

N° 8576
CHAMBRE DES DÉPUTÉS

PROJET DE LOI

**portant modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985
fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

* * *

Document de dépôt

Dépôt: le 9.7.2025

*

Le Premier ministre,

Vu les articles 76 et 95, alinéa 1^{er}, de la Constitution ;

Vu l'article 10 du Règlement interne du Gouvernement ;

Vu l'article 58, paragraphe 1^{er}, du Règlement de la Chambre des Députés ;

Vu l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'État ;

Considérant la décision du Gouvernement en conseil du 4 juillet 2025 approuvant sur proposition du Ministre des Affaires intérieures le projet de loi ci-après ;

Arrête :

Art. 1^{er}. Le Ministre des Affaires intérieures est autorisé à déposer au nom du Gouvernement à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et à demander l'avis y relatif au Conseil d'État.

Art. 2. La Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée des Relations avec le Parlement est chargée, pour le compte du Premier ministre et du Ministre des Affaires intérieures, de l'exécution du présent arrêté.

Luxembourg, le 8 juillet 2025

Le Premier ministre,
Luc FRIEDEN

Le Ministre des Affaires intérieures,
Léon GLODEN

*

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet de transposer dans le secteur communal les modifications ayant été apportées à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat dans le cadre des accords salariaux dans la Fonction publique des 9 décembre 2022 et 29 janvier 2025.

Il est profité de l'occasion pour introduire une disposition permettant à l'institut national d'administration publique les données à caractère personnel des fonctionnaires et employés communaux nécessaires à l'accomplissements des missions qui lui sont confiées en matière de formation et d'examen des agents visés.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Le Conseil d'Etat entendu ;

Vu l'adoption par la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du ... et celle du Conseil d'Etat du ... portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1er. Le paragraphe 4 de l'article 1er de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 2, les termes « les articles 6, 6bis, sont remplacés par les termes « l'article 6, ».
- b) A l'alinéa 3, les termes « 6bis, » sont supprimés.
- c) A la suite de l'alinéa 3, il est inséré un nouvel alinéa 4, libellé comme suit : « Les dispositions de l'article 6bis sont applicables aux employés communaux en période d'initiation. »

Art. 2. À l'article 2, paragraphe 1er, alinéa 6, deuxième phrase de la même loi, les termes « qui ont obtenu pour la seconde fois un niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « dont les performances professionnelles ont été considérées comme étant insuffisantes deux fois lors d'engagements antérieurs au service d'une commune ».

Art. 3. L'article 6 de la même loi est modifié comme suit :

- a) À l'alinéa 7, la première phrase est remplacée par la phrase suivante :
« L'entretien individuel et l'établissement du plan de travail individuel du fonctionnaire se déroulent une fois par an. »
- b) À l'alinéa 8, les termes « 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 » sont remplacés par le terme « le ».

Art. 4. L'article 6bis de la même loi est remplacé par le texte suivant :

« Art. 6bis.

(1) Le fonctionnaire en service provisoire est soumis à un système d'appréciation des performances professionnelles qui s'appuie sur le système de gestion par objectifs.

(2) Un entretien d'appréciation entre le fonctionnaire stagiaire et son interlocuteur hiérarchique est organisé au cours des trois derniers mois de la première et de la deuxième année du service provisoire. Lorsque la deuxième année du service provisoire est inférieure à un semestre, il ne sera pas procédé à une nouvelle appréciation.

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.

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

- 1° la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction,
- 2° la réalisation du plan de travail individuel.

Lors de l'entretien d'appréciation, les performances du fonctionnaire en service provisoire par rapport aux critères d'appréciation sont discutées et appréciées sur base d'une proposition d'appréciation élaborée par l'interlocuteur hiérarchique. À 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 en service provisoire. Le collège des bourgmestre et échevins arrête le résultat de l'appréciation en connaissance des observations du fonctionnaire en service provisoire. La décision motivée du collège des bourgmestre et échevins est communiquée par écrit au fonctionnaire en service provisoire.

Lorsque le fonctionnaire en service provisoire obtient une appréciation professionnelle insuffisante, il se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 4, paragraphe 3, alinéa 2.

En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation dans les conditions prévues au paragraphe 2, alinéa 1er, en raison de l'absence du fonctionnaire en service provisoire, le service provisoire est prolongé 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. »

Art. 5. L'article 6ter de la même loi est modifié comme suit :

- a) L'alinéa 1er, première phrase, est modifié comme suit :
 - i) Les termes « le résultat de l'appréciation fait apparaître le niveau de performance 1 ou lorsque » sont supprimés.
 - ii) Les termes « en dehors des cas où le système d'appréciation s'applique » sont supprimés.
- b) L'alinéa 4 est modifié comme suit :
 - i) À la première phrase, les termes « sur la base des critères du système d'appréciation » sont supprimés.
 - ii) Il est ajouté une nouvelle deuxième phrase à la teneur suivante :

« L'appréciation des performances du fonctionnaire est faite sur base des critères d'appréciation suivants :

 - 1° la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction,
 - 2° la réalisation du plan de travail individuel. »
 - iii) À la deuxième phrase, devenue la troisième phrase, les termes « correspondent aux niveaux de performance 2, 3 ou 4 » sont remplacés par les termes « sont suffisantes ».
 - iv) À la troisième phrase, devenue la quatrième phrase, les termes « correspondent au niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « sont insuffisantes ».

Art. 6. À l'article 16, paragraphe 7, il est ajouté un alinéa 3 nouveau ayant la teneur suivante :

« L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas au fonctionnaire qui bénéficie d'un congé sans traitement au sens de l'article 31, paragraphe 1bis. »

Art. 7. À l'article 31, à la suite du paragraphe 1^{er}, il est ajouté un paragraphe 1bis nouveau ayant la teneur suivante :

« 1bis. Le fonctionnaire a droit, sur sa demande écrite, à un congé sans traitement pour raisons professionnelles pour la durée du service provisoire au sens de l'article 4. »

Art. 8. A l'article 41bis de la même loi, il est ajouté à la suite de l'actuel alinéa 2 un nouvel alinéa 3, libellé comme suit :

« Le même droit appartient au ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions pour autant que les données sont requises en vue de l'exécution des missions confiées à l'institut national d'administration publique en matière de formation et d'examen des fonctionnaires et employés communaux. »

Art. 9. À l'article 54, paragraphe 1er, alinéa 1er de la même loi les termes « au chapitre 2bis » sont remplacés par les termes « à l'article 6ter » et les termes « le niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « une appréciation professionnelle insuffisante ».

Art. 10. L'article 94, paragraphe 2 de la même loi, est modifié comme suit:

- a) Sous la lettre a), le terme “quinze” est remplacé par le terme “dix”.
- b) Sous la lettre b), les termes “des trois langues administratives” sont remplacés par les termes “de la langue luxembourgeoise”.

Art. 11. Les articles 1^{er} à 5 et 9 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1^{er}.

Ce point est destiné à mettre en œuvre pour les employés communaux, à l'instar de ce qui est prévu pour les employés de l'Etat par le point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022, à savoir l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles pour l'employé de l'État. Concrètement, ce point vise à supprimer le renvoi prévu à l'article 1er du Statut qui rend le système d'appréciation des performances professionnelles applicable aux employés communaux. En même temps, il est précisé que le système d'appréciation est maintenu pour les employés communaux en période d'initiation.

Ad article 2.

Cet article modifie l'article 2 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux qui traite des conditions d'admission au service d'une commune et qui énumère en son paragraphe 1er, alinéa 4, une série d'hypothèses dans lesquelles l'admission au service d'une commune est refusée aux candidats dont celle où un candidat a été au service d'une commune et que par deux fois ses performances ont été jugées insuffisantes.

L'objectif de ce point est de rendre la formulation de cette disposition conforme au contenu du nouvel article 6bis qui ne prévoit plus de niveaux de performance. Ainsi, les termes « niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « une appréciation professionnelle insuffisante ».

La disposition en question est destinée à donner au fonctionnaire en service provisoire, dont le service provisoire a été résilié en raison de l'obtention d'une appréciation professionnelle insuffisante, une seconde chance pour pouvoir postuler de nouveau auprès d'une commune.

L'intention est de maintenir cette possibilité. La disposition en question ne vise pas le fonctionnaire qui, au terme de la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 54 du statut général, a fait l'objet d'une décision de révocation de la part de la Commission y instituée. Ce cas de figure tombe en effet sous la disposition refusant l'accès au service d'une commune « aux candidats qui étaient au service d'une commune à titre définitif et qui ont été licenciés, révoqués ou démis d'office ».

L'intention ainsi que la disposition concernée visent à refuser l'accès au service d'une commune des candidats dont la relation de travail en tant que fonctionnaire en service provisoire ou employé en période d'initiation a été résiliée deux fois auparavant pour insuffisance professionnelle.

Ad article 3.

Le présent point vise, conformément à ce qui a été retenu dans l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022, à adapter le délai dans lequel doit être effectué l'entretien individuel et prévoit que dorénavant, l'entretien individuel sera obligatoirement organisé chaque année. Il appartiendra au collège des bourgmestre et échevins de déterminer la période au cours de laquelle les entretiens individuels auront lieu dans l'administration.

L'entretien individuel constitue un moment privilégié entre l'agent communal concerné et son interlocuteur hiérarchique afin de faire notamment le bilan de la satisfaction de l'agent, de son développement professionnel et de ses souhaits de mobilité éventuels.

La pratique a montré qu'organiser cet entretien individuel au cours de la dernière année de la période de référence, qui est fixée à trois ans, n'est pas adapté afin de pouvoir faire un suivi efficace, tant du point de vue de l'interlocuteur hiérarchique que du point de vue des ressources humaines.

L'organisation annuelle de cet entretien, au cours duquel la satisfaction de l'agent communal est thématisée, permet également de prévenir des risques psychosociaux.

Lors de l'entretien individuel, le plan de travail individuel actuel est discuté et l'interlocuteur hiérarchique ainsi que l'agent concerné établissent ensemble un nouveau plan de travail individuel.

Dans la mesure où l'entretien individuel est intimement lié au plan de travail individuel et que les tâches évoluent constamment, il est proposé que l'établissement du plan de travail individuel se déroulera avec la même fréquence que l'entretien individuel, donc obligatoirement une fois par an.

Partant, l'adaptation de la fréquence de l'entretien individuel et de l'établissement du plan de travail individuel permettra au collège échevinal de piloter son administration de manière plus efficace et de disposer de ressources humaines stratégiques qui seront en mesure de considérer aussi bien les besoins des agents communaux que ceux de l'administration.

Ad article 4.

Ce point est destiné à mettre en œuvre une partie du point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022, à savoir l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles pour le fonctionnaire public

Il est proposé de reformuler l'article 6bis afin de viser uniquement le fonctionnaire en service provisoire et, par le renvoi opéré via l'article 1er, paragraphe 4, du Statut, également l'employé communal en période d'initiation.

En ce qui concerne le déroulement concret de l'entretien d'appréciation, il convient de souligner qu'il reste quasiment identique à ce qui est prévu à l'heure actuelle.

L'unique adaptation qui a été effectuée concerne les niveaux de performance.

En effet, à l'heure actuelle, l'article 4bis, paragraphe 2, alinéa 3, du Statut prévoit ce qui suit :

« 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». ».

L'article 6bis, paragraphe 3, alinéa 2 et 3 du Statut, prévoient que les effets des niveaux de performance ne s'appliquent pas au fonctionnaire en service provisoire. Lorsque le fonctionnaire en service provisoire obtient un niveau de performance 1, il se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 4, paragraphe 3, alinéa 2.

Ainsi, dans la mesure où les effets des niveaux de performance prévus dans le cadre de l'entretien d'appréciation du fonctionnaire ou de l'employé communal, qui seront d'ailleurs dorénavant abolis, ne s'appliquent pas au fonctionnaire en service provisoire et à l'employé communal en période d'initiation, il est proposé de supprimer les niveaux de performance.

À la place et dans une optique de simplification, le présent projet de loi prévoit que dans le cas où le fonctionnaire en service provisoire ou l'employé communal en période d'initiation obtient une appréciation professionnelle insuffisante, il se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 4, paragraphe 3, alinéa 2, du Statut.

Il en découle implicitement que si le fonctionnaire en service provisoire ou l'employé communal en période d'initiation obtient une appréciation professionnelle suffisante, ce constat n'aura aucun effet.

Ad article 5

Les modifications apportées à l'article 6ter visent à tenir compte des modifications entreprises en relation avec le système d'appréciation des performances professionnelles des fonctionnaires communaux

L'article 6ter qu'il est envisagé de modifier concerne la procédure d'amélioration des performances professionnelles, qui peut actuellement être déclenchée dans deux cas de figure, soit en présence d'une appréciation aboutissant à un niveau de performance 1, soit lorsque le collège des bourgmestre et échevins en arrive au constat que les performances de l'agent sont insuffisantes.

- a) Ce point vise à rendre le contenu de l'article 6ter du Statut conforme au point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022. Ainsi, la procédure d'amélioration des performances professionnelles ne pourra plus être déclenchée à la suite d'un entretien d'appréciation ayant donné lieu à un niveau de performance 1 dans la mesure où le système d'appréciation sera aboli pour le fonctionnaire nommé définitivement et l'employé communal ne se trouvant plus dans la période d'initiation.

La deuxième hypothèse de déclenchement de cette procédure subsiste. Ainsi, le collège des bourgmestre et échevins peut, à tout moment, recourir à la procédure d'amélioration des performances professionnelles lorsqu'il constate que les performances professionnelles d'un fonctionnaire ou d'un employé communal sont insuffisantes.

- b) L'objectif de ce point est de rendre la formulation de l'article 6ter du Statut conforme au contenu du nouvel article 6bis qui ne prévoit plus de niveaux de performance de 4 à 1.

Ainsi, les termes « correspondent aux niveaux de performance 2, 3 ou 4 » sont remplacés par les termes « sont suffisantes » et les termes « correspondent au niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « sont insuffisantes ».

Ad article 6

Pour des raisons de simplification administrative, le service provisoire au sens de l'article 4 du statut général, auquel est admis le fonctionnaire ou l'employé bénéficiant du congé sans traitement nouvellement créé par l'article 7 de ce projet de loi, n'est plus soumis à une autorisation préalable prévue à l'article 16, paragraphe 7, alinéa 1^{er}, du statut général.

Ad article 7

Actuellement, un fonctionnaire souhaitant changer de groupe de traitement ou un employé communal souhaitant devenir fonctionnaire, peut demander un congé sans traitement pour raisons professionnelles en vue de son admission au service provisoire. Ce congé fait partie du type de congé sans traitement qui n'est pas un droit pour l'agent en question et qui peut lui être refusé sur base de l'intérêt du service.

Les présentes dispositions érigent la simple possibilité de demander un congé sans traitement en droit. Au terme du congé, la réintégration des agents concernés, au cas où ils échoueraient par exemple à l'examen d'admission définitive, pourra se faire selon les règles normales de réintégration.

Ad article 8

L'article en question vise à combler une lacune figurant à l'article 41bis du statut ayant trait à l'autorisation de traiter des données à caractère personnel des agents communaux. Actuellement, une telle autorisation est prévue pour le collège des bourgmestre et échevins pour le ministre des Affaires intérieures et pour la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux dans la mesure où ces données sont requises en vue de l'exécution des missions légales leur confiées en matière de gestion du personnel communal. L'article 6 accorde cette autorisation également au ministre de la Fonction publique en ce qui concerne les missions de l'institut national d'administration publique en matière de formation et d'examen des fonctionnaires et employés communaux.

Ad article 9

Ce point est destiné à adapter la formulation de l'article 54 du Statut afin qu'il soit conforme au point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022 et au contenu du nouvel article 6bis du Statut qui ne prévoit plus de niveaux de performance.

Ainsi, les termes « le niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « une appréciation professionnelle insuffisante ».

Ad article 10

Le point a) de l'article en question est, tout d'abord, destiné à mettre en œuvre le point 4 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 29 janvier 2025, qui prévoit que les employés publics auront désormais la possibilité d'être admis au statut de fonctionnaire public après avoir accompli au moins dix années de service à compter de la date d'engagement auprès de l'État en qualité d'employé de l'État, respectivement, pour les employés communaux, par une entité communale.

La formulation actuelle du texte prévoit cette possibilité pour l'employé communal qui a accompli au moins quinze années de service.

Ensuite, le point b) prévoit qu'au moment de la fonctionnarisation d'un employé communal, celui-ci devra uniquement avoir une connaissance adaptée au niveau de carrière de la langue luxembourgeoise, au lieu des trois langues administratives, tel que c'est le cas à l'heure actuelle.

Les raisons de cette adaptation sont les suivantes.

Premièrement, aux termes de l'article 3, paragraphe 4, du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux, l'employé communal peut exceptionnellement être engagé en étant dispensé de la connaissance de deux des trois langues administratives. L'employé communal qui bénéficie dans ce contexte d'une dispense de la connaissance de la langue luxembourgeoise est tenu de suivre au cours des trois premières années de service à partir de la date d'engagement des cours de langue luxembourgeoise, peut prétendre au congé linguistique et doit se soumettre à un contrôle de la langue luxembourgeoise.

L'article 94 du Statut quant à lui prévoit au paragraphe premier qu'une des conditions à remplir pour pouvoir changer de statut et être fonctionnarisé est d'« *avoir une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives* ».

Or, il convient de constater que l'exigence d'avoir une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives au moment de la fonctionnarisation n'est pas cohérente avec l'article 3, paragraphe 4, du règlement du 28 juillet 2017 précité, qui impose seulement l'apprentissage de la langue luxembourgeoise à l'employé communal qui bénéficie d'une dispense dans cette langue au moment de son engagement.

Deuxièmement, il s'avère qu'il existe une certaine injustice entre un employé communal et un fonctionnaire communal qui bénéficient des mêmes dispenses de langues au moment de leur engagement et qui travaillent au sein d'une même administration.

Ad article 11

Cet article concerne l'entrée en vigueur des différents articles, qui s'aligne sur ce qui est prévu pour les fonctionnaires et employés de l'Etat.

*

TEXTE COORDONNÉ

LOI MODIFIÉE DU 24 DÉCEMBRE 1985

fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Art. 1^{er}.

[...]

4. 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^{er}, point f), l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, l'article 2, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, première phrase, l'article 3bis, ainsi que ~~les articles 6, 6bis~~ **l'article 6**, l'article 6ter, les articles 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49, paragraphe 1^{er}, 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.

Les dispositions de l'article 6bis sont applicables aux employés communaux en période d'initiation.

[...]

Art. 2.

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:

- 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 requises pour l'exercice de la fonction,
- e) satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises.
- f) avoir fait preuve, avant la nomination provisoire, d'une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues des langues sauf pour les emplois, à déterminer par règlement grand-ducal, pour lesquels la connaissance de l'une ou d et du niveau de responsabilité de ces emplois.

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.

Lorsqu'après deux publications externes, un poste n'a pas pu être occupé par un candidat correspondant au profil 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.

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.

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.

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. 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^{er}, 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~~ **dont les performances professionnelles ont été considérées comme étant insuffisantes deux fois lors d'engagements antérieurs au service d'une commune.**

...

[...]

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

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.

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.~~
L'entretien individuel et l'établissement du plan de travail individuel du fonctionnaire se déroulent une fois par an 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~~ 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.

[...]

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^{er}.

~~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 dé
- 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.

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.

Lors de l'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 période de référence. Lorsque la dernière période de référence est inférieure à un semestre, il ne sera pas procédé à une nouvelle appréciation.

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 st
- les effets des niveaux de performance ne s'appliquent pas au stagiaire.

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

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.

Art. 6bis.

(1) Le fonctionnaire en service provisoire est soumis à un système d'appréciation des performances professionnelles qui s'appuie sur le système de gestion par objectifs.

(2) Un entretien d'appréciation entre le fonctionnaire stagiaire et son interlocuteur hiérarchique est organisé au cours des trois derniers mois de la première et de la deuxième année du service provisoire. Lorsque la deuxième année du service provisoire est inférieure à un semestre, il ne sera pas procédé à une nouvelle appréciation.

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.

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

- 1° la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction,**
- 2° la réalisation du plan de travail individuel.**

Lors de l'entretien d'appréciation, les performances du fonctionnaire en service provisoire par rapport aux critères d'appréciation sont discutées et appréciées sur base d'une proposition d'appréciation élaborée par l'interlocuteur hiérarchique. À 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 en service provisoire. Le collège des bourgmestre et échevins arrête le résultat de l'appréciation en connaissance des observations du fonctionnaire en service provisoire. La décision motivée du collège des bourgmestre et échevins est communiquée par écrit au fonctionnaire en service provisoire.

Lorsque le fonctionnaire en service provisoire obtient une appréciation professionnelle insuffisante, il se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 4, paragraphe 3, alinéa 2.

En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation dans les conditions prévues au paragraphe 2, alinéa 1er, en raison de l'absence du fonctionnaire en service provisoire, le service provisoire est prolongé 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.

[...]

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.~~
L'appréciation des performances du fonctionnaire est faite sur base des critères d'appréciation suivants :

- 1° la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction,**
- 2° la réalisation du plan de travail individuel.**

~~Si les performances du fonctionnaire correspondent aux niveaux de performance 2, 3 ou 4 sont suffisantes, la procédure est arrêtée. Si les performances du fonctionnaire correspondent au niveau de performance 1 sont insuffisantes, la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 54 est déclenchée.~~

(...)

Art. 16.

(...)

7. Il est interdit au fonctionnaire d'exercer une activité rémunérée du secteur public, national ou international, sans autorisation préalable du ministre du ressort prise sur avis préalable conforme du ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative.

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^{er} ne soient remplies.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas au fonctionnaire qui bénéficie d'un congé sans traitement au sens de l'article 31, paragraphe 1bis.

(...)

Art. 31

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.

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 29, ainsi que, le cas échéant, à un congé sans traitement prévu au présent paragraphe et à un service à temps partiel prévu à l'article 31, paragraphe 2. 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.

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 et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

1bis. Le fonctionnaire a droit, sur sa demande écrite, à un congé sans traitement pour raisons professionnelles pour la durée du service provisoire au sens de l'article 4.

[...]

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 au ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions pour autant que les données sont requises en vue de l'exécution des missions confiées à l'institut national d'administration publique en matière de formation et d'examen des fonctionnaires et employés communaux.

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.

[...]

Art. 54.

1. Lorsqu'un rapport d'amélioration des performances professionnelles prévu ~~au chapitre 2bis à l'article 6ter~~ fait apparaître ~~le niveau de performance 1~~ **une appréciation professionnelle insuffisante**, 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.

[...]

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) avoir accompli au moins ~~quinze~~ **dix** 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~~ **de la langue luxembourgeoise**;
- 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.

*

FICHE FINANCIÈRE

Le projet de loi sous rubrique n'a pas d'effet sur le budget de l'Etat. En effet, les frais découlant d'une disposition prévue à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont intégralement à charge des administrations communales, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes.

CHECK DE DURABILITÉ - NOHALTEGKEETSCHECK



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de Adobe Systems Incorporated.

Ministre responsable :

Ministre des Affaires intérieures

Projet de loi ou
amendement :

Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Le check de durabilité est un outil d'évaluation des actes législatifs par rapport à leur impact sur le développement durable. Son objectif est de donner l'occasion d'introduire des aspects relatifs au développement durable à un stade préparatoire des projets de loi. Tout en faisant avancer ce thème transversal qu'est le développement durable, il permet aussi d'assurer une plus grande cohérence politique et une meilleure qualité des textes législatifs.

1. Est-ce que le projet de loi sous rubrique a un impact sur le champ d'action (1-10) du 3^{ème} Plan national pour un développement durable (PNDD) ?
2. En cas de réponse négative, expliquez-en succinctement les raisons.
3. En cas de réponse positive sous 1., quels seront les effets positifs et/ou négatifs éventuels de cet impact ?
4. Quelles catégories de personnes seront touchées par cet impact ?
5. Quelles mesures sont envisagées afin de pouvoir atténuer les effets négatifs et comment pourront être renforcés les aspects positifs de cet impact ?

Afin de faciliter cet exercice, l'instrument du contrôle de la durabilité est accompagné par des points d'orientation – **auxquels il n'est pas besoin de réagir ou répondre mais qui servent uniquement d'orientation**, ainsi que par une documentation sur les dix champs d'actions précités.

1. Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Le contenu du projet de loi ne présente aucun lien avec l'objet sous rubrique.

2. Assurer les conditions d'une population en bonne santé.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Le contenu du projet de loi ne présente aucun lien avec l'objet sous rubrique.

3. Promouvoir une consommation et une production durables.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Le contenu du projet de loi ne présente aucun lien avec l'objet sous rubrique.

4. Diversifier et assurer une économie inclusive et porteuse d'avenir.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Le contenu du projet de loi ne présente aucun lien avec l'objet sous rubrique.

5. Planifier et coordonner l'utilisation du territoire.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Le contenu du projet de loi ne présente aucun lien avec l'objet sous rubrique.

6. Assurer une mobilité durable.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Le contenu du projet de loi ne présente aucun lien avec l'objet sous rubrique.

7. Arrêter la dégradation de notre environnement et respecter les capacités des ressources naturelles.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Le contenu du projet de loi ne présente aucun lien avec l'objet sous rubrique.

8. Protéger le climat, s'adapter au changement climatique et assurer une énergie durable.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Le contenu du projet de loi ne présente aucun lien avec l'objet sous rubrique.

9. Contribuer, sur le plan global, à l'éradication de la pauvreté et à la cohérence des politiques pour le développement durable.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Le contenu du projet de loi ne présente aucun lien avec l'objet sous rubrique.

10. Garantir des finances durables.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Le contenu du projet de loi ne présente aucun lien avec l'objet sous rubrique.

Cette partie du formulaire est facultative - Veuillez cocher la case correspondante

En outre, et dans une optique d'enrichir davantage l'analyse apportée par le contrôle de la durabilité, il est proposé de recourir, de manière facultative, à une évaluation de l'impact des mesures sur base d'indicateurs retenus dans le PNDD. Ces indicateurs sont suivis par le STATEC.

Continuer avec l'évaluation ? ☐ Oui ☒ Non

(1) Dans le tableau, choisissez l'évaluation : **non applicable**, ou de 1 = **pas du tout probable** à 5 = **très possible**

FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de Adobe Systems Incorporated.

1. Coordonnées du projet

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux		
Ministre:	Le Ministre des Affaires intérieures		
Auteur(s) :	M. Léon Gloden, Ministre des Affaires intérieures; M. Jean-Lou Hildgen, Conseiller		
Téléphone :	2478-4611	Courriel :	jean-lou.hildgen@mai.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Transposition dans le secteur communal des modifications ayant été apportées à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat dans le cadre des accords salariaux dans la Fonction publique des 9 décembre 2022 et 29 janvier 2025. Introduction dans le statut général des fonctionnaires communaux d'une disposition permettant à l'institut national d'administration publique les données à caractère personnel des fonctionnaires et employés communaux nécessaires à l'accomplissement des missions qui lui sont confiées en		
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune (s) impliqué(e)(s)	Ministère de la Fonction Publique Institut national d'administration publique		
Date :	10/06/2025		

2. Objectifs à valeur constitutionnelle

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Le projet contribue-t-il à la réalisation des objectifs à valeur constitutionnelle ? ☐ Oui ☒ Non

Dans l'affirmative, veuillez sélectionner les objectifs concernés et veuillez fournir une brève explication dans la case «Remarques» indiquant en quoi cet ou ces objectifs sont réalisés :

☐ Garantir le droit au travail et veiller à assurer l'exercice de ce droit

☐ Promouvoir le dialogue social

☐ Veiller à ce que toute personne puisse vivre dignement et dispose d'un logement approprié

☐ Garantir la protection de l'environnement humain et naturel en œuvrant à l'établissement d'un équilibre durable entre la conservation de la nature, en particulier sa capacité de renouvellement, ainsi que la sauvegarde de la biodiversité, et satisfaction des besoins des générations présentes et futures

☐ S'engager à lutter contre le dérèglement climatique et œuvrer en faveur de la neutralité climatique

☐ Protéger le bien-être des animaux

☐ Garantir l'accès à la culture et le droit à l'épanouissement culturel

☐ Promouvoir la protection du patrimoine culturel

☐ Promouvoir la liberté de la recherche scientifique dans le respect des valeurs d'une société démocratique fondée sur les droits fondamentaux et les libertés publiques

Remarques :

3. Mieux légiférer

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens,...) consultée(s) : ☒ Oui ☐ Non

 Si oui, laquelle / lesquelles : Commission centrale, article 45 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

 Remarques / Observations : La commission centrale a émis un avis favorable au sujet de l'APL en date du 22 avril 2025.
Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales :

☐ Oui ☒ Non

- Citoyens :

☐ Oui ☒ Non

- Administrations :

☒ Oui ☐ Non
Le principe « Think small first » est-il respecté ?

(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

☐ Oui ☐ Non ☒ N.a. ¹

Remarques / Observations :

¹ N.a. : non applicable.
Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? ☒ Oui ☐ Non

Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ?

☒ Oui ☐ Non

Remarques / Observations :

Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? ☒ Oui ☐ Non

 Remarques / Observations : Suppression de l'obligation de demander l'autorisation pour exercer une activité accessoire rémunérée en cas de congé sans traitement en vue de l'accomplissement d'un service
Le projet contient-il une charge administrative ² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?)
☐ Oui ☒ Non
 Si oui, quel est le coût administratif ³ approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par

² Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en œuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

³ Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple : taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? ☐ Oui ☐ Non ☒ N.a.

Si oui, de quelle(s)
donnée(s) et/ou
administration(s)
s'agit-il ?

b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ⁴ ?

☐ Oui ☐ Non ☒ N.a.

Si oui, de quelle(s)
donnée(s) et/ou
administration(s)
s'agit-il ?

⁴ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE. (www.cnpd.public.lu)

Le projet prévoit-il :

- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a.
- des délais de réponse à respecter par l'administration ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a.
- le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a.

Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ?

☐ Oui ☐ Non ☒ N.a.

Si oui, laquelle :

En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ?

☐ Oui ☐ Non ☒ N.a.

Sinon, pourquoi ?

Le projet contribue-t-il en général à une :

a) simplification administrative, et/ou à une

☒ Oui ☐ Non

b) amélioration de la qualité réglementaire ?

☐ Oui ☒ Non

Remarques / Observations :

Suppression de l'obligation de demander l'autorisation pour exercer une activité accessoire rémunérée en cas de congé sans traitement en vue de l'accomplissement d'un service

Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ?

☐ Oui ☒ Non ☐ N.a.

Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)

☐ Oui ☒ Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?

☐ Oui ☒ Non ☐ N.a.

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :

4. Egalité des chances

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Le projet est-il :

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? ☐ Oui ☒ Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? ☐ Oui ☒ Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? ☒ Oui ☐ Non

Si oui, expliquez pourquoi :

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? ☐ Oui ☒ Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a.

Si oui, expliquez
de quelle manière :

5. Projets nécessitant une notification auprès de la Commission européenne

Directive « services » : Le projet introduit-il une exigence en matière d'établissement ou de prestation de services transfrontalière ? ☐ Oui ☐ Non ☒ N.a.

Si oui, veuillez contacter le Ministère de l'Economie en suivant les démarches suivantes :

<https://mec.gouvernement.lu/fr/le-ministere/domaines-activite/services-marche-interieur/notifications-directive-services.html>

Directive « règles techniques » : Le projet introduit-il une exigence ou réglementation technique par rapport à un produit ou à un service de la société de l'information (domaine de la technologie et de l'information)? ☐ Oui ☐ Non ☒ N.a.

Si oui, veuillez contacter l'ILNAS en suivant les démarches suivantes :

<https://portail-qualite.public.lu/content/dam/qualite/publications/normalisation/2017/ilnas-notification-infolyer-web.pdf>