



A V I S

du 6 juillet 2026

sur

le projet de loi portant modification:

1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État;

2° de la loi modifiée du 19 mai 2003 modifiant:

- 1) la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État;**
- 2) la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État;**
- 3) la loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'État;**
- 4) la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'État;**
- 5) la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois;**
- 6) la loi modifiée du 27 mars 1986 fixant les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'État peut se faire changer d'administration;**

et portant création d'un Commissariat du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire;

3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, et

4° de la loi du 18 juillet 2018 relative au statut disciplinaire du personnel du cadre policier de la Police grand-ducale,

en vue de la mise en œuvre du point 7 de l'accord salarial dans la fonction publique du 9 décembre 2022 et du point 15 de l'accord salarial dans la fonction publique du 29 janvier 2025

Par dépêche du 21 octobre 2025, Monsieur le Ministre de la Fonction publique a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Le projet en question a pour objet de réformer les dispositions légales relatives au droit disciplinaire dans la fonction publique étatique, en transposant les points 7 et 15 respectivement de l'accord salarial du 9 décembre 2022 et de l'accord salarial du 29 janvier 2025 conclus entre le gouvernement et la Confédération Générale de la Fonction Publique CGFP. À côté de maintes adaptations de nature formelle ou technique, le texte prévoit notamment les mesures principales suivantes:

- l'application aux employés de l'État du régime disciplinaire des fonctionnaires de l'État à l'issue de la période d'initiation;
- l'introduction de la possibilité de suspendre de l'exercice de ses fonctions l'agent contre lequel apparaissent des faits susceptibles de donner lieu à une procédure disciplinaire;
- la réduction de dix à quatre du nombre des sanctions disciplinaires;
- l'alignement de la prescription des faits en matière disciplinaire sur celle applicable aux délits;
- le renforcement de la coopération entre le Commissariat du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire (CGID) et les autorités judiciaires pour les affaires comprenant un volet pénal;
- l'augmentation de trois à cinq du nombre des commissaires du gouvernement adjoints chargés de l'instruction disciplinaire pour tenir compte de l'évolution des attributions du CGID.

Le texte appelle les remarques suivantes de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

Considérations liminaires

La Chambre approuve l'initiative d'apporter des améliorations au droit disciplinaire dans la fonction publique, et surtout la nouvelle application aux employés de l'État du régime disciplinaire des fonctionnaires de l'État à l'issue de la période d'initiation. Elle se rallie aux affirmations figurant à l'exposé des motifs joint au projet de loi, selon lesquelles « *l'enjeu primordial pour l'État employeur est la crédibilité du service public* » et il y a lieu « *de protéger la très large majorité des agents de l'État contre ceux qui par leurs agissements fautifs ternissent l'image de la Fonction publique* ».



À cet effet, il faut disposer d'une procédure disciplinaire claire et précise, menée objectivement à charge et à décharge, en garantissant les droits de la défense des agents publics qui sont présumés avoir agi en violation des dispositions statutaires.

Il revient à la Chambre que, dans la pratique, certains problèmes se posent dans le cadre de la procédure disciplinaire qui ne sont cependant pas abordés par le projet sous avis. Elle estime qu'il faudrait profiter de l'occasion pour remédier à ceux-ci.

L'un des problèmes concerne par exemple la définition du « *défenseur* » qui est prévu aux articles 66, dernier alinéa, et 68, alinéa 1^{er}, du statut général: « *le fonctionnaire inculpé et son défenseur doivent être convoqués pour assister à l'audition des témoins et à l'assermentation des experts* » et « *le fonctionnaire a le droit de se faire assister, lors de l'instruction et des débats, par un défenseur de son choix* ». Si, dans le langage juridique, le « *défenseur* » est l'avocat d'une partie, ce terme peut toutefois aussi viser généralement une personne quelconque qui défend ou représente une partie. Les dispositions précitées ont déjà fait l'objet de discussions dans la pratique, la question qui s'est notamment posée étant celle de savoir si l'agent inculpé a le droit de se faire assister par un représentant du personnel ou syndical à la place d'un avocat. Le terme « *défenseur* » semble être interprété strictement, dans le sens qu'il vise uniquement un avocat, par le CGID et par l'Inspection générale de la Police (IGP, dans le cadre de la procédure disciplinaire applicable au personnel du cadre policier de la Police grand-ducale), alors que le conseil de discipline de la fonction publique admet cependant l'assistance du fonctionnaire par un représentant du personnel ou syndical sur la base des dispositions susvisées¹. De même, il revient à la Chambre que, dans le cadre de la procédure disciplinaire pour les agents publics de l'Entreprise des postes et télécommunications, le terme est aussi interprété largement, les agents pouvant toujours se faire assister par un représentant du personnel. Dans un souci de clarté et afin de garantir à tous les agents publics les mêmes droits, il faudrait préciser les dispositions en question.

De l'avis de la Chambre, rien n'empêche qu'un agent puisse se faire assister par un avocat et/ou par un représentant du personnel ou syndical. En tout cas, les droits de la défense de l'agent inculpé doivent être garantis.

Un deuxième problème de la procédure disciplinaire concerne la convocation et l'audition de témoins. Dans la pratique, il est déjà arrivé que des représentants syndicaux ont été convoqués et auditionnés comme témoins à charge d'agents inculpés, alors que ces représentants défendaient en même temps les intérêts de ces agents. Cette situation de conflit d'intérêts est fondamentalement problématique au vu des droits de la défense et de la liberté syndicale. Il y a lieu de régler ce cas de figure dans la loi pour éviter que de telles situations ne puissent se reproduire, en y prévoyant que des représentants syndicaux ne peuvent pas être convoqués et auditionnés en tant que témoins à charge d'agents inculpés lorsque ces représentants défendent directement en même temps les

¹ Voir par exemple le jugement du 23 février 2026 du Tribunal administratif (n° 50152 du rôle), concernant une affaire disciplinaire dans laquelle l'agent inculpé s'est fait assister par un représentant syndical

intérêts de ces agents, voire en y prévoyant au moins que ces représentants ont le droit de refuser un témoignage à leur charge ou à charge des agents inculpés qu'ils défendent.

À noter qu'un avocat ne peut pas non plus témoigner en justice contre le mandant qu'il défend, ce qui lui est interdit en raison du secret professionnel. Le même raisonnement peut être appliqué aux représentants des syndicats qui défendent les intérêts de membres qu'ils assistent directement en cette qualité.

Un autre problème est lié à l'instruction dans le cadre de la procédure disciplinaire. Ainsi, l'article 56, paragraphe 4, alinéa 2, du statut général semble faire l'objet d'une interprétation confuse. En effet, la Chambre est informée que cette disposition, suivant laquelle « *le fonctionnaire peut présenter ses observations et demander un complément d'instruction* » dans les dix jours après qu'il a pu prendre inspection du dossier de l'instruction, est interprétée par l'IGP dans le sens que l'agent inculpé puisse uniquement demander un seul complément d'instruction durant toute la procédure, même si, après un premier complément d'instruction qui lui a été accordé, apparaissent des éléments ou reproches supplémentaires à sa charge. Il lui est alors refusé de prendre position et de demander un deuxième complément d'instruction pour les nouveaux éléments ou reproches, en violation du principe du contradictoire. Pour la Chambre, l'interprétation qui est effectuée de cette disposition dans la pratique est aberrante, la formulation générique « *demandeur un complément d'instruction* » n'étant pas limitée à un seul complément d'instruction.

La Chambre signale par ailleurs que le droit de grâce en matière disciplinaire ne peut pas être appliqué dans la pratique. L'article 54, paragraphe 4, du statut général prévoit bien qu'« *il est réservé au Grand-Duc de faire application du droit de grâce* ». Or, cette disposition ne peut pas être appliquée du fait que la Constitution du Grand-Duché de Luxembourg comporte deux restrictions. En effet, l'article 51 de la Constitution dispose que « *le Grand-Duc a le droit, dans les conditions déterminées par la loi, de remettre ou de réduire les peines prononcées par les juridictions* ». Il en découle que le droit de grâce peut seulement être appliqué en matière pénale et pour les sanctions prononcées par une juridiction (ce que le conseil de discipline dans la fonction publique n'est pas). Selon les informations à la disposition de la Chambre, la commission de grâce refuse systématiquement les dossiers disciplinaires lorsqu'une demande est introduite sur la base de l'article 54, paragraphe 4, du statut général.

À noter que, historiquement et constitutionnellement, le droit de grâce trouve depuis toujours seulement application en matière pénale et judiciaire, à l'exclusion du domaine administratif, y compris le droit disciplinaire. La Chambre relève en outre que l'article 32, dernier alinéa, de la loi du 8 mai 1872 concernant les droits et les devoirs des fonctionnaires de l'État – qui a institué le droit de grâce en matière disciplinaire – était d'ailleurs déjà contraire à l'article 38 du texte initial de la Constitution du 17 octobre 1868.

Pour mettre fin une fois pour toutes à cette incohérence juridique, il y a lieu de supprimer l'article 54, paragraphe 4, susvisé du statut général.

Finalement, la Chambre rend attentif au fait que certains textes spéciaux relatifs au droit disciplinaire se réfèrent aux dispositions du statut général en la matière. Ces textes doivent le cas échéant aussi être adaptés pour tenir compte de la réforme projetée. Il en est ainsi notamment de la loi du 18 juillet 2018 relative au statut disciplinaire du personnel du cadre policier de la Police grand-ducale, des dispositions du Règlement de la Chambre des députés traitant de la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires du parlement, de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'Entreprise des postes et télécommunications et de la loi modifiée du 16 avril 1979 ayant pour objet la discipline dans la force publique, qui est applicable auprès de l'Armée.

De plus, la réforme doit également être mise en œuvre dans le secteur communal, la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux devant être adaptée en conséquence. À noter qu'un problème particulier se pose d'ailleurs dans ce secteur, qui n'existe pas en tant que tel dans le secteur étatique: l'application des sanctions disciplinaires en cas de changement d'employeur par l'agent sanctionné. Il y a lieu d'apporter des clarifications sur ce point lors de la mise en œuvre de la réforme projetée dans le secteur communal.

Examen des articles

Ad article 1^{er}

Ad point 1°

La Chambre relève que le concept de la « *lettre d'intention* », qui est utilisée à la disposition introduite par l'article 1^{er}, point 1°, lettre b), et qui n'a pas de valeur juridique contraignante, n'existe pas encore formellement en tant que tel dans la législation applicable aux agents publics. Il n'existe pas non plus, ni en droit du travail, ni dans la procédure administrative non contentieuse.

La tournure prévoyant que la saisine du commissaire s'entend comme « *lettre* » est aussi quelque peu informelle. La Chambre propose d'écrire « *comme intention* » (au lieu de « *comme lettre d'intention* »).

Ad point 3°

Le point 3° prévoit de compléter l'article 40 du statut général par certaines situations dans lesquelles un agent est démis d'office de ses fonctions.

Selon la disposition reprise à la nouvelle lettre f), un agent est démis de plein droit du poste pour lequel il a demandé un congé sans traitement lorsque, pour son nouveau poste, le stage est résilié pour motifs graves ou en cas de deuxième échec lors de l'éva-

luation des performances professionnelles, ou le contrat de travail est résilié par décision motivée.

La Chambre signale que cette disposition risque de ne pas être en phase avec l'objectif et les dispositions légales et réglementaires du congé sans traitement pour raisons professionnelles. La situation d'un agent qui bénéficie d'un congé sans traitement n'est pas comparable à celle d'un agent qui est candidat à un poste auprès de l'État et qui se retrouve dans l'un des cas mentionnés à l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, du statut général (disposition à laquelle renvoie le commentaire des articles). Prenons l'exemple d'un agent d'une administration de l'État qui demande un congé sans traitement pour se réorienter professionnellement dans une autre administration. Cet agent demande le congé pour son poste initial en tant que garde-fou, afin de pouvoir réintégrer, sur demande (conformément à l'article 31 du règlement grand-ducal modifié du 3 février 2012 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'État), son administration d'origine pour le cas où il échouerait sur son nouveau poste. L'agent peut avoir effectué, le cas échéant pendant des années, un travail exemplaire sur son poste initial, alors que ses performances professionnelles sont toutefois insuffisantes sur son nouveau poste. L'agent qui est dans une telle situation doit avoir la possibilité de réintégrer son administration d'origine. La disposition prévue sub lettre f) sous examen prive cependant l'agent de cette possibilité.

Par ailleurs, le texte projeté met en place une inégalité de traitement, puisqu'il vise seulement les fonctionnaires stagiaires et les employés, à l'exclusion des fonctionnaires.

Si la démission d'office en cas de congé sans traitement fait du sens en cas de révocation ou de résiliation du contrat d'emploi pour des motifs disciplinaires ou graves, il n'en est pas ainsi en cas de révocation, de résiliation du stage et de résiliation du contrat d'emploi pour des motifs de performances professionnelles. La Chambre demande de modifier la disposition sub lettre f) en conséquence. Compte tenu des remarques précédentes, elle ne saurait en effet marquer son accord avec le texte tel qu'il est rédigé par le projet de loi.

Les considérations qui précèdent valent également pour la nouvelle disposition sub lettre g). Un employé qui a plusieurs relations de travail avec l'État peut exercer ses fonctions de manière exemplaire sur son premier poste, mais rencontrer des difficultés d'un point de vue de ses performances professionnelles sur son second poste. Rien n'empêche que la première relation de travail soit alors maintenue, même s'il est mis fin à la deuxième pour des raisons professionnelles.

La Chambre demande dès lors de modifier la disposition sub g) dans le sens que la démission d'office y visée peut uniquement résulter de la résiliation d'un contrat d'emploi pour des motifs disciplinaires ou graves.

La disposition prévue sub lettre h) introduit la démission d'office pour un agent qui serait suspendu de l'exercice de ses fonctions sur la base des articles 48 ou 48bis nou-

veau du statut général, mais qui exercerait une activité professionnelle rémunérée pendant cette suspension.

La Chambre relève qu'il convient de préciser dans le texte que l'activité y visée doit être une autre ou une nouvelle activité professionnelle rémunérée, à côté de celle exercée au service de l'État. Le texte manque en effet de précision à cet égard.

Par ailleurs, le texte n'aborde pas la situation éventuelle d'un agent qui occuperait deux postes à tâche partielle auprès de deux administrations étatiques différentes et qui serait suspendu sur l'un de ces deux postes par le chef de l'administration concernée.

De plus, la Chambre se demande quelle autorité ou personne est habilitée à qualifier l'activité de l'agent comme « *activité professionnelle rémunérée* ». Considérant que la démission est appliquée d'office, il y a lieu de définir une procédure qui garantit à l'agent ses droits de la défense.

Ad point 4°

La Chambre est informée que le réaménagement des sanctions disciplinaires qui est prévu par le projet de loi résulte d'un accord entre la CGFP et le Ministère de la Fonction publique. Elle en prend acte.

Dans ce cadre, la Chambre s'interroge sur la possibilité d'introduire un sursis pour les sanctions disciplinaires. La possibilité de prononcer un sursis – probatoire et conditionné à l'accomplissement de certaines obligations le cas échéant – permettrait de donner une deuxième chance à l'agent condamné pour se ressaisir et se rétablir au niveau professionnel, notamment en démontrant sa bonne volonté et sa capacité à respecter les devoirs que l'exercice de ses fonctions lui impose. À l'inverse, le non-respect du sursis par l'agent permettrait d'évaluer sa situation différemment en cas de nouveau manquement à ses devoirs.

En ce qui concerne le recouvrement de l'amende, la disposition afférente prévoit que l'amende « *est recouvrable au moyen d'une contrainte non susceptible d'opposition, à décerner par le receveur de l'enregistrement* ». La Chambre fait remarquer que cette disposition ne règle pas entièrement les modalités du recouvrement. Par ailleurs, les formulations « *receveur de l'enregistrement* » et « *non susceptible d'opposition* » sont peu élégantes. Elle propose de remplacer le texte comme suit:

« *L'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA est chargée du recouvrement des amendes, lequel est effectué selon les règles applicables en matière d'enregistrement. Le régime de prescription devrait être précisé s'il déroge au droit commun.* »

Cette observation vaut également pour l'article 1^{er}, point 12°, du projet de loi, qui prévoit de compléter l'article 73 du statut général par une disposition réglant le recouvrement des frais de procédure.

Ad point 5°

Le nouvel article 48bis, alinéa 1^{er}, dispose que « *le fonctionnaire contre qui apparaissent des faits susceptibles de donner lieu à une procédure disciplinaire peut être suspendu de l'exercice de ses fonctions* ».

Dans un souci de cohérence avec la terminologie utilisée à l'article 44 du statut général, la Chambre propose d'écrire « *le fonctionnaire ~~contre qui apparaissent des faits susceptibles de donner lieu à une procédure disciplinaire~~ **qui est présumé avoir manqué à ses devoirs au sens de l'article 44** (...)* ».

Ensuite, la Chambre recommande de compléter le texte en y précisant les cas dans lesquels une suspension peut être prononcée, ceci pour éviter des abus éventuels. Ces cas sont spécifiés au commentaire des articles, qui prévoit qu'« *il y a (...) un besoin de disposer de la possibilité d'une suspension de l'exercice des fonctions (...)* » en cas de connaissance d'un fait « *nécessitant la mise à l'écart immédiate d'un agent (...) dont le maintien en service n'est pas de mise par exemple parce que, en amont d'une telle procédure [disciplinaire], un tel maintien est susceptible de contrevenir à l'intérêt du service ou risque d'entraver le bon déroulement de la phase préparatoire de la procédure* ».

À défaut de précisions dans le texte de la future loi quant aux situations pouvant déclencher une suspension de l'exercice des fonctions, des décisions de suspension pourraient être prises pour des faits quelconques et minimes susceptibles de donner lieu à une procédure disciplinaire, alors qu'une suspension des fonctions n'est cependant pas forcément toujours nécessaire.

En ce qui concerne les droits de la défense des agents suspendus (motivation de la décision de suspension, droit d'être entendu pour les agents concernés, etc.), la Chambre renvoie à la procédure administrative non contentieuse.

Au commentaire des articles, il est précisé que, « *pendant la suspension, le fonctionnaire ou l'employé de l'État touche l'intégralité ou du moins la moitié de sa rémunération pour les cas prévus à l'article 48, paragraphe 5 (...)* ».

Dans un souci de clarté, la Chambre recommande d'insérer cette précision dans le texte de l'article 48bis.

La Chambre note que le projet de loi n° 8670 – qui vise à réformer la législation applicable à l'IGP et à la suspension du personnel policier en cas d'enquête ou d'instruction pénale – introduit une procédure de réévaluation de la suspension tous les six mois afin d'éviter un prolongement disproportionné de cette dernière. La Chambre estime qu'un tel mécanisme de réévaluation devrait aussi être introduit dans le statut général.

Ad point 8°

La Chambre recommande de remplacer à l'article 54, paragraphe 5, du statut général le mot « *peines* » (terme issu du droit pénal) par celui de « *sanctions* » (qui est plus approprié en droit disciplinaire et qui est utilisé partout ailleurs aux dispositions du statut général traitant de la discipline).

Ad point 9°

Le texte prévu au point 9° vise à mettre en place le transfert à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire de documents et informations utiles dont disposent les autorités judiciaires. Les documents, pouvant être très sensibles, notamment face au secret de l'instruction, ne peuvent être facilement communiqués. En effet, le transfert de ces pièces et informations doit être jugé comme absolument nécessaire.

Il se pose dans ce contexte la question de l'utilité de la communication des pièces à caractère pénal, étant donné que la procédure disciplinaire est purement administrative. Si la communication des pièces pour l'application de l'article 48, paragraphe 2, du statut général est justifiée, la communication de « tous les documents et informations susceptibles d'être utiles dans le cadre d'une procédure disciplinaire » risque de porter atteinte au secret de l'instruction et au principe de la présomption d'innocence, malgré la référence par le texte à l'article 8 du Code de procédure pénale (qui traite du secret de l'enquête et de l'instruction).

La Chambre soulève de sérieuses réserves quant à l'article 1^{er}, point 9°, du projet sous analyse quant à sa précision législative et au respect de la sécurité juridique. En effet, les décisions susceptibles d'être prises à l'encontre d'un agent de l'État – telles qu'une rétrogradation ou une révocation – revêtent une gravité extrême pour sa situation professionnelle et personnelle.

En premier lieu, l'articulation de ce mécanisme avec le principe du secret de l'instruction suscite de profondes incertitudes. L'utilisation de la formule « *sans préjudice de l'article 8 du Code de procédure pénale* » manque singulièrement de clarté, le texte ne permettant pas de déterminer de manière prévisible la ligne de partage entre les éléments qui demeureront strictement couverts par le secret d'instruction et ceux qui pourront faire l'objet d'une divulgation. Faute d'une délimitation explicite, le risque est grand de voir les garanties fondamentales de la procédure pénale, au premier rang desquelles figure la présomption d'innocence, compromises au sein de la sphère administrative.

Cette insécurité juridique se trouve renforcée par le caractère purement facultatif de la coopération ainsi instaurée entre les autorités judiciaires et administratives. Alors qu'il ressort du commentaire des articles que cette transmission n'est qu'une simple faculté pour la magistrature, le texte proposé omet de clarifier le cadre de cette opportunité. L'absence de critères déterminant dans quelles situations exactes une telle transmission est de mise, et dans quelles circonstances elle ne trouve pas à s'appliquer, confère aux

autorités un pouvoir discrétionnaire disproportionné. Au vu des conséquences disciplinaires majeures encourues par l'agent, cette disposition sera une source d'insécurité juridique, car elle s'avère dépourvue du degré de précision textuelle rigoureusement requis par le principe de légalité.

En second lieu, la Chambre estime que le défaut de précision quant à la nature des documents transmissibles et l'absence totale de critères de sélection objectifs constituent une source manifeste d'arbitraire. Le critère retenu de la simple utilité s'avère particulièrement imprécis et subjectif, s'exposant ainsi à des interprétations largement divergentes selon l'appréciation de l'autorité qui en analyse la teneur. Pour garantir la proportionnalité de la mesure, le législateur se doit d'encadrer strictement le transfert d'informations en le subordonnant à un critère de « *nécessité absolue* » au regard de la procédure disciplinaire diligentée.

Enfin, l'absence de saisine de la Commission nationale pour la protection des données apparaît particulièrement regrettable et surprenante au regard des exigences posées par le cadre légal et européen en matière de protection des données à caractère personnel. Les informations visées par la disposition relèvent, par leur nature pénale, de données hautement sensibles et critiques. Introduire un tel canal de transmission sans avoir préalablement soumis le texte à l'avis de l'autorité de contrôle indépendante constitue un manquement procédural et légistique notable qu'il convient de corriger avant toute adoption du projet de loi.

La Chambre signale en outre que le texte ne règle pas spécifiquement la transmission d'informations par les autorités judiciaires étrangères pour les agents ayant leur lieu de résidence à l'étranger.

Ad point 11°

Le point 11° introduit la possibilité de communiquer la décision de sanction disciplinaire à l'agent concerné par la voie électronique.

Selon le texte projeté, « *la notification sort ses effets à partir de la date de la notification* ». La formulation « *à partir de la date de la notification* » est source d'insécurité juridique. En effet, il n'est pas clair s'il s'agit de la date d'envoi de la notification par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ou alors de la date de la réception de la notification par l'agent sanctionné.

La Chambre est informée qu'un système de communication électronique instantanée sera mis en place aux fins d'appliquer cette nouvelle méthode de communication. Ce système devra permettre d'identifier clairement la date de prise d'effet de la notification pour les deux parties en cause.

Ad point 13°

Le point sous rubrique modifie l'article 74 du statut général afin de porter le délai de prescription de l'action disciplinaire de trois à cinq ans.

Le commentaire des articles indique que cette modification est destinée à aligner le délai en question à celui applicable en matière de procédure pénale, qui est fixé à cinq ans pour les délits. Le dossier sous avis ne fournit toutefois aucune explication ou justification pour procéder à cette modification.

Selon les informations à la disposition de la Chambre, cette dernière résulte d'un arrangement entre la CGFP et le Ministère de la Fonction publique. Elle en prend acte.

Ad article 4

L'article 4 prévoit d'exclure le personnel du cadre policier de la Police grand-ducale des nouvelles dispositions relatives à la suspension de l'exercice des fonctions.

Le dossier sous avis ne fournit aucune explication afférente, mais la Chambre comprend que l'exclusion en question provient du fait que la loi relative au statut disciplinaire du personnel policier comporte des règles spécifiques, et dérogoires au statut général, pour la suspension de ce personnel.

Sous la réserve des observations qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 6 juillet 2026.

Le Directeur,

G. TRAUFFLER

La Présidente,

M. GUIRSCH