.**

1. La suspension de l'exercice de ses fonctions peut être ordonnée à l'égard du fonctionnaire poursuivi judiciairement ou administrativement, pendant tout le cours de la procédure jusqu'à la décision définitive.

2. La suspension de l'exercice de ses fonctions a lieu de plein droit à l'égard du fonctionnaire:

- détenu en exécution d'une condamnation judiciaire passée en force de chose jugée, – pour la durée de la détention;
- condamné par une décision judiciaire non encore passée en force de chose jugée, qui (. . .)<sup>2</sup> emporte la perte de l'emploi, – jusqu'à la décision définitive;
- détenu préventivement, – pour la durée de la détention;

*(Loi du 30 mai 2008)*

«d) condamné disciplinairement à la révocation ou à la mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou «non-respect de la dignité des fonctions telle que définie à l'article 12»<sup>1</sup> par une décision du Conseil de discipline non encore exécutée par l'autorité investie du pouvoir de nomination conformément à l'article 63».

*(Loi du 9 juin 1995)*

«3. La période de suspension visée au paragraphe 2. ci-dessus ne compte pas comme temps de service pour les majorations biennales, les avancements en traitement, le délai de présentation à l'examen de promotion et la pension, sauf en cas de non-lieu ou d'acquiescement.»

1 Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

2 Supprimé par la loi du 28 juillet 2017.

4. Pendant la durée de la détention prévue sous a) du paragraphe 2 «et jusqu'à la décision définitive en cas de condamnation prévue sous b) et d) du paragraphe 2»<sup>1</sup>, le fonctionnaire est privé de plein droit de son traitement et des rémunérations accessoires.  
(Loi du 5 août 2006)

«5. Dans les cas visés sous (. . .)<sup>2</sup> c) et d) du paragraphe 2 du présent article, la privation est réduite à la moitié du traitement et des rémunérations accessoires.»

**Art. 60.**

(Loi du 28 juillet 2017) «Le fonctionnaire condamné pour un acte commis intentionnellement à une peine privative de liberté d'au moins un an sans sursis ou à l'interdiction de tout ou partie des droits énumérés à l'article 11 du Code pénal perd de plein droit son emploi, son titre et son droit à la pension.» La perte du droit à la pension ne porte pas préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension.

(Loi du 28 juillet 2017)

«Toutefois, la perte du droit à la pension n'est encourue que par le fonctionnaire visé par la loi instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'État et des communes, ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois.»

**Art. 61.**

1. Dans les cas prévus sous (. . .)<sup>2</sup> c) et d) du paragraphe 2 de l'article 59 la moitié retenue

a) est payée intégralement en cas de non-lieu ou d'acquiescement:

(Loi du 28 juillet 2017)

«b) est retenue définitivement en cas de condamnation à une peine d'emprisonnement ou à l'interdiction de tout ou partie des droits énumérés à l'article 11 du Code pénal et en cas de révocation ou de mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou non-respect de la dignité des fonctions telle que définie à l'article 12;»

c) est payée, après diminution des frais d'instruction et de l'amende, dans les autres cas.

2. Dans les cas prévus à l'article 59 sous les paragraphes 4 et 5 il est réservé au conseil communal de disposer à huis clos en faveur du conjoint «ou du partenaire»<sup>3</sup> et des enfants mineurs du fonctionnaire, jusqu'à concurrence de la moitié de la rémunération retenue.

3. Si, dans les cas prévus à l'article 58, sous le numéro 11 et à l'article 60, le fonctionnaire condamné ou révoqué remplit les conditions prescrites pour l'ouverture du droit à la pension, le «conjoint»<sup>4</sup> ou les enfants du condamné et du révoqué jouiront des pensions qui leur reviendraient si le «conjoint»<sup>4</sup> ou père était décédé.

*Section III. – Application des sanctions disciplinaires*

**Art. 62.**

(Loi du 5 août 2006)

«Aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans instruction disciplinaire préalable conformément à l'article 68 ci-après. La suspension du fonctionnaire prévue au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 59 ne pourra être prononcée qu'après qu'il aura été «appelé à donner ses explications»<sup>5</sup>.

Sauf l'avertissement, la réprimande et l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base, aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans qu'il y ait eu décision du Conseil de discipline visé à la section IV ci-après.»

**Art. 63.**

(Loi du 5 août 2006)

«L'autorité investie du pouvoir de nomination est tenue d'appliquer la sanction disciplinaire conformément à la décision du Conseil de discipline visée à l'article 81. Le collège des bourgmestre et échevins renvoie le fonctionnaire des fins de la poursuite dans les cas où le Conseil de discipline n'a pas retenu de sanction. La suspension visée au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 59 est prononcée par le collège des bourgmestre et échevins, sous réserve des pouvoirs accordés au commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire par le troisième alinéa du paragraphe 3 de l'article 68.

Toutefois, les sanctions de l'avertissement, de la réprimande et de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base peuvent également être appliquées par le collège des bourgmestre et échevins lorsque le Conseil de discipline ne s'est pas prononcé.»

**Art. 64.**

L'application des sanctions se règle notamment d'après la gravité de la faute commise, la nature et le grade des fonctions et les antécédents du fonctionnaire inculqué.

1 Inséré par la loi du 28 juillet 2017.

2 Supprimé par la loi du 28 juillet 2017.

3 Ajouté par la loi du 3 août 2010.

4 Modifié implicitement par la loi du 4 juillet 2014 (Mém. A - 125 du 17 juillet 2014, p. 1798).

5 Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

*(Loi du 5 août 2006)*

«Elles peuvent être, le cas échéant, appliquées cumulativement.»

Les décisions judiciaires intervenues sur l'action publique ne forment pas obstacle à l'application des sanctions.

Toutefois, en cas de poursuite devant une juridiction répressive, le Conseil de discipline peut proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision définitive de la juridiction répressive.

**Art. 65.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«Tout manquement à la discipline engage la responsabilité personnelle du «supérieur hiérarchique»<sup>1</sup> qui reste en défaut de provoquer ou d'appliquer les sanctions disciplinaires.»

**Art. 66.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«1. En cas de sanction prononcée par le collège des bourgmestre et échevins, le fonctionnaire frappé d'un avertissement, d'une réprimande ou d'une amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base peut, dans le mois de la notification de la décision, prendre recours au Conseil de discipline qui peut soit confirmer la décision du collège des bourgmestre et échevins, «soit prononcer l'une des autres sanctions mineures précitées»<sup>1</sup>, soit renvoyer le fonctionnaire des fins de la poursuite. Il est procédé conformément à l'article 63, alinéa 1<sup>er</sup> pour exécuter la décision du Conseil de discipline. Dans ce cas, le paragraphe 3 du présent article n'est pas applicable.

Aucun recours sur le fond n'est admis contre les décisions du Conseil de discipline rendues sur appel.

2. En dehors des cas où le Conseil de discipline statue en appel, le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire prononcée par le Conseil de discipline ou suspendu conformément à l'article 59, paragraphe 1<sup>er</sup>, peut, dans les trois mois de la notification de la décision, prendre recours au Tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Le même droit de recours appartient au collège des bourgmestre et échevins, qui peut exercer ce droit par l'intermédiaire du délégué visé à l'article 70, alinéa 3. Les recours du fonctionnaire intéressé et du délégué du collège des bourgmestre et échevins sont obligatoirement dirigés contre la décision du Conseil de discipline.»

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«(3) L'autorité saisie du recours peut, soit confirmer la décision attaquée, soit prononcer une autre sanction, soit acquitter le fonctionnaire.»

*(Loi du 25 juillet 1990)*

«4. Il est réservé au Grand-Duc de faire application du droit de grâce.»

**Art. 67.**

Les peines de l'avertissement, de la réprimande et de l'amende ne dépassant par le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base sont considérées comme non avenues et leur mention est rayée d'office du dossier personnel si, dans les trois ans qui suivent la décision disciplinaire, le fonctionnaire n'a encouru aucune nouvelle sanction disciplinaire.

*Section IV. – Procédure disciplinaire*

**Art. 68.**

*(Loi du 30 mai 2008)*

«1. L'instruction disciplinaire appartient au commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire ou à ses adjoints, dénommés par la suite indistinctement le commissaire du Gouvernement dans le présent statut, et au Conseil de discipline.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«2. Lorsque des faits, faisant présumer que le fonctionnaire a manqué à ses devoirs, sont à sa connaissance, le collège des bourgmestre et échevins saisit le commissaire du Gouvernement qui procède à l'instruction disciplinaire.»

Dans le cadre de cette instruction, il rassemble tous les éléments à charge et à décharge du fonctionnaire susceptibles d'avoir une influence sur les mesures à prendre. *(Loi du 28 juillet 2017)* «À cet effet, les dispositions de l'article 77, alinéa 3 sont applicables.»

*(...) (supprimé par la loi du 5 août 2006)*

*(Loi du 5 août 2006)*

«3. Le commissaire du Gouvernement informe le fonctionnaire présumé fautif des faits qui lui sont reprochés avec indication qu'une instruction disciplinaire est ordonnée.»

«L'information»<sup>1</sup> est valablement faite par une lettre recommandée envoyée à l'adresse que le fonctionnaire a déclarée à l'administration communale comme sa résidence.

*(Loi du 5 août 2006)*

«Si le fonctionnaire est suspecté d'avoir commis une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire grave, le commissaire du Gouvernement peut le suspendre conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 59. Cette suspension devient caduque si elle n'est pas confirmée dans la huitaine par le collège des bourgmestre et échevins.»

La procédure disciplinaire suit son cours, même si le fonctionnaire dûment informé fait défaut.

<sup>1</sup> Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

4. Le fonctionnaire a le droit de prendre inspection du dossier dès que l'instruction est terminée, conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> décembre 1978, réglant la procédure administrative non contentieuse et du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes.

*(Loi du 5 août 2006)*

«Dans les dix jours, le fonctionnaire peut présenter ses observations et demander un complément d'instruction. Le commissaire du Gouvernement décide s'il y a lieu de donner suite à cette demande.»

*(Loi du 5 août 2006)*

«5. Lorsque l'instruction disciplinaire est terminée, le commissaire du Gouvernement prend une des décisions suivantes:

- a) il classe l'affaire lorsqu'il résulte de l'instruction que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs ou qu'il estime que l'application d'une sanction n'est pas indiquée;
- b) il transmet le dossier au collège des bourgmestre et échevins concerné lorsqu'il est d'avis que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à sanctionner de l'avertissement, de la réprimande ou de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base;
- c) il transmet le dossier au Conseil de discipline lorsqu'il estime que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à réprimer par une sanction plus sévère que celles mentionnées sous b).

La décision du commissaire du Gouvernement de classer l'affaire ou d'en saisir le collège des bourgmestre et échevins concerné ou le Conseil de discipline est communiquée au fonctionnaire conformément aux modalités prévues aux points a) et b) du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 87 ci-dessous.»

**Art. 69.**

Les délibérations et votes du conseil communal concernant des affaires disciplinaires ne sont pas publiques.

**Art. 70.**

Il est institué un Conseil de discipline unique compétent pour l'ensemble des fonctionnaires communaux.

Ce Conseil de discipline, appelé à donner son avis dans les cas prévus à l'article 62 qui précède, est composé d'un magistrat de l'ordre judiciaire, de trois membres de collèges des bourgmestre et échevins et de trois fonctionnaires appartenant à des communes et «à des sous-groupes de traitement différents»<sup>1</sup>, et d'un nombre égal de suppléants choisis selon les mêmes critères.

*(Loi du 5 août 2006)*

«Le collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève le fonctionnaire en cause, peut être représenté sur sa demande par un délégué de son choix.»

Les membres sont nommés par le ministre de l'Intérieur pour un terme de trois ans. Leur mandat peut être renouvelé. Le membre magistrat est nommé sur proposition du président de la Cour Supérieure de Justice. Les représentants des fonctionnaires sont nommés sur proposition en double des membres fonctionnaires de la commission centrale. Les représentants des membres de collèges des bourgmestre et échevins sont nommés sur proposition en double des organisations représentant les administrations communales.

En cas de vacance d'un siège, par décès, démission ou autrement, le membre nommé en remplacement achèvera le mandat de son prédécesseur. Ces dispositions sont également applicables aux suppléants.

*(Loi du 28 juillet 2017)*

«Les membres du conseil ne peuvent être entre eux parents jusqu'au troisième degré inclusivement.»

**Art. 71.**

Le Conseil de discipline est présidé par le membre magistrat.

En cas d'empêchement, les membres du Conseil sont remplacés par leurs suppléants.

*(Loi du 5 août 2006)*

«Si le fonctionnaire comparissant devant le Conseil de discipline est le supérieur hiérarchique d'un membre du Conseil, appartenant à la même commune, ce membre sera remplacé, dans l'ordre des nominations, par le membre suppléant dans le chef duquel ce lien de subordination par rapport au fonctionnaire inculpé fait défaut.

Les membres du Conseil peuvent être récusés par le fonctionnaire inculpé pour des motifs reconnus légitimes par le Conseil; ils peuvent en outre être récusés pour les causes indiquées à l'article 521 du Nouveau Code de procédure civile.»

**Art. 72.**

Le Conseil de discipline est assisté d'un secrétaire choisi par le président.

**Art. 73.**

Les affaires dont le Conseil est saisi sont inscrites par ordre de date dans un registre d'entrée, par les soins du secrétaire.

**Art. 74.**

Le président convoque le Conseil toutes les fois que les circonstances l'exigent et ce au moins cinq jours avant celui fixé pour la réunion, sauf urgence.

<sup>1</sup> Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

**Art. 75.**

Le Conseil siège en audience publique. Toutefois, si le fonctionnaire en formule la demande, le huis clos sera obligatoirement prononcé. Le huis clos pourra encore être prononcé dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public et de la sécurité nationale.

**Art. 76.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«Le Conseil de discipline procède incontinent à l'instruction de l'affaire, à laquelle assiste le délégué du collège des bourgmestre et échevins s'il a été désigné conformément à l'article 70, alinéa 3, ainsi que le défenseur du fonctionnaire concerné.»

Le président convoque l'inculpé à l'audience aux jour et heure fixés pour celle-ci en lui communiquant copie de toutes les pièces du dossier.

Sur le rapport du membre désigné par le président, le Conseil entend le fonctionnaire inculpé sur les faits mis à sa charge.

**Art. 77.**

Le Conseil peut, soit d'office, soit à la demande de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ou de l'inculpé, faire citer des témoins et ordonner toutes les mesures d'instruction complémentaire susceptibles d'éclairer les débats.

Il peut déléguer l'un de ses membres pour procéder le cas échéant à l'audition de témoins et à l'assermentation d'experts.

Les témoins sont entendus séparément et sous la foi du serment. Ceux qui refusent de comparaître ou de déposer sont passibles des peines comminées par «l'article 77»<sup>1</sup> du code d'instruction criminelle. Ces peines sont prononcées par le tribunal correctionnel sur réquisition du ministère public. Le tribunal peut en outre ordonner que le témoin défaillant sera contraint par corps à venir donner son témoignage.

Les experts prêtent serment de remplir leur mission en leur âme et conscience.

Le fonctionnaire inculpé et son défenseur doivent être convoqués pour assister à l'audition des témoins et à l'assermentation des experts.

**Art. 78.**

L'instruction complémentaire terminée, le président fixe une audience à laquelle le fonctionnaire inculpé est cité pour être entendu.

**Art. 79.**

Le fonctionnaire a le droit de se faire assister, lors de l'instruction et des débats, par un défenseur de son choix.

La procédure disciplinaire suit son cours, même en l'absence du fonctionnaire inculpé.

*(Loi du 5 août 2006)*

«L'inculpé et son défenseur ainsi que le délégué du collège des bourgmestre et échevins s'il a été désigné conformément à l'article 70, alinéa 3, obtiennent immédiatement copie de toute nouvelle pièce versée au dossier en cours de procédure.» *(Loi du 28 juillet 2017)* «Les trois jours précédant chaque audience, ils ont en outre le droit de prendre connaissance du dossier au secrétariat du Conseil de discipline.»

**Art. 80.**

Le président dirige les débats. Les membres assesseurs ont la faculté de faire poser des questions.

*(Loi du 5 août 2006)*

«Les décisions du Conseil sont arrêtées à la majorité des voix, le cas échéant après présentation des observations du délégué du collège des bourgmestre et échevins s'il a été désigné conformément à l'article 70, alinéa 3, et celles du défenseur du fonctionnaire concerné. Le membre le plus jeune dans l'ordre des nominations opine le premier, le président le dernier, l'abstention n'étant pas permise.»

*(...) (supprimé par la loi du 5 août 2006)*

Chaque membre peut faire constater son vote au procès-verbal et y faire joindre un exposé de ses motifs, mais pas sans pouvoir être désigné nominativement.

Les membres du Conseil sont astreints au secret du délibéré et du vote ainsi que, en cas de huis clos, au secret de l'instruction.

Le secrétaire doit observer le secret sur tout ce qui se rapporte à l'instruction. *(Loi du 5 août 2006)* «Le délégué du collège des bourgmestre et échevins respectivement le défenseur du fonctionnaire concerné et le secrétaire doivent observer le secret sur tout ce qui se rapporte à l'instruction.»

**Art. 81.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«1. La décision du Conseil de discipline est motivée et arrêtée par écrit. Elle est incessamment communiquée au collège des bourgmestre et échevins dont relève le fonctionnaire inculpé qui fait procéder à son application conformément à l'article 63, alinéa 1<sup>er</sup>. Les pièces relatives à l'affaire sont retournées à l'administration communale.

2. Le fonctionnaire en est informé conformément aux modalités prévues à l'article 87 ci-dessous.»

<sup>1</sup> Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

**Art. 82.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«Un registre aux délibérations indique, pour chaque cause, les noms des membres du Conseil, du délégué du collège des bourgmestre et échevins s'il a été désigné conformément à l'article 70, alinéa 3, du défenseur du fonctionnaire concerné, les nom et qualité de l'inculpé, les causes succinctes de l'affaire et la décision arrêtée par le Conseil.»

**Art. 83.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«Les convocations, notifications et citations relatives à la procédure devant le Conseil de discipline sont faites par lettre recommandée conformément aux modalités prévues par la législation sur les significations en matière répressive.»

Ces mêmes modalités sont applicables dans la mesure où les informations visées aux articles 68 paragraphe 3 et 87 paragraphe 2 sont faites par lettre recommandée.

**Art. 84.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«Si le Conseil de discipline arrête une sanction supérieure à celle de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base à charge du fonctionnaire inculpé, celui-ci supporte les frais de la procédure.»

**Art. 85. (...)** *(supprimé par la loi du 5 août 2006)*

**Art. 86.**

Les sanctions disciplinaires ne peuvent avoir un effet rétroactif.

**Art. 87.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«1. La décision qui inflige une sanction disciplinaire ou qui renvoie le fonctionnaire des fins de la poursuite est motivée et arrêtée par écrit. Elle est communiquée au fonctionnaire, ensemble avec la décision du Conseil de discipline s'il y a lieu, d'après les modalités suivantes:

soit par la remise en mains propres contre accusé de réception. Si le fonctionnaire refuse d'accepter ces documents ou d'en accuser réception, il en est dressé procès-verbal;

soit par envoi par lettre recommandée à l'adresse que le fonctionnaire a déclarée comme sa résidence; dans ce cas, la notification sort ses effets «cinq jours»<sup>1</sup> après le dépôt de la lettre recommandée à la poste.

2. En cas de décision du Conseil de discipline, la même communication se fait au délégué du collège des bourgmestre et échevins s'il a été désigné conformément à l'article 70, alinéa 3, ainsi qu'au défenseur du fonctionnaire concerné.»

*Section V. – Prescriptions*

**Art. 88.**

L'action disciplinaire résultant du manquement aux devoirs du présent statut se prescrit par trois ans. Au cas où la faute disciplinaire constitue en même temps une infraction à la loi pénale, la prescription de l'action disciplinaire n'est en aucun cas acquise avant la prescription de l'action publique.

La prescription prend cours à partir du jour où le manquement a été commis; elle est interrompue «par la saisine du commissaire du Gouvernement»<sup>1</sup>.

*Section VI. – Révision*

**Art. 89.**

Au cas où un fonctionnaire «s'est vu infliger»<sup>1</sup> l'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 58, la révision peut être demandée:

1° lorsqu'un des témoins entendus au cours de la procédure disciplinaire a été, postérieurement à la prononciation de la sanction, condamné pour faux témoignage contre le fonctionnaire.

Le témoin ainsi condamné ne peut pas être entendu lors d'une nouvelle instruction de l'affaire.

2° lorsque, après la prononciation de la sanction, un fait vient à se produire ou à se révéler ou lorsque des pièces inconnues lors de la procédure disciplinaire sont présentées de nature à établir que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs ou «s'est vu infliger»<sup>1</sup> une sanction plus sévère que celle qui aurait dû lui être infligée.

**Art. 90.**

Le droit de demander la révision appartient:

1° au collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève ou relevait le fonctionnaire sanctionné;

2° au fonctionnaire ou, en cas d'incapacité, à son représentant légal;

<sup>1</sup> Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.

3° après la mort ou l'absence déclarée du fonctionnaire, à son conjoint «ou son partenaire»<sup>1</sup>, à ses descendants, à ses ascendants, à ses frères et soeurs, à ses légataires universels et à titre universel, aux personnes désignées à cet effet par le défunt.

**Art. 91.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«Dans tous les cas, le collège des bourgmestre et échevins visé sous 1° de l'article 90 est tenu de transmettre le dossier au Conseil de discipline, qui procède en conformité avec les articles 72 à 83.»

Si le fonctionnaire est décédé, absent ou incapable, il peut être représenté par un défenseur à désigner, soit par son représentant légal, soit par l'une des personnes visées sous 3° de l'article 90.

**Art. 92.**

*(Loi du 5 août 2006)*

«Une expédition de la décision certifiée conforme par le président du Conseil de discipline est transmise avec le dossier de la procédure au collège des bourgmestre et échevins visé sous 1° de l'article 90, lequel est tenu de saisir de l'affaire le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.»

**Art. 93.**

Si le «tribunal administratif»<sup>2</sup> juge que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs, il annule la décision attaquée. Le fonctionnaire est dans ce cas rétabli dans ses droits. Il est en outre dédommagé, dans la mesure des pertes effectivement subies, si la sanction a eu un effet sur son traitement.

Si le «tribunal administratif»<sup>2</sup> juge que le fonctionnaire a été frappé d'une sanction plus sévère que celle qui aurait dû lui être infligée, il annule la décision attaquée et substitue une sanction moins grave à celle qui avait été prononcée. Il ordonne, le cas échéant, que le fonctionnaire sera rétabli dans ses droits et qu'il sera dédommagé.

### Chapitre 16.- «Fonctionnarisation d'employés communaux»<sup>3</sup>

*(Loi du 28 juillet 2017)*

**«Art. 94.**

1. L'employé communal peut être admis au statut de fonctionnaire communal dans les conditions et suivant les modalités prévues à l'alinéa 2. Le présent paragraphe s'applique aux employés communaux relevant des sous-groupes administratif, scientifique et technique, éducatif et psycho-social ou à attributions particulières.

2. Avant de pouvoir changer de statut, l'employé doit remplir les conditions suivantes:

- a) voir accompli au moins quinze années de service, à temps plein ou à temps partiel, à compter de la date d'engagement auprès d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance des communes en qualité d'employé communal;
- b) avoir une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives;
- c) avoir réussi à l'examen de carrière, lorsqu'un tel examen est prévu pour le sous-groupe d'indemnité dont relève l'employé communal;
- d) avoir au moins réalisé le plan de travail individuel tel que déterminé à l'occasion des entretiens individuels prévus dans le cadre de la gestion par objectifs.

L'employé qui remplit les conditions précitées peut être admis à passer l'examen de promotion ou, à défaut d'un tel examen, l'examen d'admission définitive prévus pour le groupe de traitement dont il veut faire partie.»

*(Loi du 31 août 2018)*

«L'employé qui a réussi à l'examen précité est nommé en qualité de fonctionnaire au même niveau de groupe de traitement et aux mêmes grade et échelon qu'il avait atteints avant sa fonctionnarisation. Il est censé remplir toutes les conditions légales prévues pour y être nommé. Le traitement auquel a droit l'agent au moment de sa nomination comme fonctionnaire ne peut pas être supérieur à celui qu'il toucherait par application des dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>, s'il avait bénéficié d'une nomination au même groupe de traitement en tant que fonctionnaire dès son entrée en service. En cas de fonctionnarisation d'un employé dont la rémunération est fixée en exécution des dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 2, la fixation du niveau de groupe de traitement, du grade et de l'échelon est effectuée sur avis préalable conforme du ministre de l'Intérieur.

Les avancements et promotions ultérieurs se font après chaque fois un délai minimal d'une année dans le nouveau groupe de traitement, sous réserve de remplir au total l'ancienneté requise pour les avancements en grade de son nouveau groupe de traitement à compter de la date de début de carrière du groupe d'indemnité initial.»

1 Ajouté par la loi du 3 août 2010.

2 En vertu de la loi du 7 novembre 1996, la référence au Comité du Contentieux du Conseil d'Etat s'entend comme référence au tribunal administratif (Mém. A - 79 du 19 novembre 1996, p. 2262; doc. parl. 3940A).

3 Remplacé par la loi du 28 juillet 2017.



(Loi du 28 juillet 2017)

«3. Les employés communaux relevant du sous-groupe de l'enseignement peuvent être admis au statut de fonctionnaire communal, sur base des mêmes critères, selon les modalités à déterminer par règlement grand-ducal tenant compte des contraintes spécifiques du secteur de l'enseignement.»

## DISPOSITIONS SPECIALES DE LA LOI DU 25 JUILLET 1990

### Art. 2.

L'ancien fonctionnaire se trouvant, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, sous le régime de la cessation provisoire des fonctions prévu à l'article 33 de la loi du 24 février 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ou, ayant repris ses fonctions, soit à plein temps, soit à mi-temps, en qualité d'employé au service de la commune recouvre la qualité de fonctionnaire et peut opter pour un des congés prévus par la présente loi; il est réintégré dans l'administration et dans la carrière d'origine, à condition qu'un poste y soit vacant dans le cadre.

Lorsqu'une vacance de poste dans le cadre fait défaut, l'intéressé est temporairement placé hors cadre jusqu'à la survenance de la première vacance de poste appropriée.

### Art. 3.

La loi du 28 juillet 1954 portant révision générale des traitements et pensions des fonctionnaires et employés des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes et syndicats de communes est abrogée.

Restent cependant en vigueur les dispositions du règlement grand-ducal modifié du 4 avril 1964 portant assimilation des traitements des fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes à ceux des fonctionnaires de l'Etat, tant qu'elles ne sont pas abrogées ou modifiées.

Par mesure transitoire les fonctionnaires occupés à temps partiel au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi à un taux autre que cinquante pour-cent ou cent pour-cent pourront conserver à titre personnel ce taux d'occupation. Ces taux ne sont pas susceptibles de changements si ce n'est pour porter les taux inférieurs à cinquante pour-cent à cinquante ou à cent pour-cent et pour porter les taux situés entre cinquante et cent pour-cent à cent pour-cent. Toutefois en cas de cumul de plusieurs fonctions ces changements ne pourront intervenir tant que le total des taux cumulés dépasse cent pour-cent.

### Art. 4.

La présente loi entre en vigueur au premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial (c.-à-d. le 1<sup>er</sup> septembre 1990) à l'exception des dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, 8<sup>o</sup> a) dernier alinéa, b) dernier alinéa, 9<sup>o</sup> a) alinéas 7, 8, 9 et b) dernier alinéa qui entrent en vigueur avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 1987.

## DISPOSITION TRANSITOIRE DE LA LOI DU 9 JUIN 1995

### Art. IV. - Mesure transitoire

Les agents du secteur communal visés par la présente loi à l'article I, sous A) et B), en service au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, auront le statut de l'employé privé, à moins que le statut d'employé communal ne leur ait été conféré par une décision formelle de l'autorité investie du pouvoir d'engagement ou qu'ils ne bénéficient à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi du régime de pension de fonctionnaire communal.

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES DE LA LOI DU 5 AOÛT 2006

1. Par dérogation aux dispositions légales et réglementaires relatives aux conditions d'admission, de nomination et de service provisoire des fonctionnaires communaux, le fonctionnaire communal qui, avant le 1<sup>er</sup> janvier 1984, soit a démissionné de ses fonctions pour élever un ou plusieurs enfants à charge, soit se trouvait à cette date en congé de maternité, en congé sans traitement ou en «service à temps partiel à durée déterminée» et qui a dû démissionner consécutivement à ce congé en raison de la non-prolongation du congé sans traitement respectivement du «service à temps partiel à durée déterminée», a le droit de réintégrer le service de son administration d'origine, par dépassement des effectifs, avec rétablissement de sa situation de carrière telle qu'elle s'est présentée au moment de sa démission, et avec réintégration dans ses anciennes fonctions.

Le rang du fonctionnaire visé par la présente disposition et ne pouvant réintégrer ses anciennes fonctions aux niveaux de grade et d'échelon atteints avant la démission en raison d'un reclassement de sa carrière est fixé par le conseil communal sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur. Le fonctionnaire ainsi réintégré bénéficie d'une reconstitution de carrière dans sa nouvelle carrière en tenant compte de sa date d'engagement initial et des promotions ou avancements en traitement dont il a bénéficié avant sa démission, la période se situant entre sa démission et sa réintégration étant considérée comme interruption de service.

Le fonctionnaire visé par le présent article est engagé dans son administration communale d'origine, par dépassement des effectifs, jusqu'à la survenance de la première vacance de poste. Il est placé hors cadre dans son administration communale d'origine.

En vue des avancements ultérieurs, le rang du fonctionnaire réintégré est fixé comme suit:

- a) pour le fonctionnaire réintégré sans avoir réussi à l'examen de promotion, par référence, pour la première promotion, à l'examen d'admission définitive auquel il a réussi;

- b) pour le fonctionnaire réintégré après avoir réussi à l'examen de promotion, par référence à cet examen;
- c) pour le fonctionnaire réintégré et dont la carrière ne prévoit pas d'examen de promotion, par référence à l'examen d'admission définitive auquel il a réussi.

La période se situant entre la date de cessation des fonctions et la réintégration ultérieure du fonctionnaire est à considérer comme période d'interruption de service.

Pour fixer le nouveau rang du fonctionnaire, il y a dans tous les cas mentionnés ci-dessus lieu d'admettre:

- en cas de pluralité de réussites à ces différents examens, que l'intéressé se soit classé entre le fonctionnaire classé dernier du premier tiers et le fonctionnaire classé premier du deuxième tiers de la nouvelle promotion de rang égal ou immédiatement inférieur;
- en cas de réussite unique à l'examen, qu'il se soit classé au même rang que ce fonctionnaire de la nouvelle promotion de rang égal ou immédiatement inférieur.

La demande de réintégration est à adresser par écrit au conseil communal.

La réintégration est subordonnée à la condition que le fonctionnaire ait préalablement suivi une formation spéciale organisée à cet effet par l'Institut National d'Administration Publique ou un autre organisme de formation reconnu par le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

2. Le fonctionnaire qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, est en congé sans traitement pour s'occuper de l'éducation de ses enfants âgés de moins de quinze ans, se verra bonifier la durée se situant entre la date d'entrée en vigueur de la présente loi et la période restant à couvrir pour parfaire dix années comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion, sous réserve que les conditions fixées à l'article 7, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont remplies. Est à déduire le temps déjà bonifié en vertu des dispositions des articles 30, 30bis, 31 et/ou 32, de sorte que la somme du temps de période d'activité de service bonifiée ne pourra en aucun cas dépasser dix ans.

Par dérogation à l'article 32, paragraphe 2, alinéa 6 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, le fonctionnaire qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, est en «service à temps partiel à durée déterminée» accordé pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées, se verra bonifier le «service à temps partiel à durée déterminée» comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, et ce jusqu'à l'expiration de la durée du congé en question.

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES DE LA LOI DU 3 MARS 2009

### **Art. 2. Dispositions finales, abrogatoires et transitoires:**

I. Les périodes de «service à temps partiel à durée déterminée» et de congé sans traitement, accordés pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans et se situant avant le 1<sup>er</sup> juillet 2003, sont bonifiées comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelons et des majorations de l'indice dans la mesure où elles n'ont pas encore été bonifiées en vertu d'une autre disposition légale.

Cette bonification ne peut dépasser dix ans pour le congé sans traitement respectivement quinze ans pour le «service à temps partiel à durée déterminée», y compris le temps déjà bonifié en vertu d'une disposition autre que le présent paragraphe.

Le fonctionnaire désirant bénéficier des dispositions figurant au présent paragraphe doit faire valoir ses droits en introduisant une demande auprès du collège des bourgmestre et échevins dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

II. Le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article III de la loi du 5 août 2006 portant modification 1. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et 2. de la loi communale du 13 décembre 1988, est abrogé.

Les dispositions de l'article III, paragraphe 1<sup>er</sup> de la loi du 5 août 2006 précitée restent applicables aux fonctionnaires réintégré sur base de l'article en question avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

**Règlement grand-ducal du 11 septembre 2006 fixant les conditions et modalités de l'ordre de justification  
à adresser aux fonctionnaires communaux,<sup>1</sup>**

(Mém. A - 177 du 5 octobre 2006, p. 3194)

modifié par:

Règlement grand-ducal du 30 novembre 2007 (Mém. A - 216 du 11 décembre 2007, p. 3710).

**Texte coordonné au 11 décembre 2007**

**Version applicable à partir du 15 décembre 2007**

**Art. 1<sup>er</sup>.**

Lorsqu'une infraction aux devoirs du fonctionnaire a été constatée, le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué peut adresser un ordre de justification à l'agent présumé fautif concernant le ou les faits qui lui sont reprochés.

Sous peine de nullité, l'ordre de justification est expédié dans les sept jours ouvrables à partir du moment où le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué a eu connaissance des faits qui sont reprochés au fonctionnaire fautif. Cette expédition se fait moyennant la formule annexée au présent règlement, sous enveloppe fermée, au lieu de service du fonctionnaire concerné ou, s'il est en congé pour plus de deux jours, par lettre recommandée à son domicile.

**Art. 2.**

L'agent concerné est tenu de fournir par écrit ses explications sur le ou les faits lui reprochés à l'expéditeur dans les dix jours de la notification de l'ordre. Lorsque le fonctionnaire se trouve en congé au moment où l'ordre de justification lui est adressé, le délai de réponse est prolongé de la durée du congé visé.

**Art. 3.**

Le refus ou l'abstention de prendre position dans le délai imparti vaut aveu du ou des faits reprochés sauf circonstances exceptionnelles.

Dans ce cas, le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué est tenu de soumettre incessamment le dossier à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.

**Art. 4.**

Selon la gravité des faits et la pertinence de la justification, le collège des bourgmestre et échevins décide, soit de verser le document au dossier personnel de l'agent, soit de ne pas l'y verser, soit d'en saisir l'autorité investie du pouvoir disciplinaire. La décision afférente est à prendre dans un délai de trois mois suivant la réception de la justification fournie par le fonctionnaire concerné.

**Art. 5.**

Notre Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

---

<sup>1</sup> Base légale: Loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et notamment son article 18bis.

ANNEXE<sup>1</sup>

**Recto**

Service/Administration  
No Réf. :

**Ordre de justification**

**Notification**

Lieu et date : .....

Expéditeur : .....  
(nom et prénom, qualités)

Destinataire : .....  
(nom et prénom, qualités)

Il vous est reproché d'avoir agi contrairement aux devoirs résultant de(s) (l') article(s)

.....  
.....

de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Le(s) fait(s) suivant(s) est (sont) à la base de ce constat :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Par la présente, vous êtes invité(e) à présenter vos explications dans le délai de dix jours, c'est-à-dire avant le .....

.....  
(signature(s))

1 L'annexe a été ajoutée par le règl. g.-d. du 30 novembre 2007.

**Verso**

**Justification**

Retourné à l'expéditeur avec les explications qui suivent :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
(Lieu et date)

.....  
(signature)