

Dossier consolidé

Date de création : 08-07-2026

Projet de loi 8642

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

Date de dépôt : 16-10-2025

Auteur(s) : Monsieur Serge Wilmes, Ministre de la Fonction publique

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
16-10-2025	Déposé	20251016_Depot	<u>3</u>
08-07-2026	Avis : Chambre des Fonctionnaires et Employés publics	20260708_Avis	<u>41</u>

20251016_Depot



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 10 octobre 2025 approuvant sur proposition du Ministre de la Fonction publique le projet de loi ci-après ;

Arrête :

Art. 1^{er}. Le Ministre de la Fonction publique est autorisé à déposer au nom du Gouvernement à la Chambre des Députés 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 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 de la Fonction publique, de l'exécution du présent arrêté.

Luxembourg, le 16 octobre 2025

Le Premier ministre



Luc Frieden

Le Ministre de la Fonction publique



Serge Wilmes



Exposé des motifs

Le présent projet de loi a pour objet de mettre en œuvre le point 15 de [l'accord salarial dans la Fonction publique du 29 janvier 2025](#), conclu entre le Gouvernement, représenté par le ministre de la Fonction publique, et la Confédération générale de la Fonction publique (CGFP), représentée par son président fédéral et son secrétaire général.

Il s'agit de prévoir que les employés de l'État accèderont au régime disciplinaire des fonctionnaires de l'État au terme de la période d'initiation.

Par ailleurs, Il est profité de cette occasion pour intégrer dans le texte les modifications nécessaires pour mettre en œuvre les conclusions retenues dans le groupe de travail prévu au point 7 de l'accord salarial du 9 décembre 2022 : « 7. *Un groupe de travail sera institué au cours de l'année 2023 pour analyser le droit disciplinaire en vue d'y apporter d'éventuelles améliorations.* ».

Le groupe de travail était composé de représentants de la CGFP et de représentants du Ministère de la Fonction publique. Il s'est réuni à plusieurs reprises, notamment pour avoir des échanges avec les membres magistrats du Conseil de discipline et les commissaire et commissaires adjoints du Gouvernement chargés de l'instruction disciplinaire.

D'une manière générale, il y a lieu de rappeler que l'enjeu primordial pour l'État employeur est la crédibilité du service public. Les citoyens et les entreprises doivent avoir confiance dans l'autorité publique et donc dans les agents de l'État par l'intermédiaire desquels cette autorité s'exerce. Les agents qui ne respectent pas les règles mettent en cause la crédibilité du service public.

Par ailleurs, la Cour administrative a récemment eu l'occasion « *de rappeler que le devoir de loyauté, de réserve et de discrétion envers son employeur auquel est tenu un agent de la fonction publique, revêt une importance toute particulière au vu de la mission des fonctionnaires et employés publics dans une société démocratique, dès lors que la nature même de la fonction publique exige de ses membres une obligation de loyauté et de réserve (...)* » (arrêt du 20 mars 2025, rôle n°51597C).

Il s'agit également 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.

Le but de la procédure disciplinaire n'est pas la protection contre le licenciement, mais la garantie d'une procédure objective garantissant notamment les droits de la défense.

Lors des différents échanges, il a été retenu que le statut général des fonctionnaires de l'État devrait être adapté sur les points suivants :

- Introduire la possibilité d'une suspension de l'exercice des fonctions immédiate en attendant le lancement d'une procédure disciplinaire ;
- Adapter le catalogue des sanctions ;
- Aligner la prescription des faits en matière disciplinaire sur celle applicable aux délits.

Il est profité du présent projet de loi pour clarifier la coopération entre les autorités judiciaires et le Commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire (CGID) et pour instituer la possibilité d'une notification électronique dans le cadre des procédures disciplinaires.

Il s'avère en effet que les autorités disciplinaires sont aussi confrontées à des affaires disciplinaires ayant également un volet pénal. Il est dans ce cas de jurisprudence constante¹ que la matérialité des faits constatée par les autorités judiciaires s'impose aux autorités administratives dans l'appréciation des reproches sous le volet disciplinaire et que le délai de prescription du reproche disciplinaire se calque sur la prescription de l'action publique².

De même, la mise en branle d'une information judiciaire contre un fonctionnaire, sa mise en détention ou sa condamnation pénale nécessitent la collaboration entre les autorités judiciaires et les intervenants dans une procédure disciplinaire pour la mise en œuvre des mesures de suspension facultatives ou opérant de plein droit³ ou l'application des mesures de démission d'office⁴ prévues par le statut général des fonctionnaires de l'État.

Dans les affaires impliquant des mineurs, il est nécessaire que le CGID puisse disposer des procès-verbaux d'audition des mineurs par les autorités de police pour éviter une retraumatisation inutile par un doublement des auditions. Il est également dans l'intérêt de la cohérence des procédures que le CGID puisse intégrer dans son dossier des éléments probants pertinents du dossier pénal qu'il ne serait pas à même d'obtenir sans le concours des autorités judiciaires.

Une bonne administration des dossiers nécessite donc une coordination entre autorités.

Le présent projet de loi procède également à une adaptation de la loi-cadre du CGID, en augmentant le nombre de commissaires adjoints de trois à cinq. En effet, l'extension du champ de compétences justifie une adaptation du cadre du CGID. Lors de sa création en 2003, le CGID fut doté d'un cadre comprenant le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire, lequel était assisté d'un secrétariat pour l'accomplissement des missions lui dévolues.

Par la loi du 5 août 2006 portant modification 1. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ; 2. de la loi communale du 13 décembre 1988, les compétences du commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire ont été considérablement élargies. Depuis le 1^{er} décembre 2006, date d'entrée en vigueur de cette loi, le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire est non seulement compétent pour les procédures disciplinaires engagées dans le cadre de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, mais également pour connaître des instructions disciplinaires visant des fonctionnaires des

¹ TA 12-3-08(22010a) ; TA 22-1-20 (41243)

² Art 74 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État : « 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. »

³ Art. 48 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État :

« 1. La suspension de l'exercice de ses fonctions peut être ordonnée à l'égard du fonctionnaire poursuivi judiciairement [...] 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:

a) détenu en exécution d'une condamnation judiciaire passée en force de chose jugée, - pour la durée de la réclusion;
b) condamné par une décision judiciaire non encore passée en force de chose jugée, qui emporte la perte de l'emploi, - jusqu'à la décision définitive;
c) détenu préventivement, - pour la durée de la détention; »

⁴ Art. 49 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État : « 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. »

communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes ainsi que des instructions visant certains employés communaux.

Suite à cet élargissement des compétences, deux postes de commissaire du Gouvernement adjoint chargé de l'instruction disciplinaire furent rajoutés au cadre du CGID par une loi du 30 mai 2008.

Un troisième poste de commissaire du Gouvernement adjoint a été créé par une loi du 15 décembre 2021.

Un nouvel ajustement du nombre de commissaires adjoints est devenu nécessaire, d'une part, au vu de l'augmentation des effectifs depuis 2021 et, d'autre part, en raison des nouvelles compétences à assurer par le CGID en vertu du présent projet de loi.



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



Texte du projet de loi

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

Le Conseil d'État entendu ;

Vu l'adoption par la Chambre des Députés ;

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

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 1^{er}, paragraphe 3, est modifié comme suit :

a) À l'alinéa 1^{er}, les termes « l'article 47 numéros 1 à 3 » sont remplacés par les termes « l'article 47, points 1° et 2°, l'article 48, l'article 48*bis* ».

b) Il est inséré un troisième alinéa libellé comme suit : « Pour l'application de l'article 48*bis*, la procédure disciplinaire s'entend comme procédure de résiliation à l'égard du stagiaire et la saisine du commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire comme lettre d'intention de résiliation du stage. »

2° L'article 1^{er}, paragraphe 5, est modifié comme suit :

a) À l'alinéa 1^{er}, les termes « ainsi que les articles 44 à 79 » sont remplacés par les termes « l'article 44*bis*, les articles 48 à 50, ainsi que les articles 44, 45 à 47 et 51 à 79 ».

b) Il est inséré un cinquième alinéa libellé comme suit : « Pour l'application de l'article 48*bis*, la procédure disciplinaire s'entend comme procédure de résiliation du contrat de travail de l'employé en période d'initiation et la saisine du commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire comme la lettre d'intention de résiliation du contrat de travail de l'employé en période d'initiation. »

3° À l'article 40, paragraphe 1^{er}, sont ajoutés trois nouvelles lettres libellées comme suit, le point final à la lettre e) étant remplacé par un point-virgule :



« f) pour le bénéficiaire d'un congé sans traitement au sens de l'article 30, de la résiliation du stage pour motifs graves, de la résiliation du contrat de travail par décision motivée ou de la résiliation du stage pour le cas où les performances professionnelles ont été considérées une deuxième fois comme étant insuffisantes ;

g) de la résiliation d'un contrat de travail sur base des articles 5 ou 7, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État ;

h) pour le fonctionnaire suspendu sur base des articles 48 ou 48*bis*, de l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée pendant la suspension, à l'exception des activités accessoires autorisées sur base de l'article 14. »

4° L'article 47 est remplacé comme suit :

« Art. 47. Les sanctions disciplinaires sont :

1° La réprimande.

2° L'amende qui ne peut être inférieure à dix pour cent, ni supérieure à trois cents pour cent d'une mensualité brute du traitement de base touché au moment du prononcé. Elle est recouvrable au moyen d'une contrainte non susceptible d'opposition, à décerner par le receveur de l'enregistrement.

3° La rétrogradation ou le retard dans l'avancement en grade. La rétrogradation 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 le prononcé de la sanction disciplinaire. 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. Le retard dans l'avancement en grade est prononcé pour une durée de trois années et sort ses effets à partir du moment où le fonctionnaire l'ayant encourue est en rang utile pour un avancement en grade.

4° La révocation. La révocation comporte la perte de l'emploi et du titre. Elle peut être prononcée avec ou sans droit à la pension, sans préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension.

Toutefois, la perte du droit à la pension n'est encourue que par le fonctionnaire visé par la loi modifiée du 25 mars 2015 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.

5° Il est ajouté un nouvel article 48*bis* libellé comme suit :

« Art. 48*bis*. Le fonctionnaire contre qui apparaissent des faits susceptibles de donner lieu à une procédure disciplinaire peut être suspendu de l'exercice de ses fonctions.

La décision de suspension est prise par le chef d'administration.



La suspension se poursuit jusqu'à la prise de décision d'une suspension sur base de l'article 48, paragraphe 1^{er}, à condition que, au plus tard le premier jour ouvré suivant la notification de la saisine du commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire, le ministre ait adressé un courrier au fonctionnaire l'informant de son intention de prononcer une telle suspension.

Si à l'expiration d'un délai de deux mois, aucune procédure n'a été engagée à l'égard du fonctionnaire, la suspension prend fin de plein droit et le fonctionnaire est rétabli dans ses fonctions.

La suspension prend également fin en cas de suspension de plein droit visée à l'article 48, paragraphe 2.

La période de suspension visée au présent article compte comme temps de service pour les majorations biennales, l'avancement en traitement et la pension. »

6° À l'article 51, alinéa 2, les termes « l'avertissement, » sont supprimés.

7° À l'article 52, alinéa 2, les termes « de l'avertissement, » sont supprimés.

8° L'article 54 est modifié comme suit :

- a) Au paragraphe 1^{er} les termes « d'un avertissement, » sont supprimés.
- b) Au paragraphe 5, les termes « de l'avertissement, de la réprimande et de » sont remplacés par les termes « jusqu'à ».

9° À l'article 56, paragraphe 2, il est inséré un troisième alinéa libellé comme suit : « Sans préjudice de l'article 8 du Code de procédure pénale, les autorités judiciaires peuvent transmettre, respectivement, à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, au commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire ou au Conseil de discipline, tous les documents et informations susceptibles d'être utiles dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou d'une procédure de suspension ou de démission d'office en cours ou à diligenter. »

10° À l'article 56, le paragraphe 5 est modifié comme suit :

- a) Sous la lettre b), les termes « de l'avertissement, » sont supprimés.
- b) La phrase « La décision du commissaire du Gouvernement de classer l'affaire ou d'en saisir le ministre du ressort ou le Conseil de discipline est communiquée au fonctionnaire conformément aux modalités prévues aux points a) et b) du paragraphe 1^{er} de l'article 58 ci-dessous. » est remplacée par la phrase « Les notifications relatives à la procédure disciplinaire sont communiquées au fonctionnaire conformément aux modalités prévues à l'article 58, paragraphe 1^{er}, lettres a), b) ou c). ».

11° À l'article 58, paragraphe 1^{er}, il est ajoutée une nouvelle lettre c) libellée comme suit, le point final à la lettre b) étant remplacé par un point-virgule :



« c) soit par voie électronique représentant des garanties équivalentes aux lettres a) et b) ; dans ce cas, la notification sort ses effets à partir de la date de la notification. »

12° À l'article 73, il est inséré une deuxième phrase libellée comme suit : « Les frais de la procédure sont recouvrables au moyen d'une contrainte non susceptible d'opposition, à décerner par le receveur de l'enregistrement. »

13° À l'article 74, alinéa 1^{er}, le terme « trois » est remplacé par le terme « cinq ».

Art. 2. L'article VII 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 est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, le terme « trois » est remplacé par le terme « cinq ».

2° Il est inséré un nouveau paragraphe 5, libellé comme suit : « 5. La référence au présent article peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé suivant : « article VII de la loi modifiée du 19 mai 2003 portant création d'un commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire ». »

Art. 3. La loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État est modifiée comme suit :

- 1° À l'article 7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, la phrase « Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé ne peut plus être résilié, lorsqu'il est en vigueur depuis dix ans au moins, sauf à titre de mesure disciplinaire. » est remplacée par la phrase « L'employé, sous contrat de travail à durée indéterminée, tombe sous le régime disciplinaire des fonctionnaires de l'État, lorsqu'il ne se trouve plus en période d'initiation. » et les termes « Pendant la période précédant cette échéance, il » sont remplacés par les termes « Pendant la période d'initiation, le contrat de travail ».
- 2° À l'article 7, le paragraphe 2 est abrogé.
- 3° À l'article 7, paragraphe 3, les termes « des paragraphes 1 et 2 » sont remplacés par les termes « du paragraphe 1^{er} ».
- 4° À l'article 9, alinéa 1^{er}, les termes « , paragraphe 3, » sont insérés après le nombre « 7 ».



Art. 4. À l'article 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative au statut disciplinaire du personnel du cadre policier de la Police grand-ducale, les termes « 47, 48 » sont remplacés par les termes « 47 à 48bis ».

Art. 5. Lorsque, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, la procédure prévue à l'article 7, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État est en cours à l'encontre d'un employé de l'État qui, sur base de la présente loi, tombe sous le régime disciplinaire des fonctionnaires de l'État, l'ancienne procédure est arrêtée et le ministre du ressort compétent au moment des faits saisit le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire, conformément à l'article 56, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

Art. 6. Le fonctionnaire, qui fait l'objet d'une instruction disciplinaire au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, reste soumis aux anciennes dispositions de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État si, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire a été saisi conformément à l'article 56, paragraphe 2, de la loi précitée du 16 avril 1979.

Art. 7. Les dispositions de l'article 1^{er}, point 13°, sont applicables aux faits qui se produisent après l'entrée en vigueur de la présente loi.



Commentaire des articles

Ad article 1^{er}

Sous le point 1° du présent article, il est profité de l'occasion pour préciser que l'article 48 et le nouvel article 48*bis* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (ci-après, le « Statut ») sont applicables aux fonctionnaires stagiaires. Il est également ajouté un troisième alinéa qui détermine pour les fonctionnaires stagiaires les procédures visées par l'article 48*bis*.

Sous le point 2° du présent article, il est profité de l'occasion pour préciser que les articles 44*bis*, 48 à 50, dont le nouvel article 48*bis*, ainsi que les articles 44, 45 à 47 et 51 à 79 du Statut pour autant que l'employé tombe sous le régime disciplinaire des fonctionnaires de l'État, sont applicables aux employés de l'État. Il est également ajouté un nouveau cinquième alinéa qui détermine pour les employés de l'État les procédures visées par l'article 48*bis*.

Le point 3° ajoute trois nouvelles lettres afin de régler, sous la lettre f), le sort d'un bénéficiaire d'un congé sans traitement qui s'est vu résilier son stage pour motifs graves, pour le cas où les performances professionnelles ont été considérées une deuxième fois comme étant insuffisantes ou qui s'est vu résilier son contrat de travail pendant la période d'initiation par décision motivée.

Dans un tel cas, le fonctionnaire ou employé de l'État est également demis d'office du poste pour lequel il a demandé le congé sans traitement, par analogie à l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4 du Statut qui prévoit que les candidats dont le contrat a été résilié sur base de l'article 5 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, dont le stage a été résilié pour motifs graves ou dont les performances professionnelles ont été considérées comme étant insuffisantes deux fois lors de l'engagement au service de l'État ne sont plus admis au service de l'État.

La lettre g) règle le sort d'un employé de l'État qui bénéficie de plusieurs relations de travail avec l'État, par exemple de plusieurs contrats de travail auprès de l'État ou qui occupe, à côté de son poste d'employé de l'État, un poste de fonctionnaire de l'État, et dont un contrat de travail a été résilié sur base des articles 5 ou 7, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État. Dans un esprit de cohérence par rapport à l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4 du Statut, l'agent écarté d'un poste de travail, ne pourra occuper d'autre poste auprès de l'État et est démis d'office dans les autres relations de travail non visées par la résiliation.

La lettre h) règle le sort d'un fonctionnaire ou employé de l'État qui est suspendu sur base des articles 48 ou 48*bis* et qui exerce, pendant la suspension, une activité professionnelle rémunérée. En effet, 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, et il doit être à la disposition de l'État-employeur. L'exercice d'une activité professionnelle rémunérée pendant la suspension signifie que l'agent de l'État n'est plus à la disposition de l'État-employeur et constitue donc un abandon caractérisé de l'exercice des fonctions. Cependant, l'agent de l'État qui a obtenu, avant sa suspension, l'accord de pouvoir exercer une activité accessoire sur base de l'article 14 du Statut, peut continuer à l'exercer pendant sa suspension, mais uniquement dans les limites fixées par l'accord et sans préjudice du droit de l'employeur de revenir sur cette autorisation pour des motifs légitimes.



À côté de la mise en œuvre du point 15 de l'accord salarial du 29 janvier 2025, aux termes duquel les employés de l'État accèderont au régime disciplinaire des fonctionnaires de l'État au terme de la période d'initiation – contre une ancienneté de service de dix ans prévu par le texte actuellement en vigueur – le présent projet de loi a également pour objet d'intégrer dans le texte les conclusions retenues par le groupe de travail prévu au point 7 de l'accord salarial du 9 décembre 2022, qui avait pour mission d'« *analyser le droit disciplinaire en vue d'y apporter d'éventuelles améliorations* ».

Ainsi, le point 4° procède à l'adaptation du catalogue des sanctions et ce pour différentes raisons.

Certaines sanctions ne peuvent pas être prononcées selon la situation de carrière de l'agent concerné, d'autres sont difficiles à mettre en œuvre et ne constituent pas vraiment une sanction et, d'une manière générale, l'éventail des sanctions possibles est trop large.

L'avertissement a été enlevé dans la mesure où l'on peut considérer, d'une part, qu'il s'agit plutôt d'un outil pour le chef d'administration de mettre un agent en garde et, d'autre part, que la différence par rapport à une réprimande est quasi inexistante.

La réprimande peut être utile lorsque le ministre du ressort ou le Conseil de discipline considère que la gravité des faits retenus est relative mais qu'une sanction (symbolique) est toutefois de mise.

Le maximum de l'amende a été étendu à trois mensualités brutes du traitement de base en raison de la suppression d'autres sanctions qui sont difficiles, voire impossibles, à mettre en œuvre.

La sanction du déplacement a été supprimée pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il est très difficile de la mettre en œuvre étant donné qu'on ne trouve pas facilement une autre affectation. Ensuite, il ne s'agit pas vraiment d'une sanction pour l'agent concerné, mais plutôt pour l'administration de destination. Et finalement, en dehors de donner une mauvaise image au changement d'administration, elle prête à confusion avec le changement d'administration d'office, prévu par l'article 6 du Statut, qui peut être décidé en raison de l'intérêt du service d'origine ou du service de destination.

La suspension des biennales a été supprimée parce qu'elle ne peut pas être prononcée à l'égard d'un agent qui a déjà atteint le dernier échelon du dernier grade de sa carrière.

Les sanctions du « retard dans la promotion ou l'avancement en traitement pour une durée ne dépassant pas une année » et la rétrogradation (d'un ou de deux grades) ne peuvent pas non plus s'appliquer à tous les agents, selon leur situation de carrière. La première ne peut pas être appliquée à un agent qui est déjà classé au dernier grade et la seconde ne peut pas être appliquée à un agent qui est classé au premier, voire deuxième, grade de sa carrière. Toutefois, vu la symbolique de ces sanctions, il est proposé de les maintenir en les mettant au même niveau.

L'exclusion temporaire des fonctions avec ou sans privation partielle ou totale de la rémunération, pour une période de six mois au maximum, est supprimée. Cette sanction pose question à plusieurs égards. D'une part, lorsqu'un agent a commis une faute disciplinaire justifiant sa mise à l'écart, la révocation se justifierait plutôt. D'autre part, l'administration concernée doit pallier une telle absence de plusieurs mois, en devant reporter les missions de l'agent en question sur d'autres agents. Par ailleurs, une exclusion temporaire avec maintien de toute ou partie de la rémunération est en contradiction avec le principe que la rémunération est la contrepartie d'un travail fourni.

La mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou non-respect de la dignité des fonctions est supprimée. En effet, la notion de « mise à la retraite » prête à confusion et donne une mauvaise



impression car on pourrait penser que l'agent en question parte à la retraite et touche une pension. Il s'agit également de raccourcir l'éventail des sanctions et d'introduire une nuance au niveau de la révocation, en y prévoyant que le Conseil de discipline décide de préserver ou non le bénéfice d'une pension du régime transitoire.

Au total, le catalogue se composera de 4 sanctions disciplinaires – contre 10 sanctions disciplinaires prévues dans le texte actuellement en vigueur, à savoir :

1. La réprimande
2. L'amende
3. La rétrogradation et le retard dans l'avancement en grade
4. La révocation

La sanction de la réprimande est gardée pour réprimer un comportement fautif de peu de gravité de l'agent.

En ce qui concerne l'amende, un échelonnement entre 10% et 300% d'une mensualité brute est prévu contre un échelonnement actuel entre 10% et 100%. Ce changement permet donc de prononcer une amende jusqu'à 3 fois la mensualité brute de l'agent. Pour l'amende l'impact pécuniaire total est connu dès le début.

La rétrogradation et le retard dans l'avancement en grade vont être placés au même niveau, à savoir au niveau 3. La terminologie « retard dans la promotion ou l'avancement en traitement » est remplacée par une disposition plus générale de « retard dans l'avancement en grade ». Conformément à l'article 8, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État, la notion d'avancement en grade recouvre tant l'avancement en traitement que la promotion. Actuellement, à partir de la date d'effet de la rétrogradation, les avancements en grade subséquents interviennent à chaque fois après trois années, sans préjudice des conditions d'accès au niveau supérieur et au dernier grade. Le retard dans la promotion ou l'avancement en traitement, par contre, ne peut être prononcé pour une durée supérieure à une année. Afin que les prochains avancements en grade à compter de la date d'effet de la rétrogradation et du retard dans l'avancement en grade soient identiques, il est prévu d'augmenter le délai maximal d'une année à trois années. La possibilité que les sanctions peuvent être appliquées cumulativement s'applique aussi à celles de la rétrogradation et du retard dans l'avancement en grade.

La sanction de la révocation est évidemment maintenue. Étant donné que la mise à la retraite d'office est supprimée, il est inséré une nouvelle disposition qui prévoit que le Conseil de discipline décide de préserver ou non le bénéfice d'une pension du régime transitoire.

La sanction à prononcer est déterminée sur base des critères de l'article 53 du Statut général. Lorsque les circonstances sont telles que la relation de confiance entre l'agent de l'État et l'État-employeur est irrémédiablement compromise, la seule sanction à prononcer est la révocation et ceci sans égard aux conséquences de cette mesure sur la situation personnelle de l'agent fautif. L'exemplarité et la crédibilité du service public conditionnant le maintien de la confiance légitime des usagers dans l'autorité publique doivent alors prévaloir sur de telles considérations dans toute mise en balance des critères d'application des sanctions.

Le point 5° insère un nouvel article 48*bis* selon lequel un agent de l'État peut être suspendu de l'exercice des fonctions avant le lancement d'une procédure disciplinaire.



Actuellement, lorsque le maintien de l'agent de l'État au sein du service n'est plus possible, il a été dispensé de service sur base de l'article 19quater, point 7°, du Statut, en attendant le lancement d'une procédure disciplinaire et la possibilité de prononcer une suspension de l'exercice des fonctions sur base de l'article 48 du Statut général.

Selon la jurisprudence de première instance, une telle dispense de service serait possible dans ces cas, en la considérant comme ordre de service. Selon un arrêt de la Cour administrative du 27 février 2025, une telle mesure ne peut cependant pas être considérée comme dispense de service au sens de l'article 19quater, ni être considérée comme simple ordre de service.

Il a d'ailleurs été considéré au sein du groupe de travail que l'article 19quater, point 7°, vise plutôt les situations où un agent demande de manière ponctuelle et à titre exceptionnel une dispense de service.

Il y a donc un besoin de disposer de la possibilité d'une suspension de l'exercice des fonctions pour couvrir la période se situant entre le moment de la connaissance d'un fait susceptible de constituer un manquement disciplinaire et nécessitant la mise à l'écart immédiate d'un agent et le moment du lancement formel d'une procédure disciplinaire, de résiliation du stage du fonctionnaire stagiaire ou de résiliation du contrat de travail pour l'employé de l'État en période d'initiation.

Par conséquent, peut être suspendu de l'exercice de ses fonctions, tout agent contre qui apparaissent des faits susceptibles de donner lieu à une procédure disciplinaire, une procédure de résiliation du stage ou une procédure de résiliation du contrat de travail et dont le maintien en service n'est pas de mise par exemple parce que, en amont d'une telle procédure, 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.

Cette suspension constitue une mesure conservatoire urgente de sorte que le péril en la demeure, prévu à l'article 9 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'État et des communes, est présumé.

La suspension prise en application de l'article 48bis prend fin de plein droit deux mois à partir du lendemain de sa notification, si aucune procédure disciplinaire ou de résiliation n'a été engagée. Elle prend également fin si une suspension de plein droit prévue par le deuxième paragraphe de l'article 48 prend effet.

Si, endéans le délai de deux mois, une procédure a été engagée, la suspension prise en application de l'article 48bis se poursuit jusqu'à la prise de décision d'une suspension de l'article 48, paragraphe 1^{er} du Statut, sous condition que le ministre ait adressé un courrier au fonctionnaire l'informant de son intention de prononcer une telle suspension et l'appelant à donner ses explications. L'envoi de ce courrier intervient au plus tard le premier jour ouvré suivant la date de la notification de la saisine du commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire. À défaut d'un tel envoi dans le délai imparti, la suspension de l'article 48bis prend fin de plein droit et l'agent est rétabli dans ses fonctions.

Pour les points 6° et 7°, il s'agit d'une simple modification afin de se conformer au nouveau catalogue des sanctions, qui supprime, entre autres, la sanction de l'avertissement. Au vu de cette suppression, l'aiguillage devant le ministre du ressort se fait uniquement pour des faits à sanctionner par la réprimande ou l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base.

Le point 8° procède également à une modification formelle visant à aligner le texte sur le nouveau catalogue des sanctions. Toutefois, le paragraphe 5 a été reformulé de manière plus générale : il ne fait plus référence explicitement aux sanctions mineures autres que l'amende ne dépassant pas le cinquième



d'une mensualité brute du traitement de base. Cette nouvelle formulation permet d'éviter toute confusion avec la loi du 18 juillet 2018 relative au statut disciplinaire du personnel du cadre policier de la Police grand-ducale, qui fait référence à l'article 54, paragraphe 5 du Statut, et dans laquelle l'avertissement figure encore parmi les sanctions prévues.

Le point 9° prévoit la possibilité de coopération entre les autorités judiciaires et le Commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire (ci-après « CGID »).

Le cadre de la coopération entre les autorités judiciaires et le CGID est inspiré des règles de coopération instituées par l'article 16, paragraphe 3, de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises (...)¹.

Dans le cadre de l'élaboration de ce cadre, il a été renvoyé aux règles de coopération entre les autorités judiciaires et le service de renseignement de l'État institué par l'article 3, paragraphe 2, de la loi du 15 juin 2004 (entretiens remplacée par une loi du 5 juillet 2016) portant organisation du Service de Renseignement de l'État².

De l'entendement du législateur dans ces textes, et en application du principe de séparation des pouvoirs, la coopération partant des autorités judiciaires vers une autorité administrative ne peut être que facultative à l'opposé des devoirs imposés aux autorités administratives en vertu de l'article 23 (2) du Code de procédure pénale.

Une telle coopération ne peut également se faire que sous réserve de l'article 8 du Code de procédure pénale.

La mesure est également strictement circonscrite aussi bien quant aux destinataires que quant aux pièces et finalités de leur utilisation.

Elle opère soit spontanément sur initiative des autorités judiciaires, soit sur demande adressée à l'autorité judiciaire compétente.

La coopération se justifie également par les exigences de la Cour européenne des droits de l'homme qui voit dans la coopération étroite et structurée entre les autorités compétentes un impératif fondamental pour garantir l'efficacité des procédures mixtes et préserver les droits du justiciable, en évitant toute redondance probatoire.

Dans son arrêt *A. et B. c. Norvège*³, la Cour européenne des droits de l'homme a ainsi précisé les conditions de compatibilité du cumul de procédures répressives avec l'article 4 du Protocole n°7 à la Convention, relatif au principe *ne bis in idem* et a dégagé quatre critères cumulatifs permettant d'apprécier la légitimité

¹ [L'article 16, paragraphe 3, de la loi modifiée du 19 décembre 2008 précitée](#) a la teneur suivante : « Sans préjudice de l'article 8 du [Code de procédure pénale](#), les autorités judiciaires transmettent à l'Administration des contributions directes ainsi qu'à l'Administration de l'enregistrement et des domaines, les informations susceptibles d'être utiles dans le cadre de l'établissement correct et du recouvrement des impôts, droits, taxes et cotisations dont la perception leur est attribuée. »

² [L'article 3, paragraphe 2, de la loi modifiée du 15 juin 2004 précitée](#) a la teneur suivante : « Les autorités policières, judiciaires et administratives communiquent au Service de Renseignement les informations susceptibles d'avoir un rapport avec ses missions définies à l'article 2. »

³ Arrêt A et B c. Norvège du 15 novembre 2016 - 24130/11 et 29758/11



du cumul. Un des critères est la « Coordination procédurale », c'est-à-dire que les autorités doivent veiller à éviter toute redondance dans la collecte et l'appréciation des éléments de preuve.

Ce critère vise à garantir que, dans le cadre de procédures mixtes (administrative et pénale), les autorités nationales collaborent efficacement afin de minimiser les doublons dans la collecte des éléments de preuve et leur évaluation. La Cour a posé les exigences suivantes :

- Interaction adéquate entre les autorités compétentes : Les juridictions ou administrations impliquées doivent échanger les informations pertinentes ;
- Économie procédurale : Il ne doit pas y avoir de répétition inutile des auditions, des expertises ou des analyses documentaires. Cela protège le justiciable contre une charge procédurale excessive ;
- Utilisation croisée des preuves : Les éléments recueillis dans une procédure doivent être transférables et valables dans l'autre, à condition que les droits de la défense soient respectés ;
- Temporalité rapprochée : Les procédures doivent être conduites de manière parallèle ou consécutive rapprochée, pour éviter que les preuves deviennent obsolètes ou que les faits doivent être réexaminés sous un autre angle.

Le point 10° consiste dans une simple modification afin de se conformer au nouveau catalogue des sanctions, qui supprime, entre autres, la sanction de l'avertissement, et de se conformer aux nouvelles dispositions de notification (voir point 11°).

Le point 11° prévoit une alternative au choix actuel de procéder aux notifications en mains propres ou par lettre recommandée, à savoir le choix supplémentaire de l'envoi par la voie électronique. La modification vise donc à adapter les voies de notification à l'évolution technologique et à instituer la possibilité d'effectuer des notifications par voie électronique représentant des garanties équivalentes. Ce procédé a le grand avantage que la notification de la décision se fait instantanément et est facilement traçable.

Le point 12° précise que la compétence pour le recouvrement des frais de la procédure incombe au receveur de l'enregistrement, à l'instar de ce qui est prévu pour le recouvrement de la sanction de l'amende. Le recouvrement se fait sur base de l'arrêté d'application qui mentionne le montant.

Le point 13° aligne la prescription des faits en matière disciplinaire, actuellement de trois ans, sur celle applicable aux délits, à savoir cinq ans.

Ad article 2

Le présent article a pour objet de porter le nombre de postes de commissaire du Gouvernement adjoint chargé de l'instruction disciplinaire de trois à cinq.

Il contient également une modification d'ordre purement légistique et permet de citer la loi organique du commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire sous une forme plus lisible.

Ad article 3

Le présent article a pour objet la mise en œuvre du point 15 de l'accord salarial aux termes duquel les employés de l'État accèdent au régime disciplinaire des fonctionnaires de l'État au terme de la période d'initiation.

Le point 1° procède à une modification de la phrase : « Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé ne peut plus être résilié, lorsqu'il est en vigueur depuis dix ans au moins, sauf à titre de mesure disciplinaire » afin d'éviter toute divergence d'interprétation.



En effet, le terme « résilier » peut induire en erreur en considérant que seule la sanction disciplinaire qui conduit à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée de l'employé de l'État puisse être prononcée par le Conseil de discipline, à savoir la révocation, et qu'aucune autre sanction disciplinaire ne puisse être prononcée à son égard. D'où la nécessité de supprimer le terme « résilier » de la phrase et de prévoir une disposition plus générale selon laquelle l'employé de l'État, sous contrat de travail à durée indéterminée, tombe sous le régime disciplinaire des fonctionnaires de l'État, lorsqu'il ne se trouve plus en période d'initiation.

Le point 2° supprime le paragraphe 2 de l'article 7, en l'absence de plus-value. En effet, conformément à l'article 52 du Statut général il appartient à l'autorité de nomination d'appliquer la sanction disciplinaire conformément à la décision du Conseil de discipline.

Le point 3° procède uniquement à une adaptation du texte au vu de la suppression du paragraphe 2 de l'article 7.

Le point 4° modifie l'article 9, en ce qu'il prévoit clairement que les périodes visées à cet article sont uniquement mises en compte pour l'application des délais prévues aux articles 7, paragraphe 3, et 8. Cette précision est nécessaire afin d'éviter que ces périodes ne soient prises en compte pour le calcul de la période d'initiation.

Ad article 4

Le présent article vise à adapter l'article 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative au statut disciplinaire du personnel du cadre policier de la Police grand-ducale, afin de garantir que le nouvel article 48bis ne soit pas applicable au personnel du cadre policier.

Ad article 5

Le présent article règle la situation d'un employé de l'État qui fait l'objet d'une procédure de résiliation sur base de l'article 7, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Dans un tel cas, la procédure lancée sur base de l'article 7, paragraphe 1^{er}, est arrêtée et il appartient au ministre du ressort compétent au moment des faits de saisir le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire.

Ad article 6

L'article 6 règle une situation qui risque de se poser au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et qui concerne l'agent de l'État qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire en cours.

Afin de déterminer l'applicabilité de la nouvelle loi dans le temps, le présent article fixe comme élément déclencheur la saisine du commissaire du Gouvernement prévue à l'article 56, paragraphe 2, du Statut.

Ce moment évite à l'agent de l'État une insécurité juridique et constitue un point de départ tout à fait objectif :

- Si au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, le commissaire du Gouvernement a déjà été saisi, les anciennes dispositions restent applicables ;
- Si la saisine du commissaire du Gouvernement s'est faite le jour même ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, les nouvelles dispositions sont applicables.



Ad article 7

L'article 7 règle une situation qui risque de se poser au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et qui concerne tous les agents de l'État.

Le nouveau délai de prescription de cinq ans est applicable aux faits qui se produisent à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Ce point de départ est tout à fait objectif et évite toute insécurité juridique.



Textes coordonnés

Loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (Extraits)

Art. 1^{er}.

(...)

3. Sans préjudice de l'article 2, paragraphes 3 et 4, de l'article 4bis et de l'article 38, paragraphe 2, qui concernent le fonctionnaire stagiaire, désigné ci-après par le terme «stagiaire», sont applicables à celui-ci les dispositions suivantes:

les articles 1bis, 1ter et 1quater, l'article 2, paragraphe 1^{er}, l'article 3bis, l'article 4, l'article 6, l'article 8, l'article 9, les articles 10 à 16bis, les articles 17 à 19, l'article 19quater, l'article 20, les articles 22 et 23, l'article 24, l'article 25, les articles 28 à 28-8, les articles 28-10 à 28-12, l'article 28-14, les articles 28-16 et 28-17, l'article 29, l'article 29bis, les articles 29ter à 29decies, l'article 30, paragraphe 1^{er}, à l'exception du dernier alinéa, et paragraphes 3 et 4, l'article 31, paragraphe 6 et paragraphe 8, alinéa 1^{er}, les articles 32 à 36-1, l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale, l'article 38, paragraphe 1^{er}, l'article 39, l'article 40, paragraphe 1^{er} points a), b) et d), les articles 44 et 44bis, ~~l'article 47 numéros 1 à 3~~ l'article 47, points 1^o et 2^o, l'article 48, l'article 48bis, l'article 54, paragraphe 1^{er} ainsi que l'article 74.

Les formes de congé parental autres que celle prévue à l'article 29ter, paragraphe 1^{er}, ne peuvent être accordées au stagiaire que sous réserve que sa formation générale et spéciale puisse être accomplie au cours de la période de stage.

Pour l'application de l'article 48bis, la procédure disciplinaire s'entend comme procédure de résiliation à l'égard du stagiaire et la saisine du commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire comme lettre d'intention de résiliation du stage.

5. Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés de l'Etat, sont applicables à ces employés, compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes:

les articles 1bis, 1ter et 1quater, l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4 et paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 1^{re} phrase, l'article 3bis, l'article 4, l'article 4ter, l'article 6, les articles 8 à 20, les articles 22 à 26, les articles 28 à 30, les articles 31-2 à 37, l'article 38, à l'exception du paragraphe 2, les articles 39 à 42, ~~ainsi que les articles 44 à 79~~ l'article 44bis, les articles 48 à 50, ainsi que les articles 44, 45 à 47 et 51 à 79 pour autant que l'employé tombe sous le régime disciplinaire des fonctionnaires de l'Etat.

Les dispositions de la 1^{re} phrase de l'article 2, paragraphe 2, alinéa 1^{er} ne s'appliquent pas aux postes qui sont destinés à être occupés par des employés qui se trouvent déjà au service de l'Etat. Les dispositions



des articles 4, 4ter, 19ter, 31-3 et 39 ne sont applicables qu'aux employés de l'Etat engagés à durée indéterminée.

Les dispositions de l'article 31, à l'exception du paragraphe 1^{er} et du paragraphe 10, alinéa 1^{er}, sont applicables aux employés de l'État bénéficiant d'une tâche complète.

Les dispositions de l'article 4bis sont applicables aux employés de l'État en période d'initiation.

Pour l'application de l'article 48bis, la procédure disciplinaire s'entend comme procédure de résiliation du contrat de travail de l'employé en période d'initiation et la saisine du commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire comme la lettre d'intention de résiliation du contrat de travail de l'employé en période d'initiation.

(...)

Art. 40. 1. La démission d'office résulte de plein droit:

- 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 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 49 du présent statut;
- e) de la révocation;
- f) pour le bénéficiaire d'un congé sans traitement au sens de l'article 30, de la résiliation du stage pour motifs graves, de la résiliation du contrat de travail par décision motivée ou de la résiliation du stage pour le cas où les performances professionnelles ont été considérées une deuxième fois comme étant insuffisantes ;
- g) de la résiliation d'un contrat de travail sur base des articles 5 ou 7, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ;
- h) pour le fonctionnaire suspendu sur base des articles 48 ou 48bis, de l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée pendant la suspension, à l'exception des activités accessoires autorisées sur base de l'article 14.

(...)

Art. 47. Les sanctions disciplinaires sont :

- 1° La réprimande.
- 2° L'amende qui ne peut être inférieure à dix pour cent, ni supérieure à trois cents pour cent d'une mensualité brute du traitement de base touché au moment du prononcé. Elle est recouvrable au moyen d'une contrainte non susceptible d'opposition, à décerner par le receveur de l'enregistrement.



- 3° La rétrogradation ou le retard dans l'avancement en grade. La rétrogradation 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 le prononcé de la sanction disciplinaire. 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. Le retard dans l'avancement en grade est prononcé pour une durée de trois années et sort ses effets à partir du moment où le fonctionnaire l'ayant encourue est en rang utile pour un avancement en grade.
- 4° La révocation. La révocation comporte la perte de l'emploi et du titre. Elle peut être prononcée avec ou sans droit à la pension, sans préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension. Toutefois, la perte du droit à la pension n'est encourue que par le fonctionnaire visé par la loi modifiée du 25 mars 2015 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. 48bis. Le fonctionnaire contre qui apparaissent des faits susceptibles de donner lieu à une procédure disciplinaire peut être suspendu de l'exercice de ses fonctions.

La décision de suspension est prise par le chef d'administration.

La suspension se poursuit jusqu'à la prise de décision d'une suspension sur base de l'article 48, paragraphe 1^{er}, à condition que, au plus tard le premier jour ouvré suivant la notification de la saisine du commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire, le ministre ait adressé un courrier au fonctionnaire l'informant de son intention de prononcer une telle suspension.

Si à l'expiration d'un délai de deux mois, aucune procédure n'a été engagée à l'égard du fonctionnaire, la suspension prend fin de plein droit et le fonctionnaire est rétabli dans ses fonctions.

La suspension prend également fin en cas de suspension de plein droit visée à l'article 48, paragraphe 2.

La période de suspension visée au présent article compte comme temps de service pour les majorations biennales, l'avancement en traitement et la pension.

(...)



Art. 51. Aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans instruction disciplinaire préalable conformément à l'article 56 ci-après. La suspension du fonctionnaire prévue au paragraphe 1^{er} de l'article 48 ne pourra être prononcée qu'après qu'il aura été appelé à donner ses explications.

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. 52. L'autorité de nomination est tenue d'appliquer la sanction disciplinaire conformément à la décision du Conseil de discipline visée à l'article 70. Le ministre du ressort 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^{er} de l'article 48 est prononcée par le ministre du ressort, sous réserve des pouvoirs accordés au commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire par le troisième alinéa du paragraphe 3 de l'article 56.

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 ministre du ressort lorsque le Conseil de discipline ne s'est pas prononcé.

(...)

Art. 54. 1. En cas de sanction prononcée par le ministre du ressort, 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 ministre du ressort, l'une des autres sanctions mineures précitées, soit renvoyer le fonctionnaire des fins de la poursuite. Il est procédé conformément à l'article 52, alinéa 1^{er} 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 48, paragraphe 1^{er}, 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 Gouvernement qui l'exerce par l'intermédiaire du délégué visé à l'article 59, alinéa 3. Les recours du fonctionnaire intéressé et du délégué du Gouvernement sont obligatoirement dirigés contre la décision du Conseil de discipline.

3. L'autorité saisie du recours peut, soit confirmer la décision attaquée, soit prononcer une sanction moins sévère ou plus sévère, soit acquitter le fonctionnaire.

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

5. Les peines ~~de l'avertissement, de la réprimande et de~~ jusqu'à l'amende ne dépassant pas 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.

(...)

Art. 56. 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 sauf dans le cas du paragraphe 2, alinéa 1er ci-dessous, et au Conseil de discipline.

Lorsque le commissaire du Gouvernement lui-même est visé, l'instruction appartient à un conseiller adjoint au Gouvernement désigné par le Ministre d'Etat. Il en est de même lorsque l'article 15 est applicable ou lorsque le commissaire est hors d'état d'exercer ses fonctions pour une autre raison et que l'instruction ne peut pas être confiée à l'un de ses collègues pour les mêmes raisons. Le conseiller ainsi désigné peut confier tout ou partie de l'instruction à un délégué. Dans le cadre de cette instruction le conseiller ou son délégué dispose des mêmes pouvoirs que le présent statut confère au commissaire du Gouvernement.

2. Lorsque des faits, faisant présumer que le fonctionnaire a manqué à ses devoirs, sont à sa connaissance, le ministre du ressort compétent au moment des faits 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. A cet effet, les dispositions de l'article 66, alinéa 3 sont applicables.

Sans préjudice de l'article 8 du Code de procédure pénale, les autorités judiciaires peuvent transmettre, respectivement, à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, au commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire ou au Conseil de discipline, tous les documents et informations susceptibles d'être utiles dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou d'une procédure de suspension ou de démission d'office en cours ou à diligenter.

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 est valablement faite par une lettre recommandée envoyée à l'adresse que le fonctionnaire a déclarée à l'administration comme sa résidence.

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^{er} de l'article 48. Cette suspension devient caduque si elle n'est pas confirmée dans la huitaine par le ministre du ressort.

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

4. Le fonctionnaire a le droit de prendre inspection du dossier dès que l'instruction est terminée, conformément aux dispositions de la loi du 1er 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.

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.

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 ministre du ressort 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 ministre du ressort ou le Conseil de discipline est communiquée au fonctionnaire conformément aux modalités prévues aux points a) et b) du paragraphe 1^{er} de l'article 58 ci-dessous. Les notifications relatives à la procédure disciplinaire sont communiquées au fonctionnaire conformément aux modalités prévues à l'article 58, paragraphe 1^{er}, lettres a), b) ou c).~~

(...)

Art. 58. 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:

- a) 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;
- b) soit par envoi par lettre recommandée à l'adresse que le fonctionnaire a déclaré comme sa résidence; dans ce cas, la notification sort ses effets cinq jours après le dépôt de la lettre recommandée à la poste-;
- c) soit par voie électronique représentant des garanties équivalentes aux points a) et b) ; dans ce cas la notification sort ses effets à partir de la date de la notification.

2. En cas de décision du Conseil de discipline, la même communication se fait au délégué du Gouvernement visé à l'article 59, alinéa 3 ci-dessous.

(...)

Art. 73. 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. Les frais de la procédure sont recouvrables au moyen d'une contrainte non susceptible d'opposition, à décerner par le receveur de l'enregistrement.

Art. 74. L'action disciplinaire résultant du manquement aux devoirs du présent statut se prescrit par ~~trois~~ cinq 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.



La loi modifiée du 19 mai 2003 et 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**
(Extraits)

Art. VII.- Création d'un commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire

1. Il est institué auprès du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions un Commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire, dénommé ci-après « commissariat », qui a pour mission de procéder aux enquêtes disciplinaires engagées dans le cadre de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

2. Le commissariat est dirigé par un commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire nommé par le Grand-Duc.

3. Le cadre du personnel du commissariat comprend un commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire, ~~trois~~ cinq commissaires du Gouvernement adjoints chargés de l'instruction disciplinaire et des fonctionnaires des différentes catégories de traitement telles que prévues par la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.

Ce cadre peut être complété par des fonctionnaires stagiaires, des employés et salariés de l'État suivant les besoins du service et dans les limites des crédits budgétaires.

4. Les candidats aux fonctions de commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire doivent être détenteurs du diplôme de docteur en droit délivré par un jury luxembourgeois ou titulaires d'un grade étranger d'enseignement supérieur en droit homologué et transcrit conformément à la loi du 18 juin 1969 sur l'enseignement supérieur et l'homologation des titres et grades étrangers d'enseignement supérieur. Ils sont dispensés de l'examen-concours, du stage et de l'examen de fin de stage prévus à l'article 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

5. La référence au présent article peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé suivant « article VII de la loi modifiée du 19 mai 2003 portant création d'un commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire ».



La loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat (Extraits)

(...)

Art. 7. (1) ~~Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé ne peut plus être résilié, lorsqu'il est en vigueur depuis dix ans au moins sauf à titre de mesure disciplinaire. L'employé, sous contrat de travail à durée indéterminée, tombe sous le régime disciplinaire des fonctionnaires de l'Etat, lorsqu'il ne se trouve plus en période d'initiation.- Pendant la période précédant cette échéance~~ Pendant le période d'initiation, le contrat de travail peut être résilié par le ministre ou par le ministre du ressort pour des raisons dûment motivées.

Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé qui est en période d'initiation est résilié lorsque l'employé s'est vu attribuer une appréciation professionnelle insuffisante par application de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé est encore résilié en cas de décision de résiliation prononcée par la commission d'appréciation des performances professionnelles par application de l'article 42 de la même loi.

~~(2) Le ministre ou le ministre du ressort prononce la résiliation du contrat, à titre de mesure disciplinaire, après décision conforme du conseil de discipline institué pour les fonctionnaires de l'Etat. Le conseil procède conformément aux dispositions légales qui déterminent son organisation et son fonctionnement.~~

(3) ~~Sans préjudice des paragraphes 1 et 2 du paragraphe 1^{er},~~ le ministre ou le ministre du ressort est en droit de résilier le contrat en cas d'absence prolongée ou d'absences répétées pour raisons de santé de l'employé qui ne bénéficie pas encore du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat. Le ministre, sur demande du ministre du ressort, ou le ministre du ressort déclenche la procédure de résiliation lorsque, au cours d'une période de douze mois, l'employé a été absent pour raisons de santé pendant six mois, consécutifs ou non. A cet effet, et avant de prendre sa décision, il saisit la Caisse nationale d'Assurance Pension pour qu'elle se prononce sur l'invalidité professionnelle de l'employé au sens des dispositions du Code de la sécurité sociale. Sont mises 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.

(...)

Art. 9. Sont mises en compte pour l'application des délais prévus aux articles 7, paragraphe 3, et 8:

- a) les périodes passées au service de l'Etat en qualité d'employé sous contrat à durée déterminée;
- b) les périodes passées au service de l'Etat en qualité de fonctionnaire ou de fonctionnaire stagiaire;
- c) les périodes passées au service d'une commune en qualité d'employé ou de fonctionnaire communal;
- d) les périodes passées au service de l'Etat en qualité de salarié;
- e) le temps de service comme volontaire de l'Armée;

les temps considérés comme périodes d'activité de service intégrale dans les conditions prévues par

- f) les articles 28 à 30 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.



**La loi du 18 juillet 2018 relative au statut disciplinaire du personnel du cadre policier de la Police
grand-ducale
(Extraits)**

Art.2. En dehors des dispositions de la présente loi, les devoirs et la discipline des policiers sont régis par les articles *1bis* et *1ter* et les chapitres 5 et 14 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, à l'exception de l'article 9, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, et paragraphes 2 à 4, de l'article 10, paragraphe 1^{er}, de l'article 11, paragraphe 1^{er}, de l'article 44, des articles ~~47, 48~~ 47 à 48bis, des articles 50 à 52, de l'article 53, alinéa 4, de l'article 54, paragraphes 1^{er} à 3, des articles 55, 56 et 58, de l'article 59, alinéa 3, de l'article 60, alinéa 4, de l'article 64, de l'article 65, alinéa 1^{er}, de l'article 68, alinéa 3, des articles 69 à 78.



Fiche financière

(art. 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat)

Mesure	Estimation du coût par exercice budgétaire
Création de deux postes de commissaire du Gouvernement adjoint chargé de l'instruction disciplinaire	445 000 EUR



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 :

Le Ministre de la Fonction Publique

Projet de loi ou
amendement :

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

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 présent avant-projet de loi a pour objet 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. Il n'a dès lors aucun impact



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

Points d'orientation
Documentation ☐ Oui ☒ Non

Le présent avant-projet de loi a pour objet 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. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ d'action du Plan national pour un développement durable.

3. Promouvoir une consommation et une production durables.

Points d'orientation
Documentation ☐ Oui ☒ Non

Le présent avant-projet de loi a pour objet 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. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ d'action du Plan national pour un développement durable.

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

Points d'orientation
Documentation ☐ Oui ☒ Non

Le présent avant-projet de loi a pour objet 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. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ d'action du Plan national pour un développement durable.

5. Planifier et coordonner l'utilisation du territoire.

Points d'orientation
Documentation ☐ Oui ☒ Non

Le présent avant-projet de loi a pour objet 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. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ d'action du Plan national pour un développement durable.

6. Assurer une mobilité durable.

Points d'orientation
Documentation ☐ Oui ☒ Non

Le présent avant-projet de loi a pour objet 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. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ d'action du Plan national pour un développement durable.

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

Points d'orientation
Documentation ☐ Oui ☒ Non

Le présent avant-projet de loi a pour objet 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. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ d'action du Plan national pour un développement durable.

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

Points d'orientation
Documentation ☐ Oui ☒ Non

Le présent avant-projet de loi a pour objet 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. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ d'action du Plan national pour un développement durable.

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



décembre 2022 et du point 15 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 29 janvier 2025. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ d'action du Plan national pour un développement durable.

10. Garantir des finances durables.

Points d'orientation
Documentation ☐ Oui ☒ Non

Le présent avant-projet de loi a pour objet 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. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ d'action du Plan national pour un développement durable.

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

Intitulé du projet :	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		
Ministre initiateur :	Le Ministre de la Fonction publique		
Auteur(s) :	Anne-Catherine Lorrang		
Téléphone :	247-83120	Courriel :	anne-catherine.lorrang@mfp.etat.lu
Objectif du projet :	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		
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune (s) impliqué(e)(s) :	Commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire, Ministère des Affaires intérieures		
Date :	06/10/2025		

2. Objectifs à valeur constitutionnelle

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

1) Chambre(s) professionnelle(s) à saisir / saisi(e)s pour avis ¹:

- ☒ Chambre des fonctionnaires et employés publics
- ☐ Chambre des salariés
- ☐ Chambre des métiers
- ☐ Chambre de commerce
- ☐ Chambre d'agriculture

¹ Veuillez indiquer la/les Chambre(s) professionnelle(s) saisie(s) du projet sous rubrique suite à son approbation par le Conseil de gouvernement.

2) Autre(s) partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) à saisir / saisi(e)s pour avis : ☒ Oui ☐ Non

Si oui, laquelle / lesquelles :

CGFP

Remarques / Observations :

Ce projet de loi fait notamment suite aux conclusions d'un groupe de travail composé de représentants du MFP et de la CGFP.

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

☐ Oui ☐ Non ☒ N.a. ²

Si non, pourquoi ?

4) Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales :
- Citoyens :
- Administrations :

☐ Oui ☒ Non
☐ Oui ☒ Non
☒ Oui ☐ Non

5) 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. ²



Remarques / Observations :

- 6) **Le projet contribue-t-il à la simplification administrative, notamment en supprimant ou en simplifiant des régimes d'autorisation et de déclaration existants, en réduisant les délais de réponse de l'administration, en réduisant la charge administrative pour les destinataires ou en améliorant la qualité des procédures ou de la réglementation ?** ☐ Oui ☒ Non

Remarques / Observations :

- 7) **Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ?** ☐ Oui ☐ Non ☒ N.a. ²

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

- 8) **Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?** ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a. ²

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :

² N.a. : non applicable.

4. Digitalisation et données

- 9) **Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'État (e-Government ou application back-office)** ☐ Oui ☒ Non

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

- 10) **Le projet tient-il compte du principe « digital by default » (priorisation de la voie numérique) ?** ☐ Oui ☒ Non

- 11) **Le projet crée-t-il une démarche administrative qui nécessite des informations ou des données à caractère personnel sur les administrés ?** ☐ Oui ☒ Non

Si oui, ces informations ou
données à caractère personnel
peuvent-elles être obtenues
auprès d'une ou plusieurs
administrations
conformément au principe
«Once only» ?

- 12) **Le projet envisage-t-il la création ou l'adaptation d'une banque de données ?** ☐ Oui ☒ Non



5. Égalité des chances (à remplir pour les projets de règlements grand-ducaux) ³

13) 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 :

14) Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a. ²

Si oui, expliquez
de quelle manière :

³ Pour les projets de loi, il convient de se référer au point 1 « Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous. » du Nohaltegkeetscheck.

6. Projets nécessitant une notification auprès de la Commission européenne

15) Directive « services » : Le projet introduit-il une exigence en matière d'établissement ou de prestation de services transfrontalière ? ☐ Oui ☐ Non ☒ N.a. ²

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

<https://mecg.gouvernement.lu/fr/domaines-activites/politique-europeenne/notifications-directive-services.html>

16) 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. ²

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>

20260708_Avis



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 inculqué 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 inculqué 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 inculqué 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 inculqués, 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 inculqués 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 inculqué 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