

**N° 8063<sup>6</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROJET DE LOI**

**portant fixation des conditions de travail et de  
rémunération du personnel enseignant de l'enseignement  
musical dans le secteur communal**

\* \* \*

### **RAPPORT DE LA COMMISSION DES AFFAIRES INTERIEURES ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

(17.7.2023)

La Commission des Affaires intérieures et de l'Égalité entre les femmes et les hommes se compose de : M. Dan Biancalana, Président ; Mme Simone Asselborn-Bintz, Rapportrice ; M. Frank Colabianchi, M. Emile Eicher, M. Jeff Engelen, M. Marc Goergen, M. Marc Hansen, M. Aly Kaes, M. Claude Lamberty, M. Georges Mischo, Mme Lydie Polfer, M. Gilles Roth, Mme Jessie Thill, M. Carlo Weber, M. Michel Wolter, Membres.

\*

#### **I. ANTECEDENTS**

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Madame la Ministre de l'Intérieur le 12 août 2022. Le texte du projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche d'évaluation d'impact ainsi que d'une fiche financière.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics date du 12 décembre 2022.

L'avis du Syndicat des villes et communes luxembourgeoises date du 13 mars 2023.

Le Conseil d'État a émis son avis le 4 juillet 2023.

Le projet de loi a fait l'objet d'amendements gouvernementaux en date du 11 juillet 2023.

Le Conseil d'État a émis son avis complémentaire le 14 juillet 2023.

La Commission des Affaires intérieures et de l'Égalité entre les femmes et les hommes a entendu la présentation du projet de loi par Madame la Ministre de l'Intérieur dans sa réunion du 14 juillet 2023. La commission y a examiné l'avis ainsi que l'avis complémentaire du Conseil d'État et elle a désigné Madame Simone Asselborn-Bintz, Rapportrice du présent projet de loi.

La commission parlementaire a adopté le présent rapport dans sa réunion du 17 juillet 2023.

\*

#### **II. OBJET DU PROJET DE LOI**

Le présent projet de loi a pour objet de fixer les conditions de travail et de rémunération du personnel enseignant relevant de l'enseignement musical du secteur communal. En exécution de l'article 14 de la loi du 27 mai 2022 portant organisation de l'enseignement musical dans le secteur communal, le personnel enseignant peut être engagé soit sous le régime du fonctionnaire ou de l'employé communal, soit en qualité de salarié. Dans son avis du 17 décembre 2021 au sujet du projet de loi n° 7907 portant 1° organisation de l'enseignement musical dans le secteur communal ; 2° modification de la loi modifiée

du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, le Conseil d'État a formulé une opposition formelle au sujet d'une disposition figurant à l'article 16 du projet de loi visée, aux termes duquel les conditions de travail et de rémunération du personnel enseignant de l'enseignement musical du secteur communal seraient fixées par règlement grand-ducal. En effet, le Conseil d'État a constaté qu'en exécution de l'article 11, paragraphe 5 de la Constitution, les droits des travailleurs constituent une matière réservée à la loi. En outre le Conseil d'État constate que les conditions de rémunération du personnel enseignant relèvent de l'article 99 de la Constitution (article 117 de la Constitution en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023) dans la mesure où la rémunération en question est susceptible de constituer une dépense pour plus d'un exercice.

C'est pourquoi le présent projet de loi comporte distinctement pour chaque catégorie d'agents engagés comme personnel enseignant les conditions de travail ainsi que les conditions et modalités relatives à la fixation de leur rémunération.

Pour les fonctionnaires intéressés, il s'agit des dispositions y afférentes, qui sont fixées pour les fonctionnaires relevant de la rubrique « Administration générale » par règlement grand-ducal.

Pour ce qui est des employés communaux, les dispositions réglementaires ayant trait à leurs conditions d'engagement, de travail et de rémunération, figurant au règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux, sont reprises par le présent projet de loi.

En ce qui concerne le personnel enseignant engagé sous le régime du salarié, dont les conditions de travail sont en principe régies par le Code du travail, le présent projet de loi leur rend applicables certaines dispositions en la matière, qui concernent les employés communaux. Il en est de même des dispositions relatives aux modalités de fixation de la rémunération des salariés.

Le projet de loi comporte également une revalorisation des carrières des enseignants engagés comme employé communal respectivement en qualité de salarié. La rémunération du personnel enseignant engagé comme employé communal a été fixée dans le passé par le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux et celle des salariés engagés en tant que personnel enseignant a été régie par le règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal. Il s'avère toutefois que le niveau de rémunération du personnel enseignant en question était beaucoup moins favorable que celui des employés communaux disposant du même niveau de qualification. C'est pourquoi le Gouvernement a conclu un accord avec le SYVICOL et les organisations syndicales représentant le personnel enseignant, aux termes duquel les employés communaux ainsi que les salariés relevant de l'enseignement musical communal bénéficieront désormais des mêmes conditions de rémunération que leurs collègues administratifs ou techniques.

Finalement, le projet de loi fixe pour l'ensemble du personnel enseignant la tâche ainsi que les vacances scolaires.

\*

### **III. AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYÉS PUBLICS**

La Chambre des fonctionnaires et employés publics a rendu son avis le 12 décembre 2022. Elle approuve que les conditions de travail et de rémunération soient dorénavant rassemblées dans un seul texte de loi pour l'ensemble des carrières de l'enseignement musical, ce qui apportera un cadre légal bien plus clair par rapport aux textes actuellement en vigueur.

De plus, elle approuve que le nouveau texte permette le reclassement des enseignants en fonction avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Dans son examen des articles, la Chambre des fonctionnaires et employés publics fait quelques remarques critiques concernant la tâche hebdomadaire du personnel enseignant de l'enseignement musical et demande d'adapter les dispositions en question en concertation avec les représentants du personnel concerné.

Quant à l'article 99, elle insiste pour que la condition d'être ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ne s'applique pas aux salariés engagés sous le régime de droit privé.

Concernant le chapitre 8 qui prévoit entre autres le reclassement d'un certain nombre de chargés de cours (employés communaux et salariés) dans un groupe A1 revalorisé, la Chambre des fonctionnaires et employés publics attire l'attention sur le fait qu'un certain nombre d'agents en fin de carrière risquent de voir leur reclassement tronqué, faute d'avoir accompli les 30 journées de formation requises. Elle estime que le crédit des 12 jours dont les agents concernés bénéficient devrait être remanié à travers un système dégressif, prenant en compte l'âge de l'agent.

Elle note par ailleurs que le reclassement projeté des employés communaux et salariés de l'enseignement musical risque de mener à une situation où les membres du corps enseignant obtiennent une rémunération qui est le cas échéant beaucoup plus élevée que celle de leurs directeurs, étant donné que seulement un petit nombre de directeurs d'écoles de musique communales ont été placés dans une carrière A1 de l'administration communale au moment de leur nomination.

\*

#### **IV. AVIS DU SYNDICAT DES VILLES ET COMMUNES LUXEMBOURGEOISES**

Le SYVICOL salue le projet de loi n° 8063 portant fixation des conditions de travail et de rémunération du personnel enseignant de l'enseignement musical dans le secteur communal et la revalorisation des carrières dans l'enseignement musical qui en découlera.

Il demande de revoir les dispositions potentiellement contradictoires concernant la tâche hebdomadaire des enseignants de l'enseignement musical au niveau communal. Il plaide pour l'introduction d'une dérogation à la condition de nationalité à l'endroit de l'article 99 afin de permettre aux communes ou syndicats de communes d'engager des ressortissants de pays tiers en tant que salariés pour l'enseignement musical communal, comme c'est le cas actuellement.

Le SYVICOL regrette l'absence d'informations relatives à l'impact du projet de loi sur les finances communales et rappelle sa revendication de longue date d'inclure une fiche financière spécifique aux communes dans tous les projets de loi ou de règlement grand-ducal concernant le secteur communal.

\*

#### **V. AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT**

Dans son avis du 4 juillet 2023, le Conseil d'État constate que les auteurs ont fait le choix de reprendre dans le projet de loi sous avis l'ensemble des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération du personnel enseignant de l'enseignement musical du secteur communal, y compris celles, largement majoritaires, qui sont communes à l'ensemble des fonctionnaires et employés communaux.

En ce qui concerne la reprise des textes en vigueur et au vu des droits acquis, le Conseil d'État n'entend pas remettre en cause les libellés actuels si ceux-ci ne donnent pas lieu à conflit avec des normes supérieures de droit.

Le Conseil d'État constate cependant que le projet de loi sous examen ne prévoit pas d'accorder au personnel relevant de l'enseignement musical communal les congés et protections prévus par la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, transposée pour les autres catégories de travailleurs par les projets de loi nos 8016 et 8017. Il demande, sous peine d'opposition formelle pour transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions garantissant au personnel relevant de l'enseignement musical communal les congés et protections issus de la directive précitée.

Dans son examen des articles, le Conseil d'État constate que les dispositions relatives aux vacances scolaires et à la tâche s'appliquent à la fois aux directeurs et directeurs adjoints de conservatoire (et chargés de direction engagés en tant qu'employé communal ou salarié) et aux professeurs de conservatoire (et enseignants engagés en tant qu'employé communal ou salarié) alors qu'il s'agit de fonctions différentes de par la nature des tâches qui sont assumées. Les directeurs, directeurs adjoints et chargés de direction sont effectivement chargés de tâches essentiellement administratives et non pas de tâches d'enseignement. Le Conseil d'État ne voit ainsi pas pourquoi ils bénéficieraient des vacances scolaires

et pourquoi leur tâche serait exprimée en minutes (leçons) et non pas en heures comme pour l'ensemble des fonctionnaires ou employés communaux. Il rappelle que, selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, appliquer une identité de traitement à des situations différentes n'est pas conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la Constitution. En l'absence d'explications des auteurs à ce sujet, le Conseil d'État réserve sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel.

Le Conseil d'État attire encore l'attention sur une incohérence du texte relative à la description de la tâche de l'enseignant au niveau de l'article 18 qui donne lieu à une opposition formelle.

Il s'oppose formellement au libellé de l'article 25 concernant le solde du compte épargne-temps qui est source d'insécurité juridique parce qu'il manque de précision.

Quant à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 49, Le Conseil d'État demande sous réserve de la dispense du second vote des explications justifiant la restriction du droit à la vie privée prévue par cette disposition. Il s'agit de l'obligation du fonctionnaire d'habiter le logement qui lui est assigné pour des raisons de service.

Par ailleurs, le Conseil d'État formule un certain nombre de suggestions, ainsi que des remarques d'ordre légistiques pour le détail desquelles il est renvoyé au commentaire des articles.

Dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023, le Conseil d'État constate que les amendements gouvernementaux du 11 juillet 2023 donnent suite aux remarques qu'il avait formulées dans son avis précédent et il se voit en mesure de lever toutes les oppositions formelles.

Il accepte l'explication des auteurs du projet de loi concernant les dispositions relatives au congé pour raisons de force majeure prévues par la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants qui ne sont pas transposées à travers le présent projet de loi, mais à travers le projet de loi n° 8016, bien qu'il estime que l'insertion dudit congé dans le projet de loi n° 8063 serait plus conforme à une bonne technique législative.

Par ailleurs, le Conseil d'État fait encore quelques observations d'ordre légistique.

\*

## VI. COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Article 1<sup>er</sup>*

L'article 1<sup>er</sup> comporte une série de définitions de termes utilisés dans le projet de loi.

Dans son avis du 4 juillet 2023, le Conseil d'État relève que la définition de « fonctionnaire », telle que prévu dans le projet de loi est superfétatoire, étant donné que la loi du 27 mai 2022 portant organisation de l'enseignement musical dans le secteur communal définit clairement dans son article 14 que l'engagement en qualité de fonctionnaire dans l'enseignement musical communal est réservé aux directeurs, directeurs adjoints et professeurs de conservatoire.

L'amendement 1<sup>er</sup> du 11 juillet 2023 en tient compte et reformule la définition du terme « fonctionnaire » dans un souci de cohérence, par analogie aux définitions du terme « employé communal » et du terme « salarié », prévues à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, conformément aux recommandations du Conseil d'État.

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation concernant cet amendement dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023.

### *Article 2*

L'article 2 fixe l'objet du chapitre 2 qui est de définir les conditions de travail des fonctionnaires communaux relevant de l'enseignement musical communal.

### *Articles 3 à 12*

Ces articles ont pour but de rendre applicables aux fonctionnaires engagés à titre de personnel enseignant les dispositions réglementaires en matière de congé pour raisons de santé, telles qu'elles concernent les fonctionnaires communaux de la rubrique « Administration générale », prévues par le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

### *Article 13*

L'article 13 reprend, tel qu'il est le cas pour le congé pour raisons de santé, les dispositions réglementaires applicables aux fonctionnaires administratifs et techniques en matière de congés extraordinaires et convenances personnelles respectivement de congé individuel de formation en vertu du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

Dans son avis du 4 juillet 2023, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle, d'accorder au personnel relevant de l'enseignement musical les congés et protections prévus par la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, transposée pour les autres catégories de travailleurs par les projets de loi n° 8016 et 8017.

L'amendement 2 du 11 juillet 2023 vise à rendre applicables aux fonctionnaires et employés communaux relevant de l'enseignement musical communal les congés et protections accordés aux salariés par le projet de loi n° 8017 qui a modifié le Code du travail en la matière et la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, en modifiant son article 28-5. Par analogie à l'article 2 du projet de loi n° 8017 sont ajoutés à l'article 14 du présent projet de loi aux endroits afférents les mêmes ajouts.

En ce qui concerne le projet de loi n° 8016, il y a lieu de constater, selon les auteurs du projet de loi, qu'il modifie également la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, de sorte que les dispositions y prévues sont d'office applicables aux fonctionnaires et employés communaux, y compris ceux relevant de l'enseignement musical communal, et que par conséquent, il n'y a nul besoin d'en compléter l'article 14 du présent projet de loi.

Au vu des explications fournies par les auteurs, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023.

### *Articles 14 à 17*

Étant donné que les dispositions relatives à l'octroi de congé pour activité syndicale ou politique des fonctionnaires communaux et à leur application sont fixées par règlement grand-ducal, les articles visés les rendent également applicables au personnel enseignant de l'enseignement musical communal engagés comme fonctionnaires.

### *Article 18*

L'article 18 définit la tâche du personnel enseignant ainsi que son droit aux vacances scolaires.

Le Conseil d'État demande, dans son avis du 4 juillet 2023, sous peine d'opposition formelle, de reformuler le texte relatif à la description de la tâche du personnel enseignant. Il constate que dans « sa formulation actuelle, le texte permet en effet plusieurs lectures dont celle qui consisterait à additionner les 144 heures de travail annuelles dans l'intérêt des élèves et de l'établissement d'enseignement musical aux 1320 minutes d'enseignement hebdomadaires, ce qui aurait pour conséquence que la limite maximale des 1440 minutes hebdomadaires serait dépassée ». Afin de répondre à l'opposition formelle émise, le paragraphe 1<sup>er</sup> nouveau, introduit par l'amendement 3 du 11 juillet 2023, reformule l'article 18 du projet de loi, telle que souhaitée par le Conseil d'État.

En outre, le Conseil d'État constate « que les dispositions relatives aux vacances scolaires et à la tâche s'appliquent à la fois aux directeurs et directeurs adjoints de conservatoire (et chargés de direction engagés en tant qu'employé communal ou salarié) et aux professeurs de conservatoire (et enseignants engagés en tant qu'employé communal ou salarié) alors qu'il s'agit de fonctions différentes de par la nature des tâches qui sont assumées. Les directeurs, directeurs adjoints et chargés de direction sont effectivement chargés de tâches essentiellement administratives et non pas de tâches d'enseignement. Le Conseil d'État ne voit ainsi pas pourquoi ils bénéficieraient des vacances scolaires et pourquoi leur tâche serait exprimée en minutes (leçons) et non pas en heures comme pour l'ensemble des fonctionnaires ou employés communaux ». La Haute Corporation rappelle encore que traiter de manière identique deux situations différentes ne serait pas conforme au principe d'égalité devant la loi conformément à l'article 15 de la Constitution. Par cet effet, elle réserve sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel.

Afin de tenir compte de ces observations, l'amendement 3 précité modifie l'article 18 du projet de loi en y ajoutant un paragraphe 2 nouveau qui définit la tâche des directeurs et directeurs adjoints des

conservatoires de musique ainsi que celle des chargés de direction des écoles de musique. Ainsi, leur seront également applicables, toutes les dispositions réglementaires en matière de congé de récréation, de jours fériés et de congé de compensation, prévues pour les fonctionnaires administratifs et techniques des communes.

Le paragraphe 3 reprend des dispositions réglementaires applicables aux fonctionnaires techniques et administratifs relatives au congé supplémentaire de six jours ouvrables qui est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés du travail et aux personnes physiquement diminuées auxquelles a été reconnu la qualité de travailleur handicapé conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, afin de garantir que ledit congé soit également accessible aux directeurs, directeurs adjoints et au personnel enseignant.

Les modifications apportées par l'amendement 3 au texte de l'article 18 du projet de loi permettent finalement au Conseil d'État de lever la réserve de dispense et l'opposition formelle précitées.

La commission parlementaire suit le Conseil d'État pour les observations d'ordre légistique formulées dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023.

#### *Articles 19 à 26*

Ces articles reprennent les dispositions du règlement grand-ducal du 31 août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique communale et de la loi modifiée du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique.

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 25 prévoit que le solde du compte épargne-temps est limité à mille huit cents heures. Le Conseil d'État soulève, dans son avis du 4 juillet 2023, que le texte est ambigu étant donné qu'il ne différencie pas « entre les heures prestées dans l'administration et les heures prestées dans l'enseignement, comme c'est le cas dans la réglementation actuellement applicable dans la fonction publique communale et étatique ». Ainsi, la Haute Corporation demande, sous peine d'opposition formelle pour atteinte au principe de la sécurité juridique, de préciser que le solde du compte épargne-temps est limité à 1 800 heures de travail administratif et que, pour les enseignants, il est limité à 900 heures de travail d'enseignement.

L'amendement 4 du 11 juillet 2023 entend y répondre en complétant l'article 25 du projet de loi par un alinéa 2 nouveau qui précise que pour les enseignants, le solde horaire du CET est limité à 900 heures de travail d'enseignement. Grâce à ces précisions le Conseil d'État lève son opposition formelle dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023.

#### *Article 27*

L'article 27 définit le champ d'application du chapitre 3 en se référant à au statut général des fonctionnaires communaux.

Il reprend la terminologie utilisée par le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux, prévoyant leur classement en rubriques, catégories, groupes et sous-groupes de traitement.

#### *Article 28*

L'article 28 reprend, les dispositions réglementaires relatives à la valeur du point indiciaire applicable aux traitements des fonctionnaires communaux.

#### *Article 29*

L'article 29 concerne l'adaptation au coût de la vie des traitements des fonctionnaires.

#### *Article 30*

Cette disposition définit le point de départ pour le calcul du traitement du fonctionnaire nouvellement nommé au 3<sup>ième</sup> échelon du grade de début de computation de la bonification d'ancienneté.

#### *Article 31*

L'article 31 reprend les dispositions réglementaires régissant la bonification d'ancienneté pour la fixation du traitement initial des fonctionnaires communaux de la rubrique « Administration générale »,

qui s'appliquent dès lors également aux fonctionnaires-enseignants relevant de l'enseignement musical dans le secteur communal.

#### *Article 32*

L'article 32 fixe le moment à partir duquel le fonctionnaire a droit à son traitement ainsi qu'aux modifications y apportées en vertu d'avancements en échelon, d'avancement en traitement ou de promotions. Il définit également le moment à partir duquel cesse le traitement en instaurant une différence selon s'il s'agit d'une cessation des fonctions du fonctionnaire en activité de service ou d'une cessation des fonctions due au décès de l'agent.

#### *Article 33*

Le principe de l'échéance « biennale », applicable d'une façon générale aux fonctionnaires de la rubrique « Administration générale », est repris pour les fonctionnaires relevant de l'enseignement musical dans le secteur communal. Ce principe prévoit que chaque fonctionnaire peut accéder, dans les limites des tableaux indiciaires et des allongements, tous les deux ans à un nouvel échelon. Par dérogation à ce principe, la première biennale de tout agent nouvellement nommé à titre définitif vient à échéance après un an.

#### *Article 34*

L'article 34 redéfinit, au paragraphe 1<sup>er</sup>, sous le terme générique « d'avancements en grade » les notions « d'avancement en traitement » et de « promotion ». Alors que l'avancement en traitement intervient en principe après un certain nombre d'années de grades à compter depuis la nomination définitive et sous la réserve, à partir d'un certain seuil, d'avoir réussi à un examen de promotion pour l'accès à certaines fonctions, la promotion est un acte nécessitant l'intervention du conseil communal.

Le mode de calcul du nouveau traitement qui en résulte, repris au paragraphe 2, est strictement identique à celui connu sous l'empire de l'ancienne réglementation.

Le paragraphe 4 reprend pour la rubrique de l'enseignement musical une disposition généralement applicable aux fonctionnaires communaux.

#### *Article 35*

L'article 35 règle la situation du fonctionnaire, qui subit un classement dans un grade inférieur. Ceci pourrait être le cas d'un directeur ou directeur-adjoint d'un conservatoire, qui devient professeur de conservatoire. Les dispositions y afférentes ne s'appliquent toutefois pas au cas où le classement dans un grade inférieur se fait pour des raisons ayant trait au régime disciplinaire.

#### *Article 36*

À l'instar de ce qui est prévu par la réglementation relative aux traitements des fonctionnaires communaux relevant de la rubrique « Administration générale », l'article 36 énonce les catégories et groupes de traitements des fonctionnaires de la rubrique « Enseignement ».

#### *Article 37*

L'article 37 définit les différents grades du groupe de traitement A1 ainsi que les conditions d'avancement aux différents grades. Il institue également 2 sous-groupes dont le premier, libellé « sous-groupe enseignement » comporte les professeurs de conservatoire et le deuxième group « à attribution particulières » les fonctions de directeur et directeur-adjoint d'un conservatoire de musique. Les conditions d'avancement aux différents grades sont identiques à celles applicables aux fonctionnaires de la rubrique « Administration générale ».

#### *Article 38*

La réforme dans la Fonction publique communale de l'année 2017 a introduit le principe de l'octroi aux fonctionnaires communaux d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. L'article 38 prévoit la même possibilité pour les fonctionnaires de l'enseignement musical du secteur communal. Le bénéfice de cette mesure est réservé aux fonctionnaires assumant des responsabilités particulières et classés à l'un des grades 15 et 16. À défaut d'agents assumant des responsabilités

particulières classés dans l'un des grades 15 et 16, des fonctionnaires classés à un grade inférieur peuvent et remplissant la condition d'assumer des responsabilités particulières peuvent se voir accorder une majoration d'échelon. À l'instar de qui est prévu par le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 précité, le contingent des fonctionnaires admissibles à l'octroi d'une telle majoration d'échelon est de 15 pour cent au maximum, contingent, qui peut temporairement être relevé à 20 pour cent.

#### *Article 39*

L'article 39 définit la majoration d'échelon dite pour « fonctions dirigeantes », qui est rattachée à un poste de directeur ou de directeur-adjoint. Cet article confirme le principe général que les majorations d'échelon pour fonctions dirigeantes ne peuvent pas être cumulées avec une majoration d'échelon prévue par l'article 38.

#### *Article 40*

L'article 40 reprend exactement les dispositions réglementaires figurant au règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux, régissant le droit à une allocation de famille. Il s'en suit que les conditions et modalités d'allocation, les obligations incombant à l'agent intéressé sont identiques à celles applicables aux fonctionnaires relevant de la rubrique « Administration ».

#### *Article 41*

L'article en question fixe le principe du versement d'une allocation de repas.

Un règlement grand-ducal en déterminera les conditions et modalités d'application.

#### *Article 42*

Le texte de l'article 42 reprend pour fonctionnaires de la rubrique « Enseignement » les dispositions réglementaires applicables aux autres fonctionnaires communaux en matière d'allocation de fin d'année.

#### *Article 43*

L'article 43 dispose qu'« en dehors de son traitement, le fonctionnaire bénéficie d'allocations familiales suivant les conditions et les modalités prévues par la législation concernant les allocations familiales des salariés. ».

#### *Article 44*

L'article 44 reprend de la réglementation relative aux traitements des fonctionnaires communaux les dispositions ayant trait à l'allocation d'une prime d'astreinte applicables aux fonctionnaires de la rubrique « Enseignement ».

#### *Article 45*

La réglementation relative aux traitements des fonctionnaires communaux prévoit que le fonctionnaire détenteur d'un doctorat en relation directe avec les missions liées au poste occupé par un fonctionnaire bénéficie d'une prime y afférente. L'article 45 rend cette disposition également applicable aux fonctionnaires de l'enseignement musical communal.

#### *Article 46*

L'article 46 reprend de la réglementation concernant les traitements des fonctionnaires communaux une disposition accordant aux fonctionnaires de la rubrique « Enseignement » une prime spécifique.

#### *Article 47*

L'article 47 regroupe une série d'allocations de suppléments de traitement ou à la conservation de la rémunération dans des situations de carrière spécifiques.

Dans son avis du 11 juillet 2023, le Conseil d'État propose de supprimer les termes « sous l'approbation du ministre » au paragraphe 7 de l'article sous rubrique, en rappelant que cette approbation ministérielle a été supprimée dans le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime

des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux applicable à l'ensemble des fonctionnaires communaux par l'article 7 du règlement grand-ducal du 6 janvier 2023.

Les auteurs du projet de loi suivent le Conseil d'État pour cette proposition.

#### *Article 48*

Les dispositions relatives aux frais de route et de séjour sont celles qui s'appliquent d'une façon générale aux fonctionnaires communaux sur base de la réglementation relative à leur traitement.

#### *Article 49*

Les dispositions relatives au paiement d'une indemnité d'habillement sont reprises du statut général des fonctionnaires communaux et ne donnent pas lieu à un commentaire.

#### *Article 50*

Les dispositions de l'article 50 reproduisent purement et simplement l'article 30 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.

#### *Article 51*

L'article 51 règle la réintégration au service des communes de retraités du secteur public.

Ainsi, il est permis aux autorités communales d'agencer individuellement des situations particulières pouvant se présenter et qui du fait des services spéciaux éventuellement requis réclament des adaptations plus particulières. Comme cependant l'indemnisation des services prestés par des retraités relève de toute évidence de la rémunération d'une activité pour compte des communes, il a été jugé indiqué de prévoir le dispositif à l'endroit du règlement grand-ducal sur les traitements des fonctionnaires communaux relevant de la rubrique « Administration générale », dispositif qui est dès lors repris pour les fonctionnaires relevant de l'enseignement musical communal. Les décisions relatives à la fixation de l'indemnité due aux agents visés sont prises par le conseil communal sur avis conforme du ministre afin qu'une application uniforme de la mesure en question au sein du secteur communal soit garantie.

#### *Articles 52 et 53*

Ces articles reprennent purement et simplement les dispositions réglementaires figurant au règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 précité pour les rendre applicables aux personnel enseignant engagé en qualité de fonctionnaire communal.

#### *Article 54*

L'article 54 prévoit la possibilité pour les autorités communales, dans des conditions fixées par règlement grand-ducal, de renoncer à la récupération de montants versés indûment à titre de rémunération suite à une erreur de calcul. Il s'agit d'une mesure qui est applicable d'une façon générale aux fonctionnaires communaux.

#### *Article 55*

À l'instar de ce qui est prévu d'une façon générale pour les fonctionnaires communaux, le présent article fixe le traitement des fonctionnaires communaux relevant de l'enseignement musical au quatrième échelon de leur grade de computation de la bonification d'ancienneté.

#### *Article 56*

Le texte de l'article sous rubrique règle la situation des agents communaux au sujet desquels la commission des pensions a proposé un changement d'affectation en garantissant aux agents visés le maintien de leurs droits en matière de traitement.

#### *Article 57*

L'article 57 énumère les conditions que l'employé communal doit remplir en vue de l'engagement en cette qualité au service communal.

### *Article 58*

L'article 58 transpose dans la réglementation relative aux employés communaux la disposition introduite dans le statut général des fonctionnaires communaux et ayant trait à la dispense de la connaissance de deux langues administratives. Comme corollaire à la possibilité de bénéficier exceptionnellement d'une dispense de la langue luxembourgeoise, il a été jugé utile de prévoir que l'employé doit suivre des cours de langue en la matière et ce en pouvant bénéficier du congé linguistique prévu par le nouvel article 30*decies* du statut qui fait référence au Code du travail dans lequel ce congé a été introduit par une loi du 17 février 2009. Enfin, l'article reprend une disposition du statut général des fonctionnaires communaux destinée à préciser les compétences ministérielles au niveau des équivalences administratives des diplômes et certificats d'études. Ainsi, les équivalences sont établies dans ce contexte le cas échéant sur avis d'une commission des équivalences administratives instituée auprès du ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

À l'endroit de l'article 58, paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, le Conseil d'État propose de supprimer les termes « et sur avis préalable conforme du ministre » en faisant remarquer que l'intervention du ministre ne figure pas dans les dispositions applicables à l'ensemble des employés communaux (article 3, paragraphe 4, et article 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux). Ainsi, l'introduction d'une procédure supplémentaire uniquement pour les employés communaux de l'enseignement musical ne ferait pas de sens.

Les auteurs du projet de loi suivent le Conseil d'État et procèdent à la suppression proposée, à travers l'amendement 7 du 11 juillet 2023.

### *Article 59*

L'article 59 définit les compétences attribuées aux autorités publiques en matière d'engagement des employés communaux. L'article énumère également, pour des raisons de sécurité juridique les différents articles du Code du travail qui sont applicables également aux employés communaux. Il s'agit des dispositions concernant plus particulièrement la forme et la preuve du contrat de travail ainsi que les conditions et modalités réglant le recours au contrat à durée déterminée.

Suite à la proposition du Conseil d'État, les auteurs du projet de loi procèdent à la suppression des termes « sous l'approbation du ministre » à alinéa 1<sup>er</sup> de l'article en question, à travers l'amendement 8 du 11 juillet 2023.

### *Article 60*

L'article 60 a trait à la résiliation du contrat de travail de l'employé communal. En vertu du principe du parallélisme des formes, la résiliation du contrat de travail incombe au conseil communal, qui est également compétent pour l'engagement des employés communaux.

### *Article 61*

L'article 61 prévoit formellement l'application de l'article 50 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux aux employés communaux. Il s'agit plus précisément de la procédure à respecter en cas de démission volontaire de l'employé bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

### *Article 62*

Dans l'article 62, repris de la réglementation actuelle concernant les employés communaux, sont intégrées les références aux nouvelles dispositions prévues par le statut des fonctionnaires communaux et visant l'insuffisance professionnelle et la procédure d'amélioration des prestations professionnelles. Il s'agit plus précisément de mesures qui consistent à mettre en place pour les agents ne répondant plus à leurs obligations statutaires une procédure d'encadrement et d'appréciation des compétences professionnelles et qui offre la possibilité de parer à l'inaptitude d'un agent au moyen d'un suivi et d'un encadrement régulier destiné à améliorer ses prestations. En cas d'échec de cette procédure, le fonctionnaire pourra être rétrogradé ou révoqué au pire des cas. C'est donc par analogie que ces mesures seront également prévues pour les employés communaux, la conséquence dans le cas d'un échec de la procédure précitée étant le cas échéant la résiliation du contrat de travail. Servent de base pour l'application de cette disposition les articles 6*bis* et 54 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

*Article 63*

L'article 63 reprend les dispositions de l'article 8 de la réglementation actuelle concernant les employés communaux de la rubrique « Administration générale » en la matière en laissant inchangées les échéances fixées pour le changement de régime de pension.

*Article 64*

L'article 64 énumère les différents temps de service qui sont pris en considération pour l'application des délais d'attente en vigueur pour l'admission au régime de pension des fonctionnaires communaux. À cette liste le présent projet ajoute les temps passés au service de l'État en qualité de fonctionnaire ou d'employés de l'État. Il s'agit d'une mesure qui s'inspire de l'introduction d'une disposition similaire dans la législation concernant le régime des employés de l'État, pour lesquels les périodes en question, prestées en tant que fonctionnaire ou employé communal sont également prises en compte en la matière.

Par ailleurs, les périodes de volontariat à l'armée ont été ajoutées au même titre. En dernier lieu, cet article prévoit de bonifier les périodes de congé prévues par les articles respectifs du statut général des fonctionnaires communaux de la même manière pour l'application des échéances fixées pour l'admission au régime de pension des fonctionnaires communaux. Cette mesure est également reprise de la législation applicable aux employés de l'État.

*Articles 65 et 66*

Les articles en question ne font que reprendre les dispositions actuelles en la matière concernant les employés administratifs et techniques des communes. Le paragraphe 2 de l'article 66 est repris de la législation concernant le régime des employés de l'État.

*Article 67*

L'article 67 rend applicables aux employés communaux l'ensemble du chapitre 2, qui comporte des dispositions relatives aux congés, au compte épargne-temps et à la tâche des fonctionnaires communaux intervenant en tant que personnel enseignant.

Par l'amendement 9 du 11 juillet 2023, les auteurs du projet de loi entendent compléter les dispositions introduites, par l'amendement 3 précité, concernant la définition de la tâche et des congés pour le personnel enseignant et les directeurs et directeurs adjoints.

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation concernant cet amendement dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023.

*Article 68*

L'article 68 définit l'objet du chapitre 5, à savoir la fixation des principes du régime des indemnités des employés communaux, engagés comme personnel enseignant dans l'enseignement musical du secteur communal. Les dispositions en question s'inspirent du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux.

*Articles 69 et 70*

Les articles 69 et 70 se rapportent au principe général de la proratisation de l'indemnité de l'employé en fonction du degré d'occupation et en fonction du nombre de journées travaillées pendant le mois au cours duquel a lieu l'entrée en service.

*Article 71*

Dans le présent projet de règlement, le terme « indemnité » désigne l'indemnité de base. Les rémunérations des agents communaux sont exprimées en principe par référence aux points indiciaires correspondant à un échelon déterminé du tableau indiciaire respectif ou bien à un allongement de grade prévu par le texte. Cet échelon constitue donc l'indemnité de base, sans préjudice des accessoires de rémunération qui peuvent s'ajouter à cette base indiciaire.

*Article 72*

L'article 72 pose le principe selon lequel les employés communaux engagés en qualité d'enseignant dans l'enseignement musical communal, sont classés dans les catégories et groupes d'indemnité

applicables par la réglementation relative aux employés communaux relevant de l'administration générale.

*Article 73*

Le texte de l'article 73, repris de la réglementation actuelle concernant les employés communaux, maintient le principe du classement des employés suivant tant leur niveau d'études que suivant le niveau du poste qu'ils occupent, les deux conditions devant être remplies cumulativement.

*Article 74*

Tout comme dans le passé, les décisions de classement sont prises par le conseil communal sous l'approbation du ministre. L'alinéa 2 a comme objet de permettre aux autorités communales d'honorer une certaine expérience professionnelle dont peut se prévaloir un employé communal nouvellement engagé.

*Article 75*

L'article 75 rend applicables aux employés communaux engagés en qualité d'enseignant de l'enseignement musical communal les dispositions qui s'appliquent aux employés communaux de l'administration générale en ce qui concerne le service provisoire, dont la durée est fixée à 2 années. L'article règle également l'indemnité pendant les deux années de service provisoire.

Tout comme leurs collègues administratifs et techniques, les enseignants doivent suivre pendant leur service provisoire une formation et ils sont également soumis au système de gestion par objectifs, introduit dans la Fonction publique communale dans le cadre de la réforme de l'année 2017. Finalement il est prévu que les employés communaux engagés comme enseignant, peuvent également bénéficier d'une réduction de leur de leur service provisoire.

*Article 76*

Cet article règle la fixation de l'indemnité de début de carrière en reprenant les dispositions y afférentes applicables aux employés communaux relevant de l'administration générale en exécution du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux. Il reprend également pour les employés communaux de l'enseignement musical les règles générales, applicables aux employés communaux en matière de bonification d'ancienneté et d'avancement en échelon.

*Article 77*

L'article 77 prévoit les avancements en grade dont peuvent bénéficier les employés. Ces avancements interviennent en principe après un certain nombre d'années de grades à compter depuis le début de carrière et sous la réserve, à partir d'un certain seuil, d'avoir suivi un certain volume de formation continue. Quant aux échéances de ces avancements, aucune modification n'a été apportée en principe aux délais existant déjà dans la réglementation actuelle, applicables aux employés communaux administratifs et techniques.

*Article 78*

L'article 78 visé règle le mécanisme du calcul d'un avancement en grade.

*Article 79*

L'article 79 fixe les modalités de calcul dans le cas où un employé est classé dans un groupe d'indemnité supérieur. Dans ce cas, l'indemnité de l'employé qui change de groupe d'indemnité peut être calculée par voie d'avancement en grade dans le cas où celle-ci serait plus avantageuse. Cette modification s'aligne sur les dispositions en vigueur depuis toujours pour les fonctionnaires communaux.

*Article 80*

Le texte de cet article s'aligne sur une disposition analogue prévue dans la réglementation sur les traitements des fonctionnaires communaux et qui règle les modalités de calcul dans le cas où un fonctionnaire est nommé à un grade hiérarchiquement inférieur. Dans ce cas, les années passées au grade supérieur lui sont comptées pour la fixation du nouveau traitement, sauf en cas de mesure disciplinaire.

*Article 81*

Le mode d'application des échéances est repris de l'actuelle réglementation concernant la rémunération des employés communaux.

*Article 82*

Les dispositions de l'article 82 ont comme objet de garantir le principe de la conservation de rémunération en cas de changement d'administration d'un employé au sein du secteur communal.

*Article 83*

L'article 83 prévoit l'allocation d'un supplément personnel en faveur d'un salarié au service d'une commune, d'un fonctionnaire communal ou fonctionnaire de l'État respectivement d'un employé de l'État qui change de statut vers le régime de l'employé communal et dont l'indemnité d'employé est inférieure à celle dont il avait bénéficié sous le régime du salarié, ainsi que l'allocation d'un supplément personnel en faveur de l'employé dont l'indemnité est inférieure à cent cinquante points indiciaires. Ce dernier n'est pas accordé aux employés en période de service provisoire. Cette disposition s'inspire de la même mesure prévue pour les fonctionnaires communaux.

*Article 84*

L'article 84 prévoit pour les employés communaux relevant de l'enseignement musical et classés dans le sous-groupe de l'enseignement, l'accès à une deuxième filière sous forme d'une majoration d'échelon de leurs grades respectifs dans la filière normale. Cette mesure permet aux autorités communales d'honorer d'une manière flexible les attributions et responsabilités particulières assumées par certains agents.

Ainsi, un nombre défini d'employés relevant d'un des grades du niveau supérieur de leur sous-groupe d'indemnité et rentrant dans un contingent de 15% au maximum de l'effectif d'employés de leur groupe d'indemnité dans chaque administration pourra bénéficier d'une substitution de leur filière normale par cette deuxième filière, leurs échelons respectifs étant dès lors majorés des valeurs fixées par analogie à celles prévues pour les fonctionnaires communaux. Exceptionnellement et à défaut de candidats relevant du niveau supérieur, des employés classés dans le grade donnant accès au niveau supérieur pourront être désignés pour occuper les postes à responsabilités particulières laissés vacants.

*Article 85*

À l'instar de ce qui est prévu comme majoration d'échelon pour les fonctionnaires assumant les fonctions de directeur ou de directeur-adjoint d'un conservatoire, les directeurs et directeurs-adjoint d'une école de musique régionale bénéficient également d'une telle majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes.

*Article 86*

L'article 86 rend applicables aux employés les dispositions relatives à l'allocation de repas telles qu'elles sont prévues pour les fonctionnaires communaux. Aucun changement quant au principe appliqué jusqu'à présent n'a été décidé dans le cadre de la révision des traitements.

*Article 87*

L'article 87 accorde aux employés communaux le bénéfice de l'allocation de famille et des allocations familiales allouées sous les mêmes conditions en vigueur pour les fonctionnaires communaux.

*Article 88*

L'employé communal peut bénéficier de la prime d'astreinte sous les mêmes conditions et modalités que les fonctionnaires communaux.

*Article 89*

L'article 89 retient le paiement d'une prime de 20 points indiciaires pour les employés détenteurs d'un doctorat, ceci sous réserve que la détention d'un tel diplôme constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé par l'employé intéressé.

*Article 90*

L'article 90 accorde aux enseignants engagés en qualité d'employé communal une mesure applicables aux employés communaux relevant de l'administration générale. Il s'agit plus particulièrement d'un supplément personnel alloué à l'agent à partir de son cinquante-cinquième anniversaire et qui lui permet, après avoir rempli les conditions d'examen, de compenser une soi-disant perte de salaire dans la mesure où il n'a pas encore pu accéder au dernier échelon de sa carrière prévue par le tableau indiciaire.

Ce supplément est toutefois lié à la condition d'une ancienneté de service d'au moins 20 années de grade dans le sous-groupe d'indemnité dans lequel est classé l'employé, et il n'est prévu que dans le dernier grade étant donné que la carrière de l'employé s'étend en principe sur un nombre inférieur de grades par rapport au fonctionnaire d'un niveau comparable.

*Article 91*

L'article 91 élargit le bénéfice de l'allocation de fin d'année, versée aux employés communaux administratifs et techniques en principe avec le traitement du mois de décembre, aux employés communaux relevant de l'enseignement musical communal sous les mêmes conditions et modalités.

*Article 92*

Les principes de la restitution des rémunérations indûment touchées et de la renonciation à leur récupération, en vigueur pour les employés communaux relevant de l'administration générale, s'appliquent également aux employés communaux engagés en qualité d'enseignant.

*Article 93*

L'article 93 règle le mécanisme du trimestre de faveur alloué dans le cas du décès de l'employé. Le calcul du trimestre de faveur varie d'après le régime duquel bénéficie l'employé au moment de son décès. En effet, il faut faire une distinction dans ce cas entre les employés bénéficiant du régime de pension des salariés et ceux admis au régime de pension des fonctionnaires communaux, l'appartenance à l'un des deux régimes dépendant des conditions que l'employé remplit ou non sur base des dispositions du chapitre 4 du présent projet.

Pour l'employé qui ne bénéficie pas du régime de pension des fonctionnaires communaux au moment de son décès, le trimestre de faveur est calculé, en cas de mise à la retraite, sur base de la dernière indemnité d'activité diminuée du montant de la pension versée par la Caisse nationale d'assurance pension, instance compétente pour le paiement des pensions des salariés en vertu de la loi modifiée du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé.

L'article en question prévoit finalement pour les employés communaux le droit à une indemnité compensatoire en cas de l'octroi d'une réduction de tâche pour raisons de santé.

*Article 94*

L'article 94 étend aux employés communaux le droit à la préretraite dans les conditions et suivant les modalités prévues pour les fonctionnaires communaux.

*Article 95*

L'article 95 définit les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnités du personnel enseignant engagé comme employé communal ainsi que le nouveau développement de carrière des employés relevant des différents groupes d'indemnité.

Il importe de constater qu'en exécution de l'article 14 de la loi précitée du 27 mai 2022, l'engagement de personnel enseignant et d'un chargé de la direction, sous le statut de l'employé communal sera dorénavant uniquement possible dans le groupe d'indemnité A2. Dans des circonstances exceptionnelles, définies par l'article 14, paragraphe 2 de la loi précitée, l'engagement d'un enseignant en qualité d'employé communal, est possible dans le groupe d'indemnité B1.

Le même article dispose que l'engagement d'un directeur ou d'un directeur d'une école régionale de musique est possible dans le groupe d'indemnité A1, sous-groupe administratif.

Il en résulte que le groupe d'indemnité A1, figurant à l'article en question, concerne d'une part des enseignants classés dans le groupe d'indemnité visé, sous-groupe de l'enseignement, engagés avant

l'entrée en vigueur de la présente loi et dont la carrière a été fixée dans le passé par le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux, agents qui continuent à exercer leurs fonctions en exécution de l'article 25 de loi précitée et d'autre part les futurs directeurs ou directeurs-adjoints d'une école de musique régionale, classés dans le sous-groupe administratif. Les dispositions y afférentes du règlement grand-ducal précité du 25 septembre 1998 disparaîtront parallèlement à l'entrée en vigueur de la présente loi, étant ordonné qu'en exécution de l'opposition formelle émise par le Conseil d'État dans son avis du 17 décembre 2021 au sujet du projet de loi n° 7907, les conditions de travail et de rémunération du personnel enseignant de l'enseignement musical du secteur communal doivent faire l'objet d'une loi.

En ce qui concerne le développement de carrière figurant aux groupes d'indemnité A1, A2 et B1, nouvellement introduits par l'article sous rubrique, il y a lieu de constater que ceux-ci correspondent dorénavant à celui des employés communaux relevant de l'administration générale, défini par le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 précité. Le développement de carrière des groupes d'indemnités en question, applicables aux employés communaux de la rubrique « enseignement », figurant actuellement au règlement grand-ducal visé, est beaucoup moins favorable étant donné qu'il a été calqué sur les carrières figurant au règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal.

#### *Article 96*

Cet article définit les conditions à remplir par les candidats à un emploi de personnel enseignant en qualité de salarié. Il s'agit de la reprise pure et simple des conditions figurant à l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal.

Le Conseil d'État se demande, dans son avis du 4 juillet 2023, en se référant à l'avis de la CHFEP et du SYVICOL, « pour quelle raison l'engagement de salariés dans l'enseignement musical communal est désormais limité aux ressortissants d'États membres de l'Union européenne, ce qui n'est pas le cas actuellement, le règlement grand-ducal précité du 25 septembre 1998 disposant dans l'article 2, alinéa 2 que la condition d'être ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ne s'applique pas pour les chargés de cours sous le statut de l'employé privé. ».

Considérant qu'il s'agit d'une inadvertance, les auteurs du projet de loi procèdent, par l'amendement 11 du 11 juillet 2023, à la suppression à l'article 99, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du point 1<sup>o</sup> qui limitait l'engagement des salariés dans l'enseignement musical aux seuls ressortissants d'États membres de l'Union européenne. Suite à cette suppression, les références faites aux paragraphes 2, 3 et 4 ont été adaptées.

Ensuite, au paragraphe 3, les termes « et sur avis préalable conforme du ministre » ont été supprimés.

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation concernant l'amendement 11 dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023.

#### *Article 97*

Le paragraphe 1<sup>er</sup> concerne l'engagement de personnes sous le statut de salarié.

La compétence pour procéder à l'engagement du personnel enseignant engagé sous le régime du salarié ressortit au collège des bourgmestres et échevins en exécution de l'article 57 point 8<sup>o</sup> de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988, qui stipule que le collège échevinal est chargé « de l'engagement des salariés sous l'approbation du ministre ». L'élaboration du contrat d'engagement à élaborer en exécution de la décision d'engagement d'un salarié, appartient également au collège échevinal.

Le paragraphe 2 constitue le corollaire du paragraphe 1<sup>er</sup>.

#### *Article 98*

L'article 98 rend applicable les dispositions fixant le congé individuel de formation et respectivement la tâche des professeurs de conservatoire et des directeurs et directeurs-adjoints.

Par l'amendement 12 du 11 juillet 2023, les auteurs du projet de loi entendent compléter les dispositions introduites, par l'amendement 3, concernant la définition de la tâche et des congés pour le personnel enseignant et les directeurs et directeurs adjoints.

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation concernant cet amendement dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023.

#### *Article 99*

Dans la mesure où la fixation de la rémunération des salariés engagés dans l'enseignement musical communal est calquée sur celles des employés communaux y intervenant, le présent article rend applicables aux salariés les articles du chapitre ayant trait à la rémunération des employés communaux de l'enseignement musical communal, nécessaires au calcul de la rémunération des salariés intéressés.

L'article 99 rend également applicable au personnel enseignant engagés comme salariés une disposition réglementaire ayant trait à la formation des fonctionnaires communaux. Il s'agit quant au contenu de la même formation que les employés communaux-enseignants suivront pendant leur période d'initiation.

#### *Article 100*

L'article rend applicables aux salariés les dispositions de l'article 90, qui concerne les employés communaux.

#### *Article 101*

L'article 101 définit les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnités du personnel enseignant engagé comme salarié ainsi que le nouveau développement de carrière des salariés relevant des différents groupes d'indemnité.

Il importe de constater qu'en exécution de l'article 14 de la loi précitée du 27 mai 2022, l'engagement d'enseignant et d'un chargé de la direction, sous le statut du salarié sera dorénavant uniquement possible dans le groupe d'indemnité A2. Dans des circonstances exceptionnelles, définies par l'article 14, paragraphe 2 de la loi précitée, l'engagement d'un enseignant en qualité salarié, est possible dans le groupe d'indemnité B1.

Le même article dispose que l'engagement d'un directeur ou d'un directeur d'une école régionale de musique est possible dans le groupe d'indemnité A1, sous-groupe administratif.

Il en résulte que le groupe d'indemnité A1, figurant à l'article en question, concerne d'une part des enseignants classés dans le groupe d'indemnité visé, sous-groupe de l'enseignement, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi et dont la carrière a été fixée dans le passé par le règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal, agents qui continuent à exercer leurs fonctions en exécution de l'article 25 de loi précitée et d'autre part les futurs directeurs ou directeurs-adjoints d'une école de musique régionale, classés dans le sous-groupe administratif. Les dispositions y afférentes du règlement grand-ducal précité du 25 septembre 1998 disparaîtront parallèlement à l'entrée en vigueur de la présente loi, étant ordonné qu'en exécution de l'opposition formelle émise par le Conseil d'Etat dans son avis du 17 décembre 2021 au sujet du projet de loi n° 7907, les conditions de travail et de rémunération du personnel enseignant de l'enseignement musical du secteur communal doivent faire l'objet d'une loi.

En ce qui concerne le développement de carrière figurant aux groupes d'indemnité A1, A2 et B1, nouvellement introduits par le présent article, il y a lieu de constater que ceux-ci correspondent dorénavant à celui des employés communaux relevant de l'administration générale, défini par le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux. Le développement de carrière des enseignants classés E3ter, E3, ou E2 en exécution du règlement grand-ducal modifié du règlement grand-ducal du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal est beaucoup moins favorable.

#### *Article 102*

L'article 102 reprend les modalités de développement de carrière des directeurs et professeurs de conservatoire, qui, à titre transitoire, restent classés aux grades E7 et E8 en exécution de l'article 47

du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.

#### *Article 103*

L'article 103 comporte les dispositions transitoires applicables au personnel enseignant engagé en qualité d'employé communal avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Le paragraphe 1<sup>er</sup> définit le mode de reclassement des agents intéressés dans les nouvelles carrières, fixées par l'article 95. Le mode de reclassement est celui appliqué en exécution du règlement grand-ducal du 31 août 2018 portant reclassement de certaines carrières de fonctionnaires et d'employés communaux. Pour les agents classés soit dans le groupe d'indemnité A1, soit au grade E3<sup>ter</sup>, le reclassement se fait en deux étapes ; d'abord ces agents sont reclassés dans le groupe d'indemnité A2. Par la suite, ils bénéficient d'un avancement dans le groupe d'indemnité A1. Il importe de constater que le reclassement précité a fait l'objet d'un accord entre le Gouvernement, le SYVICOL et les organisations syndicales représentant le personnel enseignant.

Il résulte du paragraphe visé que les carrières des employés communaux classés au groupe d'indemnité C1 ou E1 ne sont pas reclassés. Cette situation s'explique par le fait que les carrières des enseignants en question, telles qu'elles ont été fixées par le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux, ne sont pas moins favorables que celles prévues par un employé communal administratif ou technique relevant du groupe d'indemnités C1. En outre, la loi précitée du 27 mai 2022 dispose que dorénavant le personnel enseignant ne pourra plus être engagé dans le groupe d'indemnité C1/E1.

Le paragraphe 2 a pour objet de garantir qu'aucun agent dont la carrière est reclassée en exécution du paragraphe 1<sup>er</sup> ne puisse en subir un désavantage de carrière. Si le procédé de reclassement conduit de par son principe à une amélioration de la situation pécuniaire de l'agent visé, ce paragraphe constitue un garde-fou par d'éventuels cas imprévisibles en ce moment.

Le paragraphe 3 apporte aux agents classés avant l'entrée en vigueur de la présente loi dans un des grades E3<sup>ter</sup>, E3 ou E2, les mêmes garanties que le paragraphe 2 réserve aux agents classés dans un groupe d'indemnité A1, A2 ou B1.

Le paragraphe 4 constitue désormais la base légale pour la fixation de la rémunération de l'employé communal classés au groupe d'indemnité C1 au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, et qui, en exécution de la loi précitée du 27 mai 2022 pourra être maintenu en service, sans qu'il ne soit plus possible d'engager du personnel enseignant relevant du groupe d'indemnité C1 en exécution de ladite loi.

Le paragraphe 5 a pour but de garantir qu'un agent classé dans un grade « E » au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et reclassé ne puisse subir un désavantage pécuniaire au cas où il serait classé dans un échelon qui n'est pas prévu par son nouveau barème après reclassement.

Le paragraphe 6 constitue le corollaire du paragraphe 4 et concerne les employés communaux classés au grade E1 au moment de l'entrée en vigueur de la loi précitée du 27 mai 2022.

Le paragraphe 7 a pour objet de régler la situation des actuels directeurs, directeurs-adjoint ou chargés de direction des écoles de musique, qui seront reclassés dans le groupe d'indemnité A1. Si l'article 14 de la loi précitée du 27 mai 2022 prévoit que les fonctions prémentionnées ne peuvent dorénavant être assumées que par des agents A2, le présent paragraphe permet aux agents A1 de pouvoir continuer à assumer leurs fonctions.

#### *Article 104*

L'article 104 comporte les dispositions transitoires applicables au personnel enseignant engagé en qualité de salarié avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Le paragraphe 2 définit le mode de reclassement des agents intéressés dans les nouvelles carrières, fixées par l'article 105. Le mode de reclassement est celui appliqué en exécution du règlement grand-ducal du 31 août 2018 portant reclassement de certaines carrières de fonctionnaires et d'employés communaux. Pour les agents classés au grade E3<sup>ter</sup>, le reclassement se fait en deux étapes ; d'abord ces agents sont reclassés dans le groupe d'indemnité A2. Par la suite ils bénéficient d'un avancement dans le groupe d'indemnité A1. Il importe de constater que le reclassement précité a fait l'objet d'un accord entre le Gouvernement, le SYVICOL et les organisations syndicales représentant le personnel enseignant.

Il résulte du paragraphe visé que les carrières des employés communaux classés au groupe d'indemnité E1 ne sont pas reclassés. Cette situation s'explique par le fait que les carrières des enseignants en question, telles qu'elles ont été fixées par le règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal, ne sont pas moins favorables que celles prévues par un employé communal administratif ou technique relevant du groupe d'indemnités C1. En outre, la loi précitée du 27 mai 2022 dispose que dorénavant le personnel enseignant ne pourra plus être engagé dans le groupe d'indemnité E1.

Le paragraphe 3 a pour objet de garantir qu'aucun agent dont la carrière est reclassée en exécution du paragraphe 2 ne puisse en subir un désavantage de carrière. Si le procédé de reclassement conduit de par son principe à une amélioration de la situation pécuniaire de l'agent visé, ce paragraphe constitue un garde-fou par d'éventuels cas imprévisibles en ce moment.

Le paragraphe 4 constitue un corollaire du paragraphe 2. Celui prévoit effectivement que le reclassement des salariés est opéré au moment où ils atteignent le début de carrière. C'est pourquoi le paragraphe 4 fixe la rémunération des salariés, qui au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, se trouvent en service provisoire et ceci jusqu'au moment où ils seront reclassés.

Le paragraphe 5 est de nature à garantir à un salarié, bénéficiant au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, d'une majoration de l'indice, lui accordée par le règlement grand-ducal précité du 25 septembre 1998, de pouvoir continuer à en bénéficier jusqu'au moment où il avancera en échelon. Il y a lieu de noter que le système de la majoration d'échelon, prévu par le règlement grand-ducal du 25 septembre 1998, n'est pas repris par la présente loi.

Le paragraphe 6 a pour but de garantir qu'un salarié classé dans un grade « E » au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et reclassé ne puisse subir un désavantage pécuniaire au cas où il serait classé dans un échelon qui n'est pas prévu par son nouveau barème après reclassement.

Le paragraphe 7 règle à titre transitoire, la situation des salariés classés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi au grade E1 et qui ont atteint le début de carrière. Bien que la loi précitée du 27 mai 2022 ne permet dorénavant plus d'engager des salariés au grade E1, les agents classés au grade E1, en service au moment de l'entrée en vigueur de ladite loi, pourront être maintenus en service.

Le paragraphe 8 a pour objet de régler la situation des actuels directeurs, directeurs-adjoint ou chargés de direction des écoles de musique, qui seront reclassés dans le groupe d'indemnité A1. Si l'article 14 de la loi précitée du 27 mai 2022 prévoit que les fonctions prémentionnées ne peuvent dorénavant être assumées que par des agents A2, le présent paragraphe permet aux agents A1 de pouvoir continuer à assumer leurs fonctions.

#### *Article 105*

L'article fixe l'entrée en vigueur de la présente loi.

Les dispositions ayant trait à la rémunération du personnel enseignant employé communal/salarié et à la revalorisation des carrières du personnel enseignant engagé en qualité d'employé communal ou de salarié produisent leurs effets, en exécution d'un accord y afférent, conclu entre le Gouvernement, le SYVICOL et les organisations syndicales représentant le personnel enseignant, au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Dans son avis du 4 juillet 2023, le Conseil d'État soulève qu'il ne voit pas l'utilité de déroger aux règles de droit commun en matière de publication et d'entrée en vigueur prévues à l'article 4 de la loi du 23 décembre 2016 concernant le Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, d'autant plus que la formule employée par les auteurs du projet de loi peut conduire à une réduction du délai de quatre jours de droit commun, dans l'hypothèse où la publication a lieu vers la fin du mois.

Si les auteurs souhaitent néanmoins prévoir une entrée en vigueur au premier jour du mois, le Conseil d'État recommande soit de veiller à ce que la publication de l'acte en projet se fasse au moins quatre jours avant la date de l'entrée en vigueur souhaitée soit de prévoir la mise en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

## VII. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu de ce qui précède, la Commission des Affaires intérieures et de l'Égalité entre les femmes et les hommes recommande à l'unanimité à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 8063 dans la teneur qui suit :

\*

### **PROJET DE LOI** **portant fixation des conditions de travail et de** **rémunération du personnel enseignant de l'enseignement** **musical dans le secteur communal**

#### **Chapitre 1<sup>er</sup> – Définitions**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Au sens de la présente loi, on entend par :

- 1° « avancement en grade » : accès de l'employé communal à un grade hiérarchiquement supérieur de son sous-groupe d'indemnité après un nombre déterminé d'années de bons et loyaux services à compter du début de carrière ;
- 2° « avancement en traitement » : accès du fonctionnaire à un grade supérieur de son groupe de traitement après un nombre déterminé d'années de bons et loyaux services à compter de sa nomination définitive ;
- 3° « employé communal » : le membre du personnel enseignant engagé en qualité d'employé communal ;
- 4° « fonctionnaire » : le membre du personnel enseignant engagé en qualité de fonctionnaire communal ;
- 5° « personnel enseignant » : le directeur ou le directeur adjoint d'un conservatoire ou d'une école de musique régionale, le professeur de conservatoire, le chargé de la direction d'une école de musique régionale ou locale ou l'enseignant engagé auprès d'un établissement d'enseignement musical dans le secteur communal ;
- 6° « salarié » : le membre du personnel enseignant engagé en qualité de salarié ;
- 7° « traitement de base » : le traitement, tel que fixé pour chaque grade et échelon d'après les dispositions de la présente loi et d'après la valeur du point indiciaire, telle que définie à l'article 28, paragraphe 2 ;
- 8° « traitement de début de carrière » : échelon barémique, défini à l'article 30, à partir duquel le traitement du fonctionnaire nouvellement nommé définitivement est calculé ;
- 9° « traitement initial » : échelon atteint par le fonctionnaire nouvellement nommé conformément à la bonification d'ancienneté de service.

Dans le cadre de la présente loi, les termes « partenaire » et « partenariat » sont à comprendre dans le sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.

#### **Chapitre 2 – Régime du personnel enseignant engagé** **en qualité de fonctionnaire communal**

##### **Section 1<sup>re</sup> – Objet**

**Art. 2.** Sans préjudice de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, le présent chapitre fixe les conditions de travail des fonctionnaires communaux relevant de l'enseignement musical communal.

##### **Section 2 – Congé pour raisons de santé**

**Art. 3.** Le fonctionnaire empêché d'exercer ses fonctions par suite de maladie ou d'accident doit en informer d'urgence son supérieur hiérarchique et solliciter un congé pour raisons de santé. Ce congé est accordé sans production d'un certificat médical pour une période de trois jours consécutifs au plus.

Pour toute incapacité de travail dépassant trois jours le fonctionnaire doit présenter un certificat mentionnant la durée de l'incapacité de travail, le lieu de traitement et, le cas échéant, les heures de sortie.

Le certificat médical prend cours le jour de sa délivrance.

Le premier certificat médical ne doit en principe pas dépasser une durée de cinq jours, à moins que, soit la nature de la maladie, soit une hospitalisation, ne nécessitent la prescription d'une durée plus longue.

En cas de prolongation de l'incapacité de travail au-delà de cinq jours, une nouvelle consultation médicale est de rigueur.

**Art. 4.** Si le fonctionnaire s'absente pendant plus de trois jours consécutifs sans présenter le certificat médical requis, toute l'absence est considérée comme non motivée et donne lieu à l'application des dispositions de l'article 14, paragraphe 3, de la loi précitée du 24 décembre 1985.

**Art. 5.** Le collège des bourgmestre et échevins peut faire procéder à une visite du fonctionnaire porté malade par le médecin de contrôle de la Fonction publique, même si la durée du congé sollicité ne dépasse pas trois jours.

**Art. 6.** Le décompte des congés pour raisons de santé est communiqué :

1° à l'organisme liquidateur de la pension en cas de demande de mise à la retraite prématurée pour raisons d'infirmité ;

2° au médecin de contrôle en cas d'examen de contrôle.

La correspondance relative aux congés pour raisons de santé est confidentielle; seules les personnes qui y sont appelées de par leurs fonctions peuvent en prendre connaissance.

**Art. 7.** Le fonctionnaire porté malade est obligé de reprendre son service dès que son état de santé lui permet de s'acquitter de sa tâche d'une manière satisfaisante, alors même que le congé de maladie lui accordé ne serait pas encore expiré.

**Art. 8.** Le fonctionnaire qui n'est pas à même de reprendre son service à l'expiration de son congé pour raisons de santé, doit en solliciter la prolongation au plus tard la veille du jour où son congé expire; le cas échéant l'absence qui n'est pas couverte par un certificat médical est considérée comme non motivée et entraîne les conséquences prévues à l'article 14, paragraphe 3, de la loi précitée du 24 décembre 1985.

**Art. 9.** (1) Durant son congé pour raisons de santé, le fonctionnaire est soumis aux règles prévues aux paragraphes suivants.

(2) Par sortie du fonctionnaire en congé pour raisons de santé, on entend l'éloignement de son domicile ou du lieu de séjour indiqué.

Sauf les dérogations prévues par le présent article et nonobstant indication contraire figurant sur le certificat médical d'incapacité de travail, aucune sortie du fonctionnaire en dehors de son domicile ou de son lieu de séjour indiqué n'est permise pendant le congé pour raisons de santé.

(3) Par dérogation au paragraphe 2, le fonctionnaire peut s'éloigner de son domicile ou du lieu de séjour indiqué dans les cas suivants :

1° à partir du premier jour d'incapacité de travail :

- a) pour les sorties indispensables pour donner suite aux convocations auprès du médecin de contrôle, pour l'obtention de soins, d'actes diagnostiques, de médicaments ou de dispositifs médicaux, à condition que le fonctionnaire concerné puisse en justifier, par tous les moyens de preuve, sur demande du collège des bourgmestre et échevins ;
- b) pour les sorties nécessaires pour la prise d'un repas.

2° à partir du cinquième jour révolu du congé pour raisons de santé dépassant en continu cinq jours de service, pour les sorties non médicalement contre-indiquées d'après le certificat médical d'incapacité de travail, uniquement entre 10.00 et 12.00 heures et entre 14.00 et 18.00 heures.

(4) Sauf autorisation spécifique accordée par le médecin de contrôle et dans les conditions visées ci-après, le pays de séjour indiqué pendant le congé pour raisons de santé ne peut être différent de celui où le fonctionnaire concerné est domicilié.

Cette règle ne vaut pas dans l'hypothèse où l'incapacité de travail pour raisons de santé survient pendant un séjour dans un pays différent de celui où le fonctionnaire concerné est domicilié.

(5) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux fonctionnaires bénéficiant d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil, d'une dispense de travail pour femmes enceintes ou allaitantes, d'un congé pour raisons familiales ou d'un congé d'accompagnement.

(6) Dans les cas où le congé pour raisons de santé se prolonge au-delà d'une période de six semaines consécutives, le médecin de contrôle peut, à partir du quarante-troisième jour, sur demande écrite du fonctionnaire et avec l'accord du collègue des bourgmestre et échevins, dispenser d'une ou de plusieurs restrictions de sortie prévues au présent article.

**Art. 10.** (1) Est passible d'une peine disciplinaire le fonctionnaire pour lequel il a été établi :

- 1° qu'il a simulé une incapacité de travail ou d'avoir fait prolonger son congé pour raisons de santé alors que sa santé était rétablie ;
- 2° qu'il n'a pas repris son service dès que son état de santé le lui permettait ;
- 3° qu'il s'est soustrait, à dessein, au contrôle ordonné conformément à l'article 5 ;
- 4° qu'il a enfreint les prescriptions de l'article 9.

(2) L'article 14, paragraphe 3, de la loi précitée du 24 décembre 1985 est applicable aux cas visés au paragraphe 1<sup>er</sup>.

**Art. 11.** Le fonctionnaire qui est éloigné de son service et confiné, soit dans sa demeure, soit dans un autre endroit, par mesure prophylactique et sur décision de l'inspection sanitaire à raison d'un risque de contagion, est considéré comme étant en congé pour raisons de santé.

**Art. 12.** Le séjour de cure dans une station thermale ou climatique, pris en charge par l'assurance maladie est considéré comme congé pour raisons de santé.

Si la cure n'est pas prise en charge par l'assurance maladie, la demande de congé de cure est à assimiler à une demande de congé de récréation.

### **Section 3 – Congés extraordinaires, congés de convenances personnelles et congé individuel de formation**

**Art. 13.** (1) Au sens du présent article, la notion d'allié se rapporte également aux partenaires.

(2) Les congés extraordinaires suivants sont accordés au fonctionnaire en activité de service, sur sa demande et dans les limites ci-après :

- 1° trois jours ouvrés pour son mariage ;
- 2° un jour ouvré pour la déclaration de son partenariat ;
- 3° dix jours ouvrés pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable, en cas de naissance d'un enfant ;
- 4° dix jours ouvrés en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
- 5° un jour ouvré pour le mariage de son enfant ;
- 6° trois jours ouvrés en cas de décès de son conjoint ou partenaire ou d'un parent ou allié du premier degré ;
- 7° cinq jours ouvrés en cas de décès de son enfant mineur ;
- 8° un jour ouvré en cas de décès d'un parent ou allié du deuxième degré ;

9° deux jours ouvrés en cas de déménagement sur une période de trois ans de service, sauf s'il doit déménager pour des raisons professionnelles.

(3) À l'exception de ceux visés au paragraphe 2, points 3° et 4°, les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit. Ils ne peuvent pas être reportés sur le congé de récréation ni être épargnés sur le compte épargne-temps.

Si un jour de congé extraordinaire tombe sur un dimanche, un jour férié, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il est reporté sur le premier jour ouvré qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du fonctionnaire, le congé extraordinaire n'est pas dû.

Si l'événement se produit durant une période de congé de récréation, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

(4) Les jours de congé extraordinaires prévus au paragraphe 2, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata de la durée de travail hebdomadaire normale. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent respectivement la naissance ou, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 2, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé par agent et par enfant et ne sont pas cumulables.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du fonctionnaire, à moins que l'intérêt du service ne s'y oppose.

À défaut d'accord entre le fonctionnaire et le collège des bourgmestre et échevins, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Le collège des bourgmestre et échevins doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le fonctionnaire entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

À défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que le collège des bourgmestre et échevins et le fonctionnaire se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible permettant au fonctionnaire de prendre le congé en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du fonctionnaire et ceux de son administration.

Les congés extraordinaires sont considérés comme temps de travail.

(5) Un congé exceptionnel d'une demi-journée est accordé au fonctionnaire chaque fois qu'il est appelé par la Croix rouge luxembourgeoise à donner son sang.

(6) Dans des cas exceptionnels non spécialement prévus par la présente loi, le collège des bourgmestre et échevins peut accorder, si l'intérêt du service le permet, au fonctionnaire un congé de conveances personnelles. Si la durée de ce congé est supérieure à quatre heures, il est imputé sur le congé annuel de récréation.

(7) Le fonctionnaire travaillant à temps plein ou occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois.

Ce congé est de douze heures au maximum par période de trois mois si le fonctionnaire occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète.

Les périodes de trois mois visées aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont fixées de janvier à mars, d'avril à juin, de juillet à septembre et d'octobre à décembre.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, il faut, d'une part, que la personne malade ou nécessitant une visite médicale soit un parent ou allié jusqu'au deuxième degré du fonctionnaire ou vive dans le même ménage et, d'autre part, que la présence du fonctionnaire soit nécessaire. Le fonctionnaire doit présenter un certificat médical renseignant son lien avec la personne concernée et la justification de sa présence.

Le congé social n'est pas dû pendant le congé pour raisons de santé ou de récréation du fonctionnaire.

Le congé social est considéré comme temps de travail.

(8) Le congé individuel de formation, ci-après « congé-formation », est destiné à permettre à l'agent de parfaire ses compétences personnelles dans des domaines en relation avec ses attributions et ses missions au sein de son administration ou dans d'autres domaines susceptibles de promouvoir son développement professionnel. À cet effet l'agent peut participer à des cours, préparer des examens et y participer, rédiger des mémoires ou accomplir tout autre travail en relation avec une formation professionnelle éligible conformément à l'alinéa 2. Sont à considérer comme faisant partie du congé-formation les jours de formation continue à accomplir en exécution de la présente loi. Ne sont pas à considérer comme faisant partie du congé-formation les périodes de formation à accomplir par l'agent pendant son service provisoire.

Sont éligibles pour l'obtention du congé-formation, les formations dispensées ou organisées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger :

- 1° par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, l'Institut national d'administration publique et par les communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes dans le cadre de la formation continue des agents communaux ;
- 2° par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- 3° par les chambres professionnelles.

La durée totale du congé-formation est fixée à quatre-vingt jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle. Le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de vingt jours sur une période de deux ans, chaque période biannuelle commençant avec l'année de la première prise de congé. Le congé peut être fractionné, la durée minimale du congé-formation étant de 0,5 jour. Pour les agents occupés à temps partiel ou bénéficiant d'un service à temps partiel à durée déterminée, les jours de congé par formation sont calculés proportionnellement. Le nombre total de jours de congé-formation auquel peut prétendre le bénéficiaire est fonction du nombre d'heures investies dans la formation. Ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminé sur base des horaires de cours des écoles et instituts de formation. Le nombre d'heures investies est converti en nombre de journées de travail en divisant le nombre de ces heures par huit.

Le congé-formation est sollicité par l'agent concerné et accordé par le collège des bourgmestre et échevins. Toutefois, le collège des bourgmestre et échevins peut exiger la participation d'un agent à une formation à chaque fois qu'il estime que celle-ci est en relation étroite avec les missions de l'administration ou avec les attributions de l'agent. La demande en obtention du congé est à établir par l'agent et doit parvenir au collège des bourgmestre et échevins au moins six semaines avant la date à partir de laquelle il est sollicité. Cette demande doit indiquer :

- 1° les motifs à la base de la demande ;
- 2° les objectifs visés par la formation ;
- 3° l'institution en charge de la formation ;
- 4° la nature et le contenu de la formation à suivre ;
- 5° la durée de la formation ;
- 6° le nombre d'heures de formation prévues ;
- 7° le lieu et la période du déroulement effectif de la formation ;
- 8° la date de début et la date de la fin de la formation.

La décision relative à l'octroi du congé doit être notifiée à l'agent par le collège des bourgmestre et échevins au plus tard quatre semaines avant la date à partir de laquelle le congé est sollicité. Avant

de prendre la décision, le collège des bourgmestre et échevins apprécie si la demande répond aux critères des alinéas 1 à 3. En cas de rejet de la demande par le collège des bourgmestre et échevins, la décision doit être motivée par écrit et communiquée à l'agent intéressé. Dans ce cas, l'agent peut en référer au ministre de l'Intérieur qui prend position dans les huit jours qui suivent la réception de la demande. En cas de rejet de la demande par le ministre ayant les Affaires intérieures dans ses attributions, ci-après « ministre », la décision doit être motivée par écrit et communiquée à l'agent visé, l'intéressé ayant le droit d'être entendu en ses explications.

Par dérogation à l'alinéa 3, et dans des cas exceptionnels dûment motivés, notamment dans des cas de formation de longue durée à effectuer dans l'intérêt de service, la durée totale du congé-formation peut être prolongée au-delà des quatre-vingt jours prévus par une décision du collège des bourgmestre et échevins qui fixe la durée exacte du congé-formation à mettre en compte.

À la fin de la formation, l'agent est tenu de fournir au collège des bourgmestre et échevins la preuve qu'il a bien utilisé le congé à la finalité pour laquelle il a été sollicité en présentant notamment une certification établie par l'institution ayant assuré la formation dont il ressort que l'agent a effectivement suivi pendant sa période de congé-formation l'intégralité de la formation prévue et qu'il s'est soumis à toutes les conditions de formation et, le cas échéant, de contrôles des connaissances prescrites.

L'agent qui bénéficie d'un congé-formation et qui pour des raisons personnelles ou indépendantes de sa volonté décide de mettre un terme à ce congé avant même le délai d'expiration normal est tenu d'en informer immédiatement le collège des bourgmestre et échevins en lui fournissant les motifs à la base de sa décision. Dans ce cas, seul le nombre de journées de travail effectivement presté dans le cadre du congé-formation initialement accordé est imputé sur les quatre-vingts jours de congé-formation tels qu'ils sont définis à l'alinéa 3.

L'agent qui bénéficie d'un congé-formation ne touche pas d'allocation de frais de route et de séjour du chef de sa participation à des formations nécessitant des déplacements de sa part et ceci pour toute la durée du congé visé. Toutefois, si le congé individuel concerne une formation qui est suivie dans l'intérêt du service et que le déplacement hors du lieu de résidence officielle de l'agent a été ordonné par le collège des bourgmestre et échevins, les frais de route et de séjour prévus à l'article 48 sont dus.

#### Section 4 – Congé pour activité syndicale ou politique

**Art. 14.** Des congés et dispenses de service pour activités syndicales au profit de leurs membres sont mis à la disposition des organisations syndicales du personnel.

Tous les cinq ans le ministre désigne les organisations bénéficiaires, détermine l'étendue et le champ d'application de ces congés et dispenses de service, en arrête la répartition et les modalités d'attribution.

**Art. 15.** Des congés et des dispenses de service pour activités politiques peuvent être mis à la disposition des fonctionnaires exerçant une activité politique.

Est notamment considéré comme activité politique au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'exercice d'un mandat de député ou de membre du conseil communal.

L'étendue et le champ d'application de ces congés et dispenses de service sont déterminés par arrêté du ministre.

**Art. 16.** Les fonctionnaires communaux membres de la commission centrale prévue par la loi précitée du 24 décembre 1985 bénéficient d'une dispense de service pour les réunions tant de la commission centrale que de celles des commissions spéciales désignées en son sein. Ils bénéficient en outre d'un congé syndical spécial de douze heures par mois.

Les membres de la commission de conciliation et du conseil de discipline, prévus par la loi précitée du 24 décembre 1985 bénéficient dans les mêmes conditions de dispenses de service et d'un congé syndical spécial de quatre heures par affaire, jusqu'à concurrence de six jours par an.

**Art. 17.** Les rémunérations relatives aux congés syndicaux et dispenses de service visés par les articles 14 et 16 sont remboursées aux administrations intéressées, à charge du fonds des dépenses communales.

Les montants sont calculés sur base de la rémunération horaire moyenne du fonctionnaire intéressé pendant l'année qui précède l'année des congés.

### Section 5 – Tâche et vacances scolaires

**Art. 18.** (1) Le fonctionnaire qui assume les fonctions de professeur de conservatoire a droit aux vacances et congés scolaires, tels que fixés par le ministre ayant l'Enseignement musical dans ses attributions.

La tâche hebdomadaire de référence du fonctionnaire visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, bénéficiant d'une tâche complète, comprend 1 320 minutes d'enseignement direct. La tâche hebdomadaire d'un enseignant ne pourra en aucun cas dépasser 1 440 minutes tout employeur confondu. À la tâche d'enseignement direct s'ajoute un travail annuel dans l'intérêt des élèves et de l'établissement d'enseignement musical. Le volume de ce travail, correspondant à une tâche d'enseignement direct complète, s'élève à 144 heures. Sont à considérer comme travail annuel à assurer :

- 1° l'organisation au moins une fois par année scolaire d'une audition de classe ;
- 2° l'assistance obligatoire à toutes réunions auxquelles le fonctionnaire est convoqué par la direction de l'établissement d'enseignement musical ou par l'autorité communale ;
- 3° la participation à des concerts ou représentations de l'établissement d'enseignement musical ;
- 4° l'assistance de l'enseignant aux examens et auditions des élèves ;
- 5° l'organisation au moins une fois par semestre d'une réunion avec les parents d'élèves. Les réunions et les entretiens avec les parents d'élèves sont à fixer à des horaires qui tiennent compte des contraintes des parents exerçant une activité professionnelle ;
- 6° les travaux administratifs découlant de l'enseignement musical.

Le volume de 144 heures de prestations découlant du travail annuel à assurer est diminué de 8 heures à partir de l'année scolaire au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge de cinquante ans et de seize heures à partir de l'année scolaire au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge de cinquante-cinq ans.

(2) Pour le fonctionnaire, qui assume les fonctions de directeur ou de directeur-adjoint d'un conservatoire, la durée normale de travail est fixée à 8 heures par jour, à 4 heures par demi-journée et à 40 heures par semaine. La durée normale de travail en cas de service à temps partiel à durée déterminée est fixée à 4 heures par jour et à 20 heures par semaine. La durée normale de travail en cas de service à temps partiel à raison de soixante-quinze pour cent est fixée à 6 heures par jour et à 30 heures par semaine. En cas de service à temps partiel à raison de cinquante pour cent, elle est fixée à 4 heures par jour et à 20 heures par semaine, et en cas de service à temps partiel à raison de vingt-cinq pour cent, elle est fixée à 10 heures par semaine. Toutefois, en cas de service à temps partiel à durée déterminée ou de service à temps partiel presté, conformément à l'article 34 de la loi précitée du 24 décembre 1985, toute autre répartition pourra être convenue avec le collège des bourgmestre et échevins. Si les nécessités du service l'exigent, le collège des bourgmestre et échevins, après consultation de la délégation du personnel, pourra fixer autrement la répartition du temps de travail. Le collège des bourgmestre et échevins, après consultation de la délégation du personnel, peut autoriser les fonctionnaires à travailler selon un horaire mobile. Le cas échéant, les dispositions visées au présent paragraphe sont applicables, par analogie et en tenant compte de leur durée normale de travail, aux fonctionnaires bénéficiant d'un service à temps partiel à durée déterminée de même qu'aux fonctionnaires bénéficiant d'un service à temps partiel correspondant à vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.

Chaque année, le fonctionnaire visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> a droit à un congé de récréation. L'année de congé est l'année civile. La durée du congé est de trente-deux jours ouvrables par année de congé. Toutefois, elle est de trente-quatre jours ouvrables à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge de cinquante ans et de trente-six jours ouvrables à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge de cinquante-cinq ans. Sont jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et du samedi. Pour le fonctionnaire occupé à temps complet la semaine de congé est mise en compte, quelle que soit la répartition du travail hebdomadaire, à raison de cinq jours ouvrables. Pour les fonctionnaires occupés à temps partiel les durées visées au paragraphe 1<sup>er</sup> sont réduites en proportion du degré d'occupation. Les fractions de jour inférieures à une demi-journée sont comptées pour une demi-journée, les fractions de jour supérieures à une demi-journée sont comptées pour une journée entière. Pour ces mêmes fonctionnaires la semaine de congé est mise en compte, par rapport à la semaine normale de quarante heures, pour un nombre d'heures proportionnel au degré d'occupation, les fractions d'heures sont négligées.

Le fonctionnaire qui quitte le service ou qui entre en service au courant de l'année a droit au congé de récréation proportionnellement à la durée de son activité de service pendant l'année en cours, à raison d'un douzième par mois de service. Les fractions de mois dépassant quinze jours sont comptées comme mois de service entier. Les fractions de mois au-dessous de quinze jours de calendrier sont comptées comme demi mois. Les fractions de congé supérieures à la demi-journée sont comptées comme jours entiers. Les fractions de congé inférieures à la demi-journée sont considérées comme demi-journée.

Lorsque la durée d'un congé sans traitement se prolonge au-delà de l'année en cours, la partie du congé de récréation correspondant à vingt-cinq jours qui n'a pu être accordée au fonctionnaire durant l'année en cours est reportée sur l'année au cours de laquelle le fonctionnaire reprend son service.

Si durant son congé annuel le fonctionnaire est atteint d'une maladie qui l'aurait mis dans l'impossibilité d'assurer son service s'il ne s'était pas trouvé en congé, la période de maladie n'est pas imputée sur le congé de récréation à la condition que l'intéressé ait sollicité dans les plus brefs délais, le cas échéant par télégramme ou téléphone, un congé de maladie auprès de son supérieur hiérarchique. La demande doit indiquer l'adresse exacte du séjour du fonctionnaire et est à compléter dans les meilleurs délais d'un certificat médical constatant l'incapacité de travail du fonctionnaire.

Le collègue des bourgmestre et échevins accorde le congé de récréation. À moins que des raisons de service ou les désirs justifiés d'autres fonctionnaires ne s'y opposent, le congé de récréation est accordé selon les désirs du fonctionnaire. Sous réserve d'impérieuses nécessités de service, est considérée comme désir justifié la demande du fonctionnaire qui a ou dont le conjoint a à charge des enfants en âge scolaire, ainsi que celle du fonctionnaire dont le conjoint occupe un emploi bénéficiant des congés du personnel enseignant, de prendre son congé de récréation pendant les périodes de vacances scolaires. Le congé annuel peut être pris en une ou plusieurs fois. Toutefois, il doit comporter une période de deux semaines consécutives au moins. Le congé annuel peut être fractionné en heures. Si le solde négatif dans le cadre de l'horaire mobile ou dans un autre mode de travail est imputé sur le congé de récréation de l'année en cours, celui-ci peut, s'il y a lieu, être fractionné en minutes. Le fonctionnaire qui a décidé de ne pas affecter sur son compte épargne-temps la partie du congé de récréation visée à l'article 5, point 1<sup>o</sup>, du règlement grand-ducal du 31 août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique communale, peut se voir accorder ce congé jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Exceptionnellement, le congé déjà accordé peut être différé pour des raisons impérieuses de service.

Si le fonctionnaire est rappelé ou ne peut partir en congé pour des raisons impérieuses de service, ses frais encourus de ce fait, dûment justifiés, lui sont remboursés. En outre son congé restant sera majoré d'un délai de route adéquat.

Sont jours fériés pour le fonctionnaire visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> :

- a) les jours fériés du secteur privé : le nouvel an, le lundi de Pâques, le premier mai, la journée de l'Europe, l'Ascension, le lundi de la Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc, l'Assomption, la Toussaint, Noël et le lendemain de Noël ;
- b) les jours fériés de rechange fixés pour le secteur privé ;
- c) une demi-journée le mardi de la Pentecôte et l'après-midi du 24 décembre. Le fonctionnaire qui ne bénéficie pas de ces demi-journées parce qu'il assure la permanence du service, a droit à un congé compensatoire de même durée.

Un congé supplémentaire, dit de compensation, est accordé au fonctionnaire qui est appelé à être de service pendant les heures de chômage général. Il en est de même dans les cas visés à l'alinéa 9, lettre c).

De même un congé de compensation est accordé au fonctionnaire qui a été appelé à fournir des heures supplémentaires, conformément à l'article 21 de la loi précitée du 24 décembre 1985.

Le congé de compensation est accordé au fonctionnaire sur demande à adresser au collègue des bourgmestre et échevins. La durée du congé de compensation est fixée en proportion des heures supplémentaires effectuées ou des heures de service prestées pendant les heures de chômage général. Les heures pour lesquelles le fonctionnaire a touché ou touche une indemnité spéciale ne donnent pas droit à congé de compensation.

Si un jour férié légal ou de rechange coïncide avec un jour de la semaine pendant lequel le fonctionnaire n'aurait pas été obligé de travailler, ce dernier a droit à un jour de congé de compensation

proportionnellement à sa tâche, qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié en question. Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel le fonctionnaire aurait été obligé de faire du service pendant un nombre d'heures différant de la moyenne journalière de sa tâche, le nombre d'heures se situant en dessous de cette moyenne est ajouté à son congé de récréation et le nombre d'heures dépassant cette moyenne est déduit de son congé de récréation. Toutefois, si le fonctionnement du service ne permet pas l'allocation du congé dans le délai prévu à l'alinéa 13, ce délai peut être prorogé jusqu'au 31 décembre de l'année de congé. Les jours fériés des mois de novembre et de décembre peuvent cependant être récupérés jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

(3) Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés du travail et aux personnes physiquement diminuées auxquelles a été reconnu la qualité de travailleur handicapé conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Pour les fonctionnaires occupés à temps partiel le congé supplémentaire prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup> est accordé en proportion du degré d'occupation.

### Section 6 – Compte épargne-temps

**Art. 19.** Pour les besoins de la présente section, il y a lieu d'entendre par :

- 1° « compte épargne-temps », ci-après « CET » : le compte qui permet au fonctionnaire d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie des éléments définis aux articles 21 et 22 ;
- 2° « congé épargne-temps » : le congé rémunéré pris sur base des droits découlant du CET ;
- 3° « leçon » : une leçon prestée dans l'enseignement correspond à deux heures prestées dans l'administration communale, le syndicat de communes ou l'établissement public placés sous la surveillance de la commune auxquels sont affectés le personnel enseignant engagé en qualité de fonctionnaire ou d'employé communal, ci-après « administration ».

**Art. 20.** L'administration met en place un CET individuel, qui est tenu en heures et en minutes pour chaque fonctionnaire dans le cadre de son système de gestion du temps.

Pour l'application de la présente section, une heure prestée dans l'enseignement correspond à deux heures prestées dans l'administration.

**Art. 21.** Les éléments suivants sont automatiquement affectés au CET :

- 1° les heures de travail prestées dans le cadre de l'horaire de travail mobile qui, à la fin du mois, dépassent la durée normale de travail ;
- 2° les heures de travail prestées dans le cadre d'un mode de travail autre qu'un horaire mobile, et dont le volume, constaté par le collège des bourgmestre et échevins, dépasse, à la fin du mois, la durée normale de travail.

**Art. 22.** Les éléments suivants peuvent être affectés au CET à la demande du fonctionnaire :

- 1° le congé de compensation prévu à l'article 21 de la loi précitée du 24 décembre 1985 ;
- 2° les leçons supplémentaires des enseignants à concurrence d'un maximum annuel de 20 pour cent de leur tâche moyenne de base de l'année concernée ;
- 3° le congé de reconnaissance attribué dans le cadre du système d'appréciation des performances professionnelles.

**Art. 23.** Le fonctionnaire reste titulaire du même CET et des droits en découlant dans les cas suivants :

- 1° en cas de changement d'affectation ;
- 2° en cas de changement de fonction ;
- 3° en cas de détachement ; en cas de détachement d'un fonctionnaire auprès d'un organisme international, le CET est tenu en suspens ;
- 4° l'employé communal qui devient fonctionnaire communal et inversement auprès de son administration.

**Art. 24.** (1) Le congé épargne-temps est utilisé en heures et minutes.

(2) Le congé épargne-temps est accordé, sur demande du fonctionnaire, par le collègue des bourgmestre et échevins, sous condition que les nécessités du service ne s'y opposent pas.

(3) Le CET est utilisé d'office pour compenser à la fin du mois le solde négatif éventuel par rapport à la durée mensuelle de travail prévue par la loi précitée du 24 décembre 1985. Si le congé épargne-temps sur le CET est insuffisant à la fin du mois pour compenser ce solde négatif, il sera procédé par imputation sur le congé de récréation de l'année en cours et, à défaut, sur le traitement ou l'indemnité du fonctionnaire.

(4) Le cumul du congé épargne-temps et du congé de récréation ne peut dépasser une année. Pour les enseignants, le cumul du congé épargne-temps et des vacances scolaires ne peut dépasser la durée d'une année scolaire.

**Art. 25.** Le solde horaire du CET est limité à mille huit cents heures.

Pour les enseignants, ce solde est limité à neuf cents heures de travail d'enseignement.

Tout excédent est supprimé sans contrepartie.

**Art. 26.** En cas de cessation des fonctions, la rémunération correspondant au solde du temps épargné sur le CET est versée à l'agent au moment de son départ sous forme d'une indemnité non pensionnable.

Pour la conversion du solde, cent soixante-treize heures de congé épargne-temps correspondent à un mois de rémunération.

Pour le calcul de l'indemnité, sont pris en compte le traitement ou l'indemnité de base, l'allocation de famille, les primes payées périodiquement et l'allocation de fin d'année. Cette indemnité ne compte pas pour l'application des règles anti-cumul des différents régimes de pension.

En cas de décès du fonctionnaire, l'indemnité est versée aux ayants droit.

La valeur du point indiciaire applicable est celle en vigueur au moment du versement de l'indemnité.

### **Chapitre 3 – Rémunération du personnel enseignant engagé en qualité de fonctionnaire communal**

#### **Section 1<sup>re</sup> – Champ d'application et classification des fonctions**

**Art. 27.** (1) Le présent chapitre s'applique aux fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance de la commune, tels que visés par la loi précitée du 24 décembre 1985 et assumant les fonctions de directeur ou de directeur-adjoint d'un conservatoire de musique ou encore de professeur de conservatoire.

(2) Les fonctionnaires sont classés dans la rubrique « Enseignement ».

Les fonctionnaires sont classés dans la catégorie A, groupe de traitement A1, dans le sous-groupe « enseignement musical » ou dans le sous-groupe à attributions particulières.

#### **Section 2 – Fixation de la valeur du point indiciaire et l'adaptation à l'indice du coût de la vie**

**Art. 28.** (1) Le fonctionnaire perçoit un traitement.

Le traitement de base et les accessoires de traitement sont accordés proportionnellement au degré d'occupation et dans les limites prévues par la présente loi.

L'agent bénéficiaire d'un accessoire de traitement sur base d'un motif déterminé ne peut pas bénéficier d'un autre accessoire de traitement ou d'une majoration d'échelon pour le même motif.

(2) La valeur correspondant à l'indice cent des tableaux indiciaires est identique à celle fixée pour les fonctionnaires de l'Etat. Les modifications de cette valeur sortent leur effet à la même date que pour les fonctionnaires de l'Etat.

La même valeur du point indiciaire est applicable aux indemnités des employés communaux bénéficiant de l'application du régime de pension des fonctionnaires communaux.

Les retenues opérées sur les éléments pensionnables des traitements et indemnités des fonctionnaires et des employés communaux bénéficiant de l'application du régime de pension des fonctionnaires communaux sont versées à la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux.

Pour les indemnités des employés communaux ne bénéficiant pas encore du régime de pension des fonctionnaires communaux, la valeur du point indiciaire est celle prévue pour les employés de l'Etat ne bénéficiant pas encore du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat. La même valeur du point indiciaire est applicable aux salariés.

**Art. 29.** Le traitement est adapté périodiquement aux variations du coût de la vie suivant les dispositions, règles et modalités applicables au traitement des fonctionnaires de l'Etat.

La même adaptation est appliquée aux pensions et aux allocations et indemnités prévues par la présente loi.

### **Section 3 – Traitement de début de carrière**

**Art. 30.** (1) Sans préjudice de l'application des dispositions des articles 31 et 32, le traitement du fonctionnaire nouvellement nommé définitivement est calculé à partir du troisième échelon de son grade de computation de la bonification d'ancienneté.

(2) Le grade de computation de la bonification d'ancienneté correspond au premier grade du niveau général, défini à l'article 37, à savoir au grade 12.

(3) Par dérogation au paragraphe 2, le conseil communal, sur avis du ministre, peut fixer le grade de computation de la bonification d'ancienneté des fonctionnaires relevant du sous-groupe à attributions particulières, sans que pour autant celui-ci ne puisse dépasser le grade de première nomination des différentes fonctions.

### **Section 4 – Bonification d'ancienneté de service pour la fixation du traitement initial**

**Art. 31.** (1) Lorsque le fonctionnaire obtient une nomination définitive au grade de début de son sous-groupe de traitement ou à un autre grade, conformément à l'article 30, les périodes passées à tâche complète ou partielle avant cette nomination lui sont bonifiées pour la totalité du temps pour le calcul de son traitement initial.

La bonification se compte par mois entiers, la période ne couvrant pas un mois entier étant négligée.

(2) Pour la détermination des périodes passées avant la nomination définitive les dates qui tombent à une date autre que le premier jour du mois sont reportées au premier jour du mois suivant.

(3) Le temps que le fonctionnaire a passé dans un groupe de traitement inférieur à son groupe de traitement normal, faute de remplir les conditions d'admission pour le groupe de traitement normal, est bonifié dans sa totalité comme ancienneté de service.

### **Section 5 – Echéances en matière de traitement**

**Art. 32.** (1) Le traitement est dû à partir de la date d'entrée en fonctions du fonctionnaire.

(2) En cas d'avancement en échelon, d'avancement en traitement et de promotion, le nouveau traitement est dû à partir du premier du mois qui suit l'évènement qui a donné lieu à sa fixation.

Toutefois, si l'évènement visé a lieu le premier jour ouvrable du mois, le traitement est dû pour le mois entier.

(3) Le traitement cesse le jour de la cessation des fonctions. Toutefois, en cas de décès du fonctionnaire en activité de service, le traitement cesse avec le mois au cours duquel le décès a eu lieu.

Si le fonctionnaire décède au cours du mois de l'entrée en fonctions ou de l'avancement en traitement ou de la promotion, il est censé avoir été bénéficiaire du nouveau traitement, pour le calcul du trimestre de faveur et de la pension, à partir du jour où la décision de nomination ou d'avancement en grade a été prise.

### **Section 6 – Avancement en échelon**

**Art. 33.** Le fonctionnaire comptant depuis sa nomination définitive deux ans de bons et loyaux services dans le même échelon de son grade accède à l'échelon suivant de ce grade, sans préjudice de l'application des dispositions inscrites à l'article 31 fixant l'échéancier de cet échelon et des échelons subséquents. Il en est de même après chaque période subséquente de deux ans de bons et loyaux services. Par dérogation, le deuxième échelon viendra à échéance après un an de service ou un an de service computable conformément à l'article 31.

### **Section 7 – Avancements en grade**

**Art. 34.** (1) Sans préjudice des restrictions légales et réglementaires, le fonctionnaire bénéficie d'avancements en grade qui interviennent à la suite soit d'un avancement en traitement, soit d'une promotion conformément aux dispositions de la présente loi.

(2) Le fonctionnaire qui bénéficie d'un avancement en grade a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon de traitement qui est immédiatement supérieur à l'échelon qu'il occupe avant l'avancement en grade, augmenté d'un échelon.

Si dans son ancien grade, le fonctionnaire a atteint le maximum, il a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon de traitement qui suit l'échelon immédiatement supérieur à son traitement avant l'avancement.

En cas d'avancement de grade, le temps que le fonctionnaire est resté dans l'échelon qu'il occupe avant l'avancement en grade est reporté dans l'échelon de son nouveau grade, si toutefois l'ancien échelon n'était pas le dernier échelon, le cas échéant allongé, du grade.

(3) Sans préjudice des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 et à moins que le mode de calcul par avancement de grade ne soit plus favorable, la nomination du fonctionnaire dans un autre sous-groupe de traitement considéré comme sous-groupe de traitement correspondant à ses études ou sa formation professionnelle, est considérée comme première nomination pour la reconstitution de sa carrière sur base de l'article 31, même si le fonctionnaire avait antérieurement accepté une autre nomination de fonctionnaire.

(4) La période de volontariat dans l'armée dépassant trois années est considérée comme période passée dans le grade de début d'un sous-groupe de traitement pour l'obtention du premier avancement en traitement.

**Art. 35.** Lorsqu'un fonctionnaire est nommé à un grade hiérarchiquement inférieur, les années passées au grade supérieur lui sont comptées pour la fixation du nouveau traitement si le changement de grade n'a pas lieu à titre de mesure disciplinaire.

### **Section 8 – Conditions et modalités d'avancements en grade**

**Art. 36.** Dans la rubrique « Enseignement », il est créé la catégorie de traitement A.  
Dans la catégorie de traitement A, il est créé un groupe de traitement A1.

**Art. 37.** Dans la rubrique « Enseignement », catégorie de traitement A, groupe de traitement A1, sont créés deux sous-groupes :

- 1° un sous-groupe enseignement musical avec la fonction de professeur de conservatoire ;
- 2° un sous-groupe à attributions particulières.

Les fonctions du sous-groupe enseignement musical avec la fonction de professeur de conservatoire comprennent les grades 12, 13, 14, 15 et 16. Les avancements en traitement aux grades 13 et 14 se font après trois et six années de grade à compter de la nomination définitive. Dans ce sous-groupe, l'accès au grade 15 se fait par avancement en traitement et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade depuis la nomination définitive et à la condition d'avoir suivi un cycle de formation de douze jours de formation continue au moins ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente.

L'avancement en traitement au grade 16 intervient après vingt années de grade à compter de la nomination définitive. Cet avancement en traitement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, ou par l'Institut national d'administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci.

Pour l'application des dispositions de l'article 6bis de la loi précitée du 24 décembre 1985, les avancements en traitement aux grades 15 et 16 sont assimilés à des promotions.

Pour le sous-groupe à attributions particulières, le classement des fonctions est défini comme suit :  
1° la fonction de directeur adjoint de conservatoire nommé à partir d'une fonction du groupe A1 est classée au grade 16 ;

2° la fonction de directeur de conservatoire est classée au grade 17.

#### **Section 9 – Majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières et la majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes**

**Art. 38.** (1) Les fonctionnaires relevant du sous-groupe de l'enseignement de la rubrique « Enseignement », classés aux grades 15 et 16 du groupe de traitement A1 ou au grade E7 sur base de l'article 47 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux et titulaires d'un poste à responsabilités particulières, défini dans l'organigramme de l'administration ou du service de l'agent et arrêté comme tel par le collège des bourgmestre et échevins, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Le collège des bourgmestre et échevins désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le collège des bourgmestre et échevins peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général.

Le nombre de ces postes à responsabilités particulières est limité à 15 pour cent de l'effectif des fonctionnaires défini pour le groupe de traitement A1. Toutefois, ce contingent peut être temporairement augmenté de 5 pour cent par décision du collège des bourgmestre et échevins.

(2) Dans les cas visés au paragraphe 1<sup>er</sup> et pour la durée de l'occupation d'un tel poste, les échelons respectifs sont augmentés dans leurs grades de 25 points indiciaires.

(3) Toute fraction dans le calcul du nombre des postes au sens du présent article est arrondie vers l'unité immédiatement supérieure à cette fraction.

(4) Le fonctionnaire ayant bénéficié d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières qui ne remplit plus les conditions du présent article se voit retirer ce bénéfice avec effet au premier jour du mois qui suit la cessation de l'occupation du poste à responsabilités particulières.

**Art. 39.** Bénéficiaire d'une majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes, les fonctionnaires de la rubrique « Enseignement » nommés aux fonctions de directeur ou de directeur adjoint.

Pour les fonctionnaires énumérés ci-après, la valeur des différents échelons de leurs grades respectifs est augmentée de 25 points indiciaires.

Toutefois, l'agent bénéficiaire d'une majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes ne peut pas bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

## Section 10 – Accessoires de traitement

### Art. 40. Allocation de famille

(1) Le fonctionnaire bénéficie d'une allocation de famille pensionnable de 29 points indiciaires, payable avec son traitement. Pour les fonctionnaires bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps, d'un congé parental à temps partiel ou d'un service à temps partiel, l'allocation de famille est proratisée par rapport au degré d'occupation. Les fonctionnaires bénéficiant d'un congé sans traitement ou d'un congé parental à temps plein n'ont pas droit à l'allocation de famille pendant la durée de ces congés.

(2) Pour les fonctionnaires occupés partiellement dans plusieurs communes et dont le degré d'occupation total est inférieur ou égal à cent pour cent, l'allocation de famille est calculée séparément pour chaque commune. Elle est égale au pourcentage correspondant au degré d'occupation de l'allocation que toucherait le fonctionnaire s'il était occupé à cent pour cent dans la commune concernée.

Pour les fonctionnaires occupés partiellement dans plusieurs communes et dont le degré d'occupation dépasse cent pour cent, l'allocation de famille totale, versée par les différentes communes, est égale à 29 points. L'agent visé par le présent paragraphe doit en informer ses employeurs. L'allocation à verser par chaque commune est fixée au prorata de la tâche que l'agent y assume par rapport à la tâche totale qu'il exerce auprès de tous ses employeurs.

(3) A droit à l'allocation de famille ainsi déterminée, le fonctionnaire qui est père ou mère d'un ou plusieurs enfants pour lequel ou lesquels sont versées des allocations familiales de la part de la Caisse pour l'avenir des enfants ou des prestations identiques ou similaires par un établissement identique ou similaire d'un État membre de l'Union européenne.

Il en est de même pour l'enfant jusqu'à l'âge de 27 ans, qui bénéficie de la protection liée à l'affiliation à l'assurance-maladie du demandeur soit au titre de l'article 7 du Code de la sécurité sociale, soit au titre de la législation d'un État avec lequel le Luxembourg est lié par un instrument bi- ou multilatéral de sécurité sociale, soit au titre d'un régime d'assurance-maladie en raison d'une activité au service d'un organisme international, qui habite avec le demandeur dans le logement et qui y est déclaré.

Lorsque le droit à l'allocation de famille prend naissance après la date d'entrée en fonctions du fonctionnaire, celui-ci en bénéficie à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le droit a pris naissance.

(4) Le collège des bourgmestre et échevins bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale et de la Caisse pour l'avenir des enfants des données nécessaires pour la gestion de l'allocation de famille par le biais d'un échange informatique.

Lorsque l'agent, son conjoint ou partenaire touchent des prestations familiales identiques ou similaires d'un autre État membre de l'Union européenne pour un enfant à charge, il doit immédiatement notifier par écrit au collège des bourgmestre et échevins tout changement en matière d'enfant à sa charge.

L'agent, son conjoint ou partenaire, et dont l'enfant remplit les conditions du paragraphe 3, alinéa 2, doit transmettre au début de chaque année au collège des bourgmestre et échevins une attestation certifiant la coassurance de son enfant en matière de sécurité sociale.

Le paiement indu de l'allocation de famille est sujet à restitution de la part de son bénéficiaire.

### Art. 41. Allocation de repas

Le fonctionnaire en activité de service bénéficie d'une allocation de repas dont le montant, les modalités d'imposition, d'application et d'exécution ainsi que l'effet sont identiques à ceux valables pour les fonctionnaires de l'Etat.

### Art. 42. Allocation de fin d'année

(1) Le fonctionnaire en activité de service, nommé provisoirement ou définitivement, bénéficie d'une allocation de fin d'année, non pensionnable dans la mesure où il peut prétendre à une pension en application de la loi instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois de l'Etat, payable avec le traitement du mois de décembre.

Le montant de cette allocation est égal à cent pour cent du traitement de base, tel qu'il résulte de l'application des tableaux indiciaires de l'annexe, dû pour le mois de décembre.

(2) Le fonctionnaire entré en service en cours d'année reçoit autant de douzièmes d'une allocation de fin d'année qu'il a presté de mois de travail depuis son entrée.

Le fonctionnaire qui quitte le service en cours d'année pour des raisons autres que celles prévues aux articles 51, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettres a), b) et d) et paragraphe 2, lettre b) et 58, paragraphes 10 et 11 de la loi précitée du 24 décembre 1985 reçoit autant de douzièmes d'une allocation de fin d'année qu'il a presté de mois de travail dans l'année. Son allocation de fin d'année est payable avec le dernier traitement dû.

Pour le fonctionnaire visé par le présent paragraphe, ainsi que pour celui bénéficiaire pendant l'année à laquelle elle se rapporte d'un congé sans traitement, d'un congé pour travail à mi-temps, d'un congé parental, d'un service à temps partiel ou d'une tâche partielle, l'allocation de fin d'année est calculée sur base soit du traitement du mois de décembre, soit à défaut du traitement du dernier mois travaillé, proratisé par rapport à la tâche et aux mois travaillés pendant l'année de référence.

(3) Ne sont pas à considérer comme mois de travail prestés les mois pendant lesquels un trimestre de faveur, un traitement d'attente, une pension spéciale ou une indemnité de préretraite a été payé.

#### **Art. 43. Allocations familiales**

En dehors de son traitement, le fonctionnaire bénéficie d'allocations familiales suivant les conditions et les modalités prévues par la législation concernant les allocations familiales des salariés.

#### **Art. 44. Prime d'astreinte**

(1) Bénéficient d'une prime d'astreinte les fonctionnaires dont le service, de par sa nature et son organisation réglementaire, comporte, soit périodiquement soit à intervalles réguliers, du travail exécuté :

1° la nuit, entre vingt-deux et six heures ;

2° les samedis, dimanches ou jours fériés légaux ou réglementaires, entre six et vingt-deux heures.

(2) Pour le fonctionnaire dont le service implique en permanence du travail alternant par équipes successives, le travail presté pendant les périodes définies au paragraphe 1<sup>er</sup> donne lieu à une prime d'astreinte dont la valeur horaire est fixée à 0,6 point indiciaire.

Pour le fonctionnaire périodiquement ou occasionnellement astreint à du service pendant les mêmes périodes, les heures de travail effectivement prestées donnent lieu à une prime d'astreinte dont la valeur horaire est fixée à 0,48 point indiciaire.

#### **Art. 45. Prime de doctorat**

Les fonctionnaires de la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1 détenteur d'un diplôme de doctorat ou équivalent ou qui obtiennent ce titre au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi et à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu leur obtention, d'une prime correspondant à 20 points indiciaires sous réserve qu'il est établi que la détention d'un diplôme de doctorat ou équivalent, inscrit au registre des titres déposé auprès du ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé.

#### **Art. 46. Primes et indemnités pour certains fonctionnaires de l'Enseignement**

Une prime non pensionnable de 6 points indiciaires est allouée aux fonctionnaires du groupe de traitement A1 de la rubrique « Enseignement », 15 ans après la date de leur nomination définitive.

#### **Art. 47. Suppléments personnels de traitement**

(1) Le fonctionnaire qui est admis au service provisoire d'une catégorie ou d'un groupe de traitement supérieur continuera à bénéficier de son ancien traitement de base pendant la durée du service provisoire.

Au cas où le traitement dont bénéficie l'intéressé pendant son service provisoire est supérieur à son ancien traitement de base, la différence lui est payée à titre de supplément personnel.

Lorsqu'au moment de la nomination définitive dans une catégorie ou d'un groupe de traitement supérieur le nouveau traitement de base est inférieur à celui dont bénéficiait le fonctionnaire dans la catégorie inférieure, il conservera l'ancien traitement de base arrêté au jour de la nomination définitive, aussi longtemps qu'il est plus élevé.

(2) Le fonctionnaire communal qui obtient une nouvelle nomination auprès d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance de la commune, conserve le traitement de base conformément aux dispositions de la présente loi, aussi longtemps que le calcul du nouveau traitement de base accuse un montant inférieur en points indiciaires à l'ancien. Il en est de même pour le fonctionnaire qui change de fonction dans le cadre des articles 36 et 37.

Le temps que le fonctionnaire a passé dans son ancienne administration depuis sa nomination définitive est considéré comme temps de service passé dans le grade de nomination pour l'application de la présente loi.

(3) Dans le cas où la commune fait appel à des fonctionnaires publics, ces personnes sont dispensées du temps de service provisoire et des examens qu'elles ont subis avec succès ou dont elles ont été régulièrement dispensées dans leur ancienne administration.

Elles bénéficient en outre, en vue de l'application des dispositions des articles 36 et 37 d'une bonification égale à la période se situant entre la première nomination et la nouvelle nomination définitive.

Les décisions en application du présent paragraphe sont prises par le conseil communal.

(4) Le fonctionnaire ainsi que l'employé communal qui réintègrent le service dans l'une de ces qualités après l'avoir quitté pour des raisons autres que la mise à la retraite, peut obtenir un supplément personnel tenant compte de la différence entre son traitement de base ou son indemnité de base dont il bénéficiait avant son départ et son traitement de base ou son indemnité de base alloués au moment de sa réintégration.

Le supplément personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> diminue au fur et à mesure que le traitement ou l'indemnité augmente par l'accomplissement des conditions de service provisoire, d'examen et d'années de service.

(5) L'employé communal qui est nommé fonctionnaire et qui, par application des dispositions de la présente loi, obtient un traitement de base inférieur à son indemnité de base d'employé dont il bénéficiait au moment de sa nomination, peut obtenir un supplément personnel de traitement tenant compte de la différence entre l'indemnité de base et le traitement de base.

Il en est de même du salarié qui est admis au service provisoire de fonctionnaire.

Le salaire pris en considération est le salaire mensuel au jour de la nomination provisoire de fonctionnaire.

Le supplément personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> diminue au fur et à mesure que le traitement de base augmente par l'accomplissement des conditions de stage, d'examen et d'années de service.

(6) Le fonctionnaire classé au dernier ou à l'avant-dernier grade définis aux articles 36 et 37, bénéficie à partir du premier jour du mois qui suit son cinquante-cinquième anniversaire d'un supplément de traitement personnel égal à la différence entre le dernier échelon barémique du grade de fin de carrière et son traitement actuel.

S'il est classé à l'antépénultième grade, le supplément de traitement est égal à la différence entre le dernier échelon barémique de l'avant-dernier grade de sa carrière et son traitement actuel.

Le supplément du traitement personnel diminue au fur et à mesure que le traitement augmente par l'effet d'avancement en échelon ou d'avancement en grade.

Au sens des dispositions du présent article, ne sont pas à considérer comme grades de fin de carrière, les fonctions de directeur ou de directeur adjoint.

(7) Les décisions visées aux paragraphes 2 à 5 sont prises par le conseil communal, sur demande de l'agent concerné.

(8) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux fonctionnaires en cas de changement de fonction ou de rétrogradation dans le contexte d'une mesure disciplinaire ou dans le cadre de la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 54 de la loi précitée du 24 décembre 1985.

#### **Art. 48. Frais de route et de séjour**

Les frais de route et de séjour des fonctionnaires et autres personnes qui exécutent des voyages de service sont régies par les dispositions légales et réglementaires fixant les frais de route des fonctionnaires de l'Etat.

Chaque déplacement donnant lieu à indemnisation devra être autorisé au préalable par le bourgmestre. Les déplacements à l'étranger sont soumis à l'autorisation préalable du collège des bourgmestre et échevins, qui pourra demander un rapport écrit sur la mission dont le fonctionnaire a été chargé.

Les dépenses pour frais de route et de séjour sont à proportionner aux dépenses réelles, elles ne devront en aucun cas constituer un élément de rémunération.

Des sommes fixes pour les fonctionnaires, dont les voyages forment un élément constitutif de leurs fonctions, ne sont pas allouées. Toutefois, ces fonctionnaires peuvent être dispensés, par le bourgmestre, de demander pour chaque voyage une autorisation préalable, à charge de rendre périodiquement compte de la mission générale qui leur est confiée.

#### **Art. 49. Indemnité d'habillement**

Les fonctionnaires et employés communaux peuvent bénéficier d'une mise à disposition des vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement dans les conditions et suivant les modalités à fixer par règlement grand-ducal.

#### **Art. 50. Subvention d'intérêt**

Une subvention d'intérêt est allouée aux fonctionnaires et employés communaux en activité de service, à la condition d'avoir contracté un ou des prêts dans l'intérêt du logement.

Toutefois et à condition de bénéficier de cette subvention au moment de leur mise à la retraite, ils continuent à être éligibles pour son octroi aussi longtemps qu'ils ont au moins un enfant à charge pour lequel ils touchent des allocations familiales.

Un règlement grand-ducal détermine les conditions et les modalités d'allocation de la subvention d'intérêt.

#### **Art. 51. Indemnité des retraités engagés par les communes**

Nonobstant la limite d'âge, les communes peuvent engager temporairement, dans l'intérêt du service, par contrat écrit à durée déterminée, des retraités de l'Etat, de l'Administration parlementaire, d'une commune, d'un syndicat de communes, d'un établissement public, de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois ou d'une institution internationale, justifiant de qualifications spéciales. L'indemnité à verser de ce chef est fixée par le conseil communal, sur avis conforme du ministre, de cas en cas suivant l'importance et la nature des services à rendre.

#### **Art. 52. Indemnité compensatoire d'un service à temps partiel pour raisons de santé**

(1) Par traitement antérieur au sens du présent article, il y a lieu d'entendre les éléments de traitement pensionnables respectivement prévus à l'article 10 de la loi modifiée du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois et à l'article 60 de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois dont le fonctionnaire bénéficie au moment de l'admission au service à temps partiel pour raisons de santé.

En ce qui concerne le fonctionnaire relevant de la loi précitée du 3 août 1998, il est fait abstraction de l'application de l'article 66, paragraphe 5 et du taux de réduction y prévu.

(2) Le fonctionnaire bénéficiaire d'un service à temps partiel pour raisons de santé en exécution de l'article 51 de la loi précitée du 25 mars 2015 ou de l'article 73 de la loi précitée du 3 août 1998, a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence, exprimée en points indiciaires, entre

le traitement résultant de l'exercice de son service à temps partiel et son traitement antérieur touché pour le mois précédant son admission au service à temps partiel.

La modification du service à temps partiel pour raisons de santé sur base d'une adaptation du degré de travail aux facultés résiduelles du fonctionnaire par la commission des pensions entraîne l'adaptation correspondante de l'indemnité compensatoire par rapport au nouveau traitement et au traitement antérieur.

Le service à temps partiel pour raisons de santé est bonifié dans sa totalité pour l'application des avancements en échelon, des avancements en traitement et des promotions.

L'indemnité compensatoire donne lieu aux déductions pour charges fiscales et sociales prévues en matière de rémunérations d'activité et est adaptée à l'évolution des valeurs du nombre indice et du point indiciaire applicables en fonction du régime spécial de pension dont relève le fonctionnaire.

L'indemnité compensatoire est versée par l'employeur ensemble avec le traitement du fonctionnaire.

### Section 11 – Prêretraite

**Art. 53.** (1) Le fonctionnaire en activité de service qui peut prétendre à une pension conformément aux dispositions de la loi précitée du 25 mars 2015, âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins et justifiant auprès d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance des communes de vingt années au moins de travail posté à temps plein dans le cadre d'un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives, a droit à l'admission à la prêretraite et au versement d'une indemnité de prêretraite selon les modalités prévues au présent article, au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse prévue à l'article 7, paragraphe I, points 1 et 2 de la loi précitée du 25 mars 2015. Il en est de même du fonctionnaire justifiant de vingt années de travail à temps plein prestées en poste fixe de nuit.

Les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> sont également applicables aux fonctionnaires justifiant de 20 années de travail à temps plein sur un poste comportant, par journée de travail, la prestation régulière de 7 heures de travail consécutives au moins dont 3 heures au moins se trouvent placées à l'intérieur de la fourchette de temps comprise entre 22.00 heures du soir et 06.00 heures du matin ou dans le cadre d'un mode d'organisation du travail en cycle continu ou en cycle semi-continu fonctionnant sur base de trois équipes successives et comportant 2 postes de jour et obligatoirement 1 poste de nuit.

Le fonctionnaire admis à la prêretraite reste soumis aux dispositions du chapitre 15 de la loi précitée du 24 décembre 1985.

Le poste du fonctionnaire admis à la prêretraite est considéré comme vacance de poste.

La décision accordant la prêretraite est irrévocable.

(2) L'indemnité de prêretraite servie au fonctionnaire admis à la prêretraite est égale à quatre-vingt-trois pour cent du dernier traitement et des éléments de rémunération pensionnables effectivement touchés par le fonctionnaire à la veille de l'admission à la prêretraite. Les dispositions de l'article 10, paragraphe II de la loi précitée du 25 mars 2015 ne s'appliquent pas au calcul de l'indemnité de prêretraite.

En ce qui concerne, toutefois, la prime d'astreinte visée par la présente loi, elle est mise en compte à raison du montant touché pendant l'année de calendrier précédant celle de l'admission à la prêretraite.

L'indemnité de prêretraite ainsi déterminée ne peut être supérieure à 502 points indiciaires. Elle remplace le traitement et les éléments de rémunération antérieurement touchés.

Le fonctionnaire bénéficiaire au moment de son admission à la prêretraite d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières visée à l'article 38 reste classé au niveau de grade et d'échelon atteints, mais libère le poste occupé au niveau de l'organigramme de son administration.

L'indemnité est adaptée aux variations du coût de la vie et de la valeur du point indiciaire conformément aux dispositions y relatives applicables aux traitements des fonctionnaires.

L'indemnité est soumise aux déductions à titre de cotisations pour l'assurance maladie, de retenue pour pension et d'impôts généralement prévues en matière de traitements. Les contributions d'assurance-pension sont calculées sur le traitement ayant servi de base au calcul de l'indemnité de retraite.

Le bénéficiaire de l'indemnité de préretraite conserve le droit au complément différentiel prévu par la loi modifiée du 26 mars 1974 portant fixation de suppléments de pension à allouer aux personnes devenues victimes d'actes illégaux de l'occupant en cas d'invalidité ou de décès précoces. Les constatations relatives à l'invalidité précoce sont faites par la commission des pensions prévue aux articles 46 et suivants de la loi précitée du 26 mars 1974. Si les conditions d'imputabilité prévues à l'article 1<sup>er</sup> de la loi précitée du 26 mars 1974 sont remplies, le complément différentiel est payé à partir de l'ouverture du droit à la pension de vieillesse.

Les droits du fonctionnaire à l'indemnité de préretraite cessent de plein droit :

- 1° à partir de la mise à la retraite du fonctionnaire avec droit à une pension de vieillesse ;
- 2° à partir du mois qui suit celui du décès du fonctionnaire ;
- 3° à partir du mois qui suit celui dans lequel le fonctionnaire exerce une activité rémunérée du secteur privé autre que celle déterminée à l'article 16, paragraphe 2, de la loi précitée du 24 décembre 1985, dans cette hypothèse, l'intéressé est démis d'office de ses fonctions avec droit à une pension dans les conditions de l'article 7, paragraphe I de la loi précitée du 25 mars 2015.

Le fonctionnaire admis à la préretraite est obligé d'informer immédiatement le collège des bourgmestre et échevins de toute modification de sa situation personnelle susceptible d'influer sur ses droits à indemnisation. S'il est constaté que l'indemnité a été accordée par suite d'une erreur matérielle, elle est relevée, réduite ou supprimée. Les indemnités indûment touchées sont à restituer par le fonctionnaire.

(3) Le fonctionnaire sollicitant l'admission à la préretraite, introduit auprès de son administration d'origine une demande écrite trois mois au plus tard avant la date présumée de l'admission à la préretraite. Dans le mois de l'introduction de cette demande, l'administration se fait indiquer par la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux la date d'ouverture du droit à la pension de vieillesse du fonctionnaire.

L'admission à la préretraite est prononcée par le conseil communal sous l'approbation du ministre. La décision d'admission fixe le début de la préretraite qui se situe, dans tous les cas, au premier d'un mois. L'administration informe le fonctionnaire, dans le délai d'un mois suivant sa demande, des suites réservées à sa requête.

L'indemnité de préretraite est versée par son administration d'origine responsable pour le paiement des traitements des fonctionnaires.

(4) À partir de la date d'ouverture du droit à la pension de vieillesse, la mise à la retraite est prononcée d'office.

La pension de vieillesse est calculée sur base, d'une part, du traitement et de l'allocation de famille ayant servi de base à la fixation de la dernière mensualité de l'indemnité de préretraite ainsi que des autres éléments de rémunération arrêtés à la veille de l'admission à la préretraite, dans les limites prévues aux articles 10 et 57 de la loi précitée du 25 mars 2015, et, d'autre part, du temps compté jusqu'à la date de la cessation de l'indemnité de préretraite.

Si le fonctionnaire décède avant l'ouverture du droit à la pension de vieillesse, un trimestre de faveur est encore payé conformément à l'article 35 de la loi précitée du 25 mars 2015. La pension du survivant est calculée sur base du traitement, de l'allocation de famille et des éléments de rémunération visés à l'alinéa 2 et du temps compté jusqu'à la date du décès.

## **Section 12 – Restitution des traitements**

**Art. 54.** Si les éléments de calcul du traitement se modifient par suite d'une erreur matérielle de l'administration, le traitement est recalculé et les montants versés en trop sont récupérés ou déduits du traitement. Il peut être renoncé par le collège des bourgmestre et échevins en tout ou en partie à la récupération des montants versés en trop dans les conditions et suivant les modalités à fixer par règlement grand-ducal.

La restitution de prestations est obligatoire si le fonctionnaire a provoqué leur attribution en alléguant des faits inexacts ou en dissimulant des faits importants ou s'il a omis de signaler de tels faits après l'attribution.

Par dérogation aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, une dispense de remboursement est accordée d'office lorsque le solde total à rembourser, constaté depuis un an au moins accuse un montant inférieur ou égal à vingt-cinq euros.

### Section 13 – Dispositions additionnelles

**Art. 55.** (1) Les traitements des fonctionnaires en service provisoire sont fixés au quatrième échelon du grade de computation de la bonification d'ancienneté défini pour leur catégorie, groupe et sous-groupe de traitement ou fonction.

(2) Pour les fonctionnaires en service provisoire à temps partiel, les traitements sont proratisés par rapport au degré d'occupation.

**Art. 56.** Dans les cas visés aux articles 50 et 53, alinéa 2 de la loi précitée du 25 mars 2015, ainsi qu'aux articles y correspondants de la loi précitée du 3 août 1998 dont bénéficient les fonctionnaires entrés en service après le 31 décembre 1998, la décision de la commission des pensions concernant un fonctionnaire communal est soumise au collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève le fonctionnaire.

Le collège des bourgmestre et échevins décide de la nouvelle affectation du fonctionnaire au vu de ses aptitudes et qualifications.

Dans l'hypothèse de l'article 53, alinéa 2, de la loi précitée du 25 mars 2015 et de l'article y correspondant de la loi précitée du 3 août 1998 dont bénéficient les fonctionnaires entrés en service après le 31 décembre 1998, cette nouvelle affectation peut consister en une réintégration de l'intéressé dans ses anciennes fonctions; s'il y a impossibilité de le faire, il sera chargé d'office dans l'administration dont il relève d'un emploi répondant à ses aptitudes, avec conservation du traitement acquis dans son emploi précédent.

Le fonctionnaire ainsi chargé d'un nouvel emploi pourra être intégré dans l'administration au niveau correspondant à sa qualification. La date de la nomination à cet emploi fixera le rang d'ancienneté du fonctionnaire. Pour être admis aux avancements en grade ultérieurs, il devra remplir les conditions d'avancement prescrites. Les nominations conférées en vertu des alinéas 1<sup>er</sup> à 3 se feront à des emplois qui sont créés à cette fin par dépassement des effectifs.

Dans l'hypothèse de l'article 50 de la loi précitée du 25 mars 2015 et de l'article y correspondant de la loi précitée du 3 août 1998 dont bénéficient les fonctionnaires entrés en service après le 31 décembre 1998, cette nouvelle affectation peut consister en un changement d'emploi au sein de son administration d'origine ou en un détachement conformément à l'article 8, paragraphe 3, de la loi précitée du 24 décembre 1985.

Le fonctionnaire détaché peut être remplacé dans son administration d'origine par dépassement des effectifs. Il conserve le traitement de base, le grade et l'ancienneté de service dont il bénéficiait dans sa position antérieure. Il obtient les avancements en échelon, les avancements en traitement et les promotions suivant les dispositions applicables dans sa nouvelle administration.

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

Dans la suite, le fonctionnaire pourra être intégré dans un autre sous-groupe de l'administration au niveau correspondant à sa qualification. Lorsqu'au moment de la nomination dans le nouveau sous-groupe, le nouveau traitement de base est inférieur à celui dont bénéficiait le fonctionnaire dans l'ancien sous-groupe, il conservera l'ancien traitement, arrêté au jour de la nomination, aussi longtemps qu'il est plus élevé.

## Chapitre 4 – Régime du personnel enseignant engagé en qualité d'employé communal

### Section 1<sup>re</sup> – Dispositions générales et les conditions d'engagement

**Art. 57.** Nul n'est admis au service d'un établissement d'enseignement musical dans le secteur communal en qualité d'employé communal, s'il ne remplit les conditions suivantes :

- 1° être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ;
- 2° jouir des droits civils et politiques ;
- 3° offrir les garanties de moralité requises ;

- 4° satisfaire aux conditions d'aptitude physique et psychique requises pour l'exercice de son emploi, à attester par un certificat médical établi par le médecin du travail dans la Fonction publique ;
- 5° faire preuve d'une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives telles que définies par la loi modifiée du 24 février 1984 sur le régime des langues ;
- 6° satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises.

**Art. 58.** (1) Par dérogation à l'article 57, point 4°, les conditions d'aptitude physique et psychique ne sont pas à attester par un certificat médical dans le cas de l'employé communal réengagé sous la même qualité auprès d'une commune ou d'un syndicat de communes après une période d'interruption de service inférieure à deux années, sauf en cas de nécessité de service et en raison de la spécificité du poste.

(2) Par dérogation à l'article 57, point 5°, le conseil communal procède exceptionnellement à l'engagement d'agents hautement spécialisés ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance de deux des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée. L'engagement de ces agents ne peut avoir lieu qu'après la publication des vacances d'emploi en question. L'employé communal qui bénéficie d'une dispense de la connaissance de la langue luxembourgeoise en application de ces dispositions est tenu de suivre au cours des trois premières années de service à partir de la date d'engagement des cours de langue luxembourgeoise en pouvant prétendre au congé linguistique tel qu'il est prévu à l'article 30*decies* de la loi précitée du 24 décembre 1985 et de se soumettre à un contrôle de la langue luxembourgeoise.

(3) Pour l'application de l'article 57, point 6°, l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 7, de la loi précitée du 24 décembre 1985 est applicable.

**Art. 59.** L'engagement est effectué par le conseil communal.

L'engagement est effectué dans les formes et suivant les modalités prévues par les articles L.121-1 à L.121-4, les articles L.122-1 à L.122-10 et les articles L.122-12 et L.122-13 du Code du Travail.

À la suite de la délibération d'engagement, le contrat y relatif est établi entre l'employé communal et le collège des bourgmestre et échevins.

**Art. 60.** La résiliation du contrat de travail est prononcée par une décision motivée du conseil communal.

**Art. 61.** L'employé communal qui bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée peut résilier ce dernier dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 50 de la loi précitée du 24 décembre 1985.

**Art. 62.** (1) Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé communal ne peut plus être résilié lorsqu'il est en vigueur depuis dix ans au moins, sauf à titre de mesure disciplinaire ainsi que pour l'application de la procédure d'amélioration des prestations professionnelles et de la procédure d'insuffisance professionnelle. Pendant la période précédant cette échéance, il peut être résilié par le conseil communal soit pour des raisons dûment motivées, soit lorsque l'employé communal s'est vu attribuer un niveau de performance 1 conformément à l'article 6bis de la loi précitée du 24 décembre 1985.

(2) Le conseil communal prononce la résiliation du contrat, à titre de mesure disciplinaire, après décision conforme du conseil de discipline institué pour les fonctionnaires communaux. Le conseil de discipline procède conformément aux dispositions légales qui déterminent son organisation et son fonctionnement.

(3) Sans préjudice des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, le conseil communal est en droit de résilier le contrat en cas d'absence prolongée ou d'absences répétées pour raison de santé de l'employé communal qui ne bénéficie pas encore du régime de pension des fonctionnaires communaux. Le collège des bourgmestre et échevins déclenche la procédure de résiliation lorsque, au cours d'une période de douze mois, l'employé communal a été absent pour raison de santé pendant six mois consécutifs ou non. À 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 communal 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.

Au moins deux mois avant l'écoulement du délai de six mois d'absences pour raisons de santé et du déclenchement prévu de ladite procédure prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le collège des bourgmestre et échevins informe l'employé communal concerné de l'approche de ce délai de six mois. L'employé communal peut demander, sur base d'un rapport médical circonstancié de son médecin traitant, une prolongation du délai précité d'une durée de trois mois supplémentaires. Sur base de ce rapport médical, le collège des bourgmestre et échevins décide du moment de déclencher la procédure de résiliation.

## **Section 2 – Affiliation au régime de pension des fonctionnaires communaux**

**Art. 63.** (1) Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 64, l'employé communal qui bénéficie d'un contrat à durée indéterminée a droit pour lui-même et ses survivants, à l'application du régime de pension des fonctionnaires communaux dans l'une des conditions suivantes :

- 1° après vingt années de service à compter de l'entrée en vigueur du contrat à durée indéterminée ;
- 2° à partir de l'âge de cinquante-cinq ans.

Le même droit existe pour le salarié à tâche intellectuelle à partir du moment où il obtient le statut d'employé communal à la condition que les différentes périodes se succèdent sans interruption.

Le transfert de régime est effectué à partir du premier du mois qui suit celui au cours duquel l'employé communal remplit les conditions prescrites. À partir de la même date les contributions et les cotisations fixées par la législation sur l'assurance pension des fonctionnaires communaux sont perçues par la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux.

Les communes transmettent à la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux les copies des contrats d'engagement d'employés communaux ainsi que des décisions de résiliation dans un délai de deux mois.

(2) Sont applicables aux employés communaux ayant changé de régime de pension les dispositions concernant le rachat, figurant à la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.

(3) La pension revenant à un employé communal conformément au paragraphe 2 ne pourra pas être calculée sur base d'une rémunération supérieure à la rémunération maximale prévue pour la catégorie d'employé communal par la présente loi. Cette rémunération est augmentée le cas échéant par l'allocation de famille, la prime d'astreinte et les autres éléments pensionnables légalement dus.

(4) Pour l'application du présent article la terminologie en rapport avec les employés communaux se substitue à celle en rapport avec les fonctionnaires communaux de la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.

(5) Pour l'application du présent article, les dates à considérer qui ne coïncident pas avec le premier jour ouvrable du mois sont reportées au premier du mois suivant, sauf dans le cas où l'employé communal est engagé après l'âge de cinquante-cinq ans ou bien s'il peut faire valoir vingt années de service au moment de son entrée en service en qualité d'employé communal conformément à l'article 64.

**Art. 64.** (1) Sont mises en compte pour l'application des délais prévus aux articles 62 et 63 :

- 1° les périodes passées au service des communes en qualité d'employé privé ;
- 2° les périodes passées au service communal en qualité de fonctionnaire nommé à titre définitif ;
- 3° les périodes passées au service de l'Etat en qualité d'employé ou de fonctionnaire de l'Etat ;
- 4° les périodes passées au service communal en qualité de salarié à tâche intellectuelle ;
- 5° le temps de service comme volontaire de l'Armée ;
- 6° les temps considérés comme périodes d'activité de service intégrale dans les conditions prévues par les articles 29 à 31 de la loi précitée du 24 décembre 1985.

Les périodes visées aux points 1<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> sont mises en compte à condition qu'elles se succèdent sans interruption et qu'elles rejoignent sans interruption la période prestée en qualité d'employé communal sous contrat à durée indéterminée. L'interruption de cette dernière période ne nuit pas à la prise en compte des périodes antérieures passées au service d'une commune ou de l'Etat, lorsqu'il y a reprise de service ultérieure.

(2) Si, par application des articles 31, paragraphe 1<sup>er</sup>, et 32, paragraphe 2, de la loi précitée du 24 décembre 1985, l'employé communal, qui ne remplit pas encore les conditions prévues à l'article 63, paragraphe 1<sup>er</sup>, bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un service à temps partiel, la commune prend à charge, pendant les deux années consécutives au congé de maternité ou au congé d'accueil, les cotisations correspondant à l'indemnité intégrale qui aurait été due pendant ces périodes, en vue de la continuation de l'assurance conformément à l'article 173 du Code de la sécurité sociale.

### **Section 3 – Contestations**

**Art. 65.** Les contestations résultant du contrat d'emploi, de la rémunération et des sanctions et mesures disciplinaires sont de la compétence du tribunal administratif, statuant comme juge du fond.

Le délai de recours est de trois mois à partir de la notification de la décision.

### **Section 4 – Régime de la sécurité sociale**

**Art. 66.** (1) Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 63, les employés communaux sont soumis au régime légal de l'assurance pension des salariés.

(2) Les dispositions du Code pénal concernant les fonctionnaires publics s'appliquent aux employés communaux.

### **Section 5 – Dispositions additionnelles**

**Art. 67.** Les dispositions du chapitre 2 s'appliquent également aux employés communaux.

À cette fin, le terme de directeur désigne le chargé de la direction d'une école de musique.

## **Chapitre 5 – Rémunération du personnel enseignant engagé en qualité d'employé communal**

### **Section 1<sup>re</sup> – Dispositions générales**

**Art. 68.** Les principes généraux qui régissent les indemnités des employés occupés dans les communes et syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance de la commune en tant que personnel enseignant dans l'enseignement musical du secteur communal sont déterminés conformément aux dispositions suivantes.

**Art. 69.** L'indemnité est due à partir de la date d'entrée en service de l'employé communal. Toutefois, si l'entrée en service a lieu le premier jour ouvrable du mois, l'indemnité est due pour le mois entier. L'indemnité cesse avec le dernier jour d'activité de service.

**Art. 70.** L'indemnité de l'employé communal occupé à tâche partielle est proratisée en fonction du degré d'occupation.

**Art. 71.** Le terme « indemnité » désigne l'indemnité de base pour chaque grade et échelon par référence aux tableaux indiciaires de l'annexe.

**Art. 72.** Les indemnités des employés communaux sont déterminées par catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité définis à l'article 95 et fixées par référence aux grades des tableaux indiciaires repris à l'annexe.

**Art. 73.** L'employé communal n'est admis à une catégorie, un groupe et un sous-groupe d'indemnité déterminés que si les conditions de diplôme et d'emploi sont remplies conjointement.

## **Section 2 – Décision de classement**

**Art. 74.** Les décisions individuelles de classement sont prises par le conseil communal sous l'approbation du ministre.

Ces décisions de classement peuvent déroger au déroulement des carrières prévues par la présente loi ainsi qu'aux autres règles relatives à la détermination de l'indemnité de l'employé communal lorsque l'agent à engager peut se prévaloir d'une expérience étendue dans le secteur privé, lorsque l'agent dispose de qualifications particulières requises pour l'emploi déclaré vacant ou lorsqu'il s'agit d'agents occupés auparavant au service de la couronne ou repris d'un établissement public, de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois, du secteur conventionné ou du secteur privé lorsque l'activité exercée antérieurement dans le secteur privé a été reprise par la commune, le syndicat de communes ou l'établissement public placé sous la surveillance des communes.

## **Section 3 – Indemnité pendant le service provisoire**

**Art. 75.** (1) L'indemnité des employés communaux est fixée pendant la première année de service au troisième échelon du grade de computation de la bonification d'ancienneté défini pour chaque catégorie, groupe et sous-groupe d'indemnité et au quatrième échelon pendant la deuxième année de service.

(2) Les deux premières années de service de l'employé communal à compter de l'entrée en vigueur de son contrat à durée indéterminée sont considérées comme période d'initiation. Pendant cette période, l'employé communal doit suivre un cycle de formation de début de carrière. Le cycle de formation de début de carrière qui a été accompli pendant une période antérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat à durée indéterminée et prestée en qualité d'employé communal est mis en compte pour l'application des dispositions du présent paragraphe.

Le collège des bourgmestre et échevins désigne une personne de référence chargée d'encadrer l'employé communal pendant la période d'initiation. Cette mission consiste à introduire l'employé communal dans sa nouvelle administration, à le familiariser avec son environnement administratif et avec le personnel en place, à l'initier dans ses tâches et dans ses missions, à l'assister, à le conseiller, à le guider et à le superviser. L'identité de la personne de référence ainsi que celles de l'employé communal ou des employés qu'il doit superviser sont communiquées à l'institut chargé de la formation de début de carrière de l'employé communal.

Pendant la période d'initiation, les dispositions de l'article 6*bis*, paragraphe 3, de la loi précitée du 24 décembre 1985 sont applicables.

(3) Une réduction de la période prévue au paragraphe 1<sup>er</sup> et de la période d'initiation est accordée à l'employé communal conformément aux dispositions de l'article 4, paragraphe 4, alinéa 2, de la loi précitée du 24 décembre 1985.

## **Section 4 – Bonification de service et la fixation de l'indemnité de début de carrière**

**Art. 76.** (1) Dès la fin de la période de service provisoire, l'employé communal bénéficie d'office d'une bonification d'ancienneté de service conformément aux dispositions prévues par l'article 31, sous réserve de l'application des paragraphes 2 à 4.

Pour les employés communaux, l'expression « début de carrière » se substitue à l'expression « nomination définitive ».

(2) L'indemnité de l'employé communal au moment du début de carrière est calculée à partir du troisième échelon de son grade de computation de la bonification d'ancienneté défini pour chaque catégorie, groupe et sous-groupe d'indemnité.

(3) Pour tous les sous-groupes, le grade de computation de la bonification d'ancienneté de service correspond au premier grade respectif du niveau général.

(4) L'employé communal comptant depuis son début de carrière deux ans de bons et loyaux services dans le même échelon de son grade accède à l'échelon suivant de ce grade, sans préjudice de l'application des dispositions inscrites à l'article 31. Il en est de même après chaque période subséquente de deux ans de bons et loyaux services.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le deuxième échelon viendra à échéance après un an de service ou un an de service computable.

### **Section 5 – Classification des carrières et les avancements en grade**

**Art. 77.** (1) Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 74, il est renvoyé, pour la détermination des catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité, aux dispositions de l'article 95.

(2) Sans préjudice des restrictions légales ou réglementaires, l'employé communal bénéficie des avancements en grade conformément aux dispositions de l'article 95.

**Art. 78.** L'employé communal qui bénéficie d'un avancement en grade a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon de base qui est immédiatement supérieur à l'échelon qu'il occupe avant l'avancement en grade, augmenté d'un échelon.

Si dans son ancien grade, l'employé communal avait atteint le maximum, il a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon de base qui suit l'échelon immédiatement supérieur à son indemnité avant l'avancement.

En cas d'avancement en grade, le temps que l'employé est resté dans l'échelon qu'il occupe avant l'avancement en grade, est reporté dans l'échelon de son nouveau grade, si toutefois l'ancien échelon n'était pas le dernier échelon, le cas échéant allongé, du grade.

### **Section 6 – Changement de groupe d'indemnité**

**Art. 79.** (1) Sans préjudice des articles 76 et 77, et à moins que le mode de calcul par voie d'avancement en grade tel que prévu à l'article 78 ne soit plus favorable, l'employé qui est classé dans un groupe d'indemnité supérieur considéré comme groupe d'indemnité correspondant à ses études ou sa formation professionnelle, bénéficie d'une reconstitution de sa carrière conformément aux principes inscrits à l'article 31. Le début de carrière dans le nouveau groupe d'indemnité est considéré comme premier début de carrière, même si l'employé était antérieurement classé à un autre groupe d'indemnité.

Au cas où l'employé se trouve en période de service provisoire au moment du changement de groupe d'indemnité, il bénéficie de l'indemnité telle que fixée dans son nouveau groupe d'indemnité pour une nouvelle période de service provisoire en application des dispositions de l'article 75.

Le temps que l'employé a passé dans un groupe d'indemnité inférieur au groupe d'indemnité dont il n'a pas rempli les conditions d'admission est, dès l'admission à ce dernier groupe d'indemnité, bonifié dans sa totalité comme ancienneté de service.

(2) Dans le cas d'un changement de groupe d'indemnité par voie d'avancement en grade, l'employé communal avance au grade immédiatement supérieur prévu dans le nouveau groupe d'indemnité et accessible suivant les conditions d'âge, d'examen et d'années de service à compter depuis son début de carrière initial telles que prévues pour ce groupe d'indemnité. Toutefois, les délais d'attente relatifs aux avancements en grade ultérieurs dans ce groupe d'indemnité ne peuvent être inférieurs à respectivement quatre, sept et dix ans à partir de la date du changement de groupe d'indemnité.

(3) Lorsque l'indemnité de l'employé communal passé à un groupe d'indemnité supérieur est inférieure à celle dont il jouissait dans le groupe d'indemnité inférieur, il conserve l'ancienne indemnité, arrêtée au jour du changement du groupe d'indemnité, aussi longtemps qu'elle est plus élevée.

(4) L'employé communal classé dans un autre sous-groupe d'indemnité du même groupe d'indemnité accède au grade et échelon correspondants de ce sous-groupe lorsque celui-ci prévoit une évolution en grades identique, ou, à défaut, au grade et échelon de ce sous-groupe correspondant à son ancienneté de service et accessibles suivant les conditions prévues.

**Art. 80.** Lorsqu'un employé communal est classé dans un grade hiérarchiquement inférieur, les années passées au grade supérieur lui sont comptées pour la fixation de la nouvelle indemnité, si toutefois le changement de grade n'a pas lieu à titre de mesure disciplinaire.

**Art. 81.** Pour la détermination de l'échéance des augmentations d'âge et des avancements éventuels en échelon et en grade, les dates de naissance et d'entrée en service qui tombent à une date autre que le premier jour ouvrable du mois sont reportées au premier du mois suivant.

### **Section 7 – Dispositions additionnelles**

**Art. 82.** L'employé communal, qui est engagé au service communal sur base d'un nouveau contrat de travail, conserve son indemnité de base et son ancienneté de service acquise avant son nouvel engagement sous condition que les deux contrats se succèdent sans interruption et pour autant que cet engagement se fait dans le même groupe d'indemnité, le même sous-groupe d'indemnité et le même grade. Cette disposition s'applique également en cas d'interruption qui ne dépasse pas une période égale au tiers de la durée de l'engagement précédent, renouvellements compris, pour autant que cette interruption ne dépasse cependant pas la durée de huit mois. Il en est de même pour l'employé de l'Etat qui est engagé au service d'une commune.

**Art. 83.** (1) Le salarié au service communal, qui est engagé en qualité d'employé et dont l'indemnité, telle que prévue à l'article 71 est inférieure au salaire de salarié au service communal, bénéficie d'un supplément personnel d'indemnité égal à la différence entre les éléments comparés. Le salaire pris en considération est le salaire mensuel arrêté au moment de l'engagement du salarié en qualité d'employé. Le supplément personnel diminue au fur et à mesure que l'indemnité augmente par l'accomplissement des conditions d'années de service, d'âge et d'examen.

(2) Pour le fonctionnaire communal ou le fonctionnaire stagiaire ou fonctionnaire de l'Etat ou l'employé de l'Etat qui est engagé en qualité d'employé communal, les temps de service occupés en qualité de fonctionnaire communal, de fonctionnaire stagiaire ou fonctionnaire de l'Etat ou d'employé de l'Etat ainsi que l'examen de promotion réussi dans l'une de ces qualités sont mis en compte pour le calcul de la nouvelle indemnité ainsi que pour le calcul des avancements en échelon et en grade. Si l'indemnité prévue à l'article 71 est inférieure à son ancien traitement, à son indemnité de stage ou à son indemnité d'employé, l'employé bénéficie d'un supplément personnel d'indemnité égal à la différence entre l'indemnité prévue à l'article 71 et respectivement son traitement, son indemnité de stage ou son indemnité d'employé antérieurement perçu. Le supplément d'indemnité personnel diminue en fonction de la réduction de cette différence sous l'effet de l'augmentation de l'indemnité prévue à l'article 71 par accomplissement des conditions d'années de service, d'âge et d'examen.

### **Section 8 – Majoration d'échelon pour postes à responsabilité particulières et la majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes**

**Art. 84.** Les employés communaux classés à un des grades du niveau supérieur du sous-groupe de l'enseignement, tels que fixés à l'article 95, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières sous condition d'être titulaires d'un tel poste suivant la procédure et les modalités fixées par l'article 38.

Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe d'indemnité, le collègue des bourgmestre et échevins, sur avis conforme du ministre, peut désigner un employé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.

Le nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 pour cent de l'effectif total des employés communaux défini pour chaque groupe d'indemnité au sein de chaque administration.

Par « effectif total », il y a lieu d'entendre le nombre d'employés communaux du groupe d'indemnité en activité de service dans l'administration à laquelle ils sont affectés, y compris les employés en période de service provisoire ainsi que les employés en période de congé, à l'exception de ceux en congé sans indemnité sur base de l'article 31, paragraphe 2, de la loi précitée du 24 décembre 1985.

Pour la détermination du nombre de postes à attribuer, les employés occupés à tâche partielle ou bénéficiaires d'un congé pour travail à mi-temps sont pris en compte à raison de leur degré d'occupation effective dans le cadre de l'administration dont ils relèvent.

Dans ces cas et pour la durée de l'occupation d'un tel poste, les échelons respectifs sont augmentés dans leurs grades des valeurs suivantes :

- 1° dans le groupe d'indemnité A1 de 25 points indiciaires ;
- 2° dans le groupe d'indemnité A2 de 22 points indiciaires ;
- 3° dans le groupe d'indemnité B1 de 20 points indiciaires ;
- 4° dans le groupe d'indemnité C1 de 15 points indiciaires.

Toute fraction dans le calcul du nombre des postes au sens du présent article est arrondie à l'unité immédiatement supérieure à cette fraction.

L'employé communal ayant bénéficié d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilité particulière et qui ne remplit plus les conditions du présent article, se voit retirer ce bénéfice avec effet au premier jour du mois qui suit la cessation de l'occupation du poste à responsabilité particulière.

**Art. 85.** Les employés communaux assumant les fonctions de directeur, de directeur adjoint ou de chargé de la direction, classés dans le groupe d'indemnité A1, bénéficient d'une majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes. Pour ces agents, la valeur des différents échelons de leurs grades respectifs sont augmentés de 25 points indiciaires.

Toutefois, l'agent bénéficiaire d'une majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes ne peut pas bénéficier d'une majoration d'échelon pour responsabilités particulières.

## **Section 9 – Accessoires de rémunération**

### **Art. 86. Allocation de repas**

Sont applicables aux employés communaux les dispositions relatives à l'allocation de repas prévue par l'article 41. Pour l'application de ces dispositions, les employés classés dans les sous-groupes de l'enseignement sont assimilés aux fonctionnaires nommés à une fonction enseignante.

L'employé communal engagé à tâche complète bénéficie de la totalité d'une allocation de repas.

L'employé communal engagé à tâche partielle bénéficie de l'allocation de repas réduite :

- 1° de vingt-cinq pour cent en cas d'un degré d'occupation mensuel inférieur à cent pour cent et supérieur ou égal à soixante-quinze pour cent ;
- 2° de cinquante pour cent en cas d'un degré d'occupation mensuel inférieur à soixante-quinze pour cent et supérieur ou égal à cinquante pour cent ;
- 3° de soixante-quinze pour cent en cas d'un degré d'occupation mensuel inférieur à cinquante pour cent et supérieur ou égal à vingt-cinq pour cent.

Aucune allocation n'est due lorsque le degré d'occupation est inférieur à vingt-cinq pour cent d'une tâche complète.

### **Art. 87. Allocation de famille et les allocations familiales**

(1) Sont applicables aux employés communaux les dispositions relatives à l'allocation de famille, telles qu'elles sont fixées par l'article 40.

(2) En dehors de son indemnité, l'employé communal bénéficie d'allocations familiales suivant les conditions et modalités prévues par la législation concernant les allocations familiales des salariés.

### **Art. 88. Prime d'astreinte**

Sont appliquées aux employés communaux les dispositions relatives à la prime d'astreinte prévues à l'article 44.

### **Art. 89. Prime de doctorat**

Les employés communaux de la catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A1, qui sont détenteurs d'un diplôme de doctorat ou équivalent ou qui obtiennent ce titre au cours de leur engagement en qualité d'employé, bénéficient d'une prime correspondant à 20 points indiciaires.

Cette prime est allouée à partir du début de carrière et à partir du premier jour du mois qui suit celui où les conditions de son obtention sont réunies dans le chef du bénéficiaire, sous condition que la détention d'un diplôme de doctorat ou équivalent, inscrit au registre des titres déposé auprès du ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé.

**Art. 90. Supplément personnel d'indemnité**

L'employé communal classé au dernier grade de son sous-groupe d'indemnité, défini à l'article 95, et qui a accompli au moins 20 années de service depuis le début de carrière, bénéficie à partir du premier jour du mois qui suit son cinquante-cinquième anniversaire d'un supplément d'indemnité personnel égal à la différence entre le dernier échelon barémique du grade de fin de carrière, y compris l'allongement de grade prévu à l'article 95 et son indemnité actuelle.

Le supplément d'indemnité personnel diminue au fur et à mesure que l'indemnité augmente par l'effet d'avancement en échelon ou d'avancement en grade.

**Art. 91. Allocation de fin d'année**

L'employé communal en activité de service bénéficie par assimilation au fonctionnaire communal d'une allocation de fin d'année calculée sur base des dispositions de l'article 42.

**Section 10 – Dispositions additionnelles**

**Art. 92.** Les dispositions relatives à la restitution des traitements prévues par l'article 54 sont applicables aux employés communaux.

**Art. 93.** (1) Pour les employés communaux qui bénéficient du régime de pension des fonctionnaires communaux et qui quittent le service communal parce qu'ils ont atteint la limite d'âge de 65 ans ou parce qu'ils ont obtenu la pension de vieillesse ou la pension d'invalidité, le paiement de l'indemnité cesse avec le dernier jour d'activité de service.

Toutefois, en cas de décès de l'employé communal en activité de service, l'indemnité cesse avec le mois au cours duquel le décès a eu lieu. Dans ce cas, sont également applicables les dispositions relatives au trimestre de faveur et à la pension telles que prévues par la loi précitée du 25 mars 2015 ou par la loi précitée du 3 août 1998.

(2) Pour les employés communaux qui ne bénéficient pas du régime de pension des fonctionnaires communaux et qui quittent le service communal parce qu'ils ont atteint la limite d'âge de 65 ans ou parce qu'ils ont obtenu la pension de vieillesse ou la pension d'invalidité, le paiement de l'indemnité cesse avec le dernier jour d'activité de service.

Toutefois, en cas de décès de l'employé communal en activité de service, l'indemnité cesse avec le mois au cours duquel le décès a eu lieu. Le conjoint ou partenaire de l'agent décédé, les enfants ou parents qui ont vécu en ménage commun avec le défunt et dont l'entretien était à leur charge ont droit, à titre de trimestre de faveur, à une somme égale à trois mensualités de la dernière indemnité d'activité diminuée de la pension mensuelle totale versée par la Caisse nationale d'assurance pension.

À défaut d'un conjoint ou partenaire de l'agent décédé, d'enfants ou de parents remplissant ces conditions, ce trimestre de faveur n'est pas dû. Toutefois, une indemnité spéciale qui est prévue à l'article 36 de la loi précitée du 25 mars 2015 et qui ne peut pas dépasser 250 euros au nombre indice 100 du coût de la vie, est allouée à toute personne qui a payé les frais de dernière maladie et d'enterrement.

Au cas où le trimestre de faveur est inférieur à l'indemnité spéciale, les personnes visées à l'alinéa 2 ont droit à l'indemnité spéciale.

(3) L'employé communal relevant du régime de pension des fonctionnaires communaux et bénéficiant, suite à une modification respective du cadre légal relatif à sa situation de travail, d'une réduction de tâche pour raisons de santé en exécution de l'article 51 de la loi précitée du 25 mars 2015 ou de l'article 73 de la loi précitée du 3 août 1998, a droit à une indemnité compensatoire fixée d'après les conditions et modalités prévues par l'article 52.

L'indemnité compensatoire est versée par l'employeur avec l'indemnité de l'employé communal.

**Art. 94.** Pour l'employé communal qui bénéficie du régime de pension des fonctionnaires communaux, les dispositions relatives à la préretraite prévues par l'article 53 sont applicables.

### **Section 11 – Conditions et modalités d'avancement en grade**

**Art. 95.** (1) Dans la rubrique « Enseignement », il est créé les catégories d'indemnité A et B.

Dans la catégorie d'indemnité A, il est créé un groupe d'indemnité A1 et un groupe d'indemnité A2.

Dans la catégorie d'indemnité B, il est créé un groupe d'indemnité B1.

(2) Les employés communaux sont classés dans les groupes d'indemnité définis aux paragraphes 4 à 6.

Le classement est effectué par le conseil communal sous l'approbation du ministre.

(3) Pour la détermination des conditions et modalités des avancements en grade, il est créé pour chaque groupe d'indemnité un niveau général et un niveau supérieur.

Par niveau général, il y a lieu d'entendre les grades inférieurs du sous-groupe d'indemnité où l'accès aux différents grades se fait par avancements en grade après un nombre déterminé d'années de grades, sans préjudice des restrictions réglementaires.

Par niveau supérieur, il y a lieu d'entendre le ou les grades supérieurs du sous-groupe d'indemnité où les avancements en grade interviennent au plus tôt après un nombre déterminé d'années de grades, sans préjudice des restrictions réglementaires. Ces avancements sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 6bis de la loi précitée du 24 décembre 1985.

Par années de grade aux sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre les années de service accomplies depuis le début de carrière dans le groupe d'indemnité.

(4) Le groupe d'indemnité A1 comprend 2 sous-groupes :

1° un sous-groupe de l'enseignement pour la fonction d'enseignant ;

2° un sous-groupe administratif pour la fonction de directeur ou directeur adjoint d'une école de musique régionale.

Pour être classé à un emploi du groupe d'indemnité A1, sous-groupe d'enseignement, l'employé communal doit remplir les conditions d'admission au concours de recrutement pour la fonction de professeur de conservatoire.

Pour être classé à un emploi du groupe d'indemnité A1, sous-groupe administratif, l'employé communal doit être titulaire d'un grade ou diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat du siège de l'établissement et sanctionnant avec succès l'accomplissement d'un master ou de son équivalent.

Pour les sous-groupes précités, le niveau général comprend les grades 12, 13 et 14, et les avancements aux grades 13 et 14 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 15, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales soient remplies, après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, ou par l'Institut national d'administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

(5) Le groupe d'indemnité A2 comprend le sous-groupe de l'enseignement pour les fonctions d'enseignant et de chargé de direction d'une école de musique régionale ou locale.

Pour être classé à un emploi du groupe d'indemnité A2, l'employé communal doit soit être détenteur du diplôme du bachelor dans le domaine de la musique, de la danse, ou des arts de la parole, soit présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 10, 11 et 12, et les avancements aux grades 11 et 12 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 13, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales soient remplies, après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, ou par l'Institut national d'administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

(6) Le groupe d'indemnité B1 comprend le sous-groupe de l'enseignement pour la fonction d'enseignant.

Pour être classé à un emploi du groupe d'indemnité B1, l'employé communal doit être titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois respectivement d'un diplôme étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions et au moins d'un diplôme du premier prix d'un conservatoire luxembourgeois respectivement d'un diplôme similaire au système luxembourgeois soumis à une décision d'équivalence par la commission prévue à l'article 15, paragraphe 3, de la loi du 27 mai 2022 portant organisation de l'enseignement musical dans le secteur communal ainsi que celui qui peut se prévaloir d'un certificat spécial prévu à l'article 15, paragraphe 4, de la loi précitée du 27 mai 2022.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 7, 8, 9 et 10, et les avancements aux grades 8, 9 et 10 se font après respectivement 4, 7 et 11 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend les grades 11 et 12, et les avancements à ces grades interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales soient remplies, après respectivement 19 et 25 années de grade depuis le début de carrière. L'accès au niveau supérieur est lié à la condition d'avoir suivi au moins douze journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, ou par l'Institut national d'administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre. L'avancement au dernier grade est en outre lié à la condition d'avoir accompli au total au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

Pour les employés communaux de ce groupe d'indemnité, le grade 12 est allongé d'un dixième échelon ayant l'indice 435.

## **Chapitre 6 – Régime du personnel enseignant engagé en qualité de salarié**

### **Section 1<sup>re</sup> – Dispositions générales et conditions d'engagement**

**Art. 96.** (1) Peuvent être engagés en qualité de salarié dans un établissement d'enseignement musical les candidats qui remplissent les conditions suivantes :

- 1° jouir des droits civils et politiques ;
- 2° offrir les garanties de moralité requises ;
- 3° satisfaire aux conditions d'aptitude physique et psychique requises pour l'exercice de son emploi, à attester par un certificat médical établi par le médecin du travail dans la Fonction publique ;
- 4° faire preuve d'une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives, telles que définies par la loi modifiée du 24 février 1984 sur le régime des langues ;
- 5° remplir les conditions d'accès pour le classement dans le groupe d'indemnité A2.

(2) Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 3°, les conditions d'aptitude physique et psychique ne sont pas à attester par un certificat médical dans le cas du salarié réengagé sous la même qualité auprès d'une commune après une période d'interruption de service inférieure à deux années.

(3) Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4°, le collège des bourgmestre et échevins procède exceptionnellement à l'engagement d'agents hautement spécialisés ne pouvant pas se prévaloir de la

connaissance de deux des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée. L'engagement de ces agents ne peut avoir lieu qu'après la publication des vacances d'emploi en question. Le salarié qui bénéficie d'une dispense de la connaissance de la langue luxembourgeoise en application de ces dispositions est tenu de suivre au cours des trois premières années de service à partir de la date d'engagement des cours de langue luxembourgeoise en pouvant prétendre au congé linguistique tel qu'il est prévu à l'article 30<sup>decies</sup> de la loi précitée du 24 décembre 1985 et de se soumettre à un contrôle de la langue luxembourgeoise.

(4) Pour l'application des dispositions du point 5°, l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 7 de la loi précitée du 24 décembre 1985 est applicable.

**Art. 97.** (1) L'engagement est effectué par le collège des bourgmestre et échevins sous l'approbation du ministre.

À la suite de la délibération d'engagement, le contrat y relatif est établi entre le salarié et le collège des bourgmestre et échevins.

(2) La résiliation du contrat de travail est prononcée par une décision motivée du collège des bourgmestre et échevins sous l'approbation du ministre.

## **Section 2 – Dispositions additionnelles**

**Art. 98.** L'article 13, paragraphe 8 et l'article 18 sont applicables aux salariés.

À cette fin, le terme de directeur désigne le chargé de la direction d'une école de musique.

## **Chapitre 7 – Rémunération du personnel enseignant engagé en qualité de salarié**

### **Section 1<sup>re</sup> – Dispositions générales**

**Art. 99.** Sont applicables *mutatis mutandis* aux salariés les articles suivants :

Les articles 69, 70, 71, 73 et 74, l'article 75, paragraphes 1<sup>er</sup> et 3, l'article 76, les articles 78, 79, 80, 81 et 82, l'article 83, paragraphe 2, ainsi que les articles 84, 86, 87, 88, 89, 91 et 92.

Le salarié doit avoir suivi au cours des deux premières années de service les formations prévues à l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 2°, du règlement grand-ducal du 11 mars 2022 fixant les programmes et les modalités d'organisation de la formation spéciale et de l'examen de fin de formation spéciale des fonctionnaires communaux.

**Art. 100.** Le salarié classé au dernier grade de son sous-groupe d'indemnité défini à l'article 101 et qui a accompli au moins 20 années de service depuis le début de carrière, bénéficie à partir du premier jour du mois qui suit son cinquante-cinquième anniversaire d'un supplément d'indemnité personnel égal à la différence entre le dernier échelon barémique du grade de fin de carrière, y compris l'allongement de grade prévu à l'article 101, et son indemnité actuelle.

Le supplément d'indemnité personnel diminue au fur et à mesure que l'indemnité augmente par l'effet d'avancement en échelon ou d'avancement en grade.

### **Section 2 – Conditions et modalités d'avancement en grade**

**Art. 101.** (1) Dans la rubrique « Enseignement », sont créées les catégories d'indemnité A et B.

Dans la catégorie d'indemnité A, sont créés un groupe d'indemnité A1 et un groupe d'indemnité A2.

Dans la catégorie d'indemnité B, il est créé un groupe d'indemnité B1.

(2) Les salariés sont classés dans les groupes d'indemnité définis aux paragraphes 4 à 6.

Le classement est effectué par le conseil communal sous l'approbation du ministre.

(3) Pour la détermination des conditions et modalités des avancements en grade, il est créé pour chaque groupe d'indemnité un niveau général et un niveau supérieur.

Par niveau général, il y a lieu d'entendre les grades inférieurs du sous-groupe d'indemnité où l'accès aux différents grades se fait par avancements en grade après un nombre déterminé d'années de grades, sans préjudice des restrictions réglementaires.

Par niveau supérieur, il y a lieu d'entendre le ou les grades supérieurs du sous-groupe d'indemnité où les avancements en grade interviennent au plus tôt après un nombre déterminé d'années de grades, sans préjudice des restrictions réglementaires. Ces avancements sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 6bis de la loi précitée du 24 décembre 1985.

Par années de grade au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre les années de service accomplies depuis le début de carrière dans le groupe d'indemnité.

(4) Le groupe d'indemnité A1 comprend le sous-groupe de l'enseignement pour la fonction d'enseignant.

Pour être classé à un emploi du groupe d'indemnité A1, le salarié doit remplir les conditions d'admission au concours de recrutement pour la fonction de professeur de conservatoire.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 12, 13 et 14, et les avancements aux grades 13 et 14 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 15, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales soient remplies, après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, ou par l'Institut national d'administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

(5) Le groupe d'indemnité A2 comprend le sous-groupe de l'enseignement pour les fonctions d'enseignant et de chargé de direction d'une école de musique régionale ou locale.

Pour être classé à un emploi du groupe d'indemnité A2, le salarié doit soit être détenteur du diplôme du bachelier dans le domaine de la musique, de la danse, ou des arts de la parole, soit présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 10, 11 et 12, et les avancements aux grades 11 et 12 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 13, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales soient remplies, après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, ou par l'Institut national d'administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

(6) Le groupe d'indemnité B1 comprend le sous-groupe de l'enseignement pour la fonction d'enseignant.

Pour être classé à un emploi du groupe d'indemnité B1, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois respectivement d'un diplôme étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions et au moins d'un diplôme du premier prix d'un conservatoire luxembourgeois respectivement d'un diplôme étranger reconnu équivalent par la commission prévue à l'article 15 de la loi précitée du 27 mai 2022 ainsi que celui qui peut se prévaloir d'un certificat spécial prévu à l'article 15, paragraphe 4, de la loi précitée du 27 mai 2022.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 7, 8, 9 et 10, et les avancements aux grades 8, 9 et 10 se font après respectivement 4, 7 et 11 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend les grades 11 et 12, et les avancements à ces grades interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales soient remplies, après respectivement 19 et 25 années de grade depuis le début de carrière. L'accès au niveau supérieur est lié à la condition d'avoir suivi au moins douze journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation

reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre. L'avancement au dernier grade est en outre lié à la condition d'avoir accompli au total au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, ou par l'Institut national d'administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

Pour les salariés de ce groupe d'indemnité, le grade 12 est allongé d'un dixième échelon ayant l'indice 435.

## **Chapitre 8 – Dispositions transitoires**

### **Section 1<sup>re</sup> – Applicables au personnel enseignant engagé en qualité de fonctionnaire communal**

**Art. 102.** Les fonctionnaires classés aux grades E7 et E8 en exécution de l'article 47 du règlement grand-ducal précité du 28 juillet 2017, bénéficient d'un avancement de deux échelons supplémentaires après trois ans de bons et loyaux services depuis leur nomination définitive, sans préjudice du report de l'ancienneté acquise par le fonctionnaire dans l'échelon auquel il était classé avant l'avancement en traitement.

Les fonctionnaires visés bénéficient d'un second avancement de deux échelons supplémentaires après dix ans de bons et loyaux services depuis leur nomination définitive, sans préjudice du report de l'ancienneté acquise par le fonctionnaire dans l'échelon auquel il était classé avant l'avancement en traitement. Le bénéfice de cette disposition n'est accordé qu'une seule fois pour l'ensemble des grades visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Les fonctionnaires visés par l'alinéa premier et classés au grade E7 doivent avoir accompli au cours de la carrière au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions ou par l'Institut national d'administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre avant de pouvoir accéder à l'échelon 14 et suivants du grade E7.

### **Section 2 – Applicables au personnel enseignant engagé en qualité d'employé communal**

**Art. 103.** (1) Les carrières des employés communaux ayant atteint le début de carrière et appartenant au sous-groupe de l'enseignement des articles 43 à 45 du règlement grand-ducal précité du 28 juillet 2017 ainsi que ceux visés par l'article 68 du même règlement sont reclassées.

Les employés communaux ont droit au grade qui correspond à l'ancienneté de service acquise la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi et sur base des conditions et délais d'avancement prévues à l'article 95. L'employé a droit, dans son nouveau grade au numéro d'échelon atteint la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi, diminué d'un échelon, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise dans l'ancien grade. À défaut d'un tel échelon, l'employé est classé au dernier échelon du grade de reclassement.

Les employés communaux classés au groupe d'indemnité A1 au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, sont reclassés dans le groupe d'indemnité A2. Ils accèdent par la suite au groupe d'indemnité A1. À cette fin ils bénéficient d'un avancement au grade immédiatement supérieur à celui auquel ils ont été reclassés dans le groupe d'indemnité A2. Cet avancement est calculé à partir du grade et échelon atteint par application de l'alinéa 2. Les avancements ultérieurs se font après chaque fois un délai minimal d'une année dans le groupe d'indemnité A1, sous réserve de remplir au total l'ancienneté requise pour les avancements en grade de son nouveau groupe d'indemnité à compter de la fin de la période d'initiation dans le groupe d'indemnité initial et de répondre aux conditions de formation continue requises.

Pour l'application du présent article, l'employé communal classé à l'un des grades E3<sup>ter</sup>, E3 et E2, est considéré comme appartenant respectivement au groupe d'indemnité A1, A2 respectivement B1.

Pour l'application du présent paragraphe, l'employé communal bénéficie d'un crédit de douze journées de formation continue.

(2) Lorsque la rémunération d'un employé communal engagé après le 1<sup>er</sup> septembre 2017, résultant de l'application du paragraphe 1<sup>er</sup>, est moins favorable que celle qu'il avait à la veille de l'entrée en vigueur du présent article, les dispositions des articles 43 à 45 du règlement grand-ducal précité du 28 juillet 2017 lui restent applicables jusqu'au moment où la rémunération résultant de l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> devient plus favorable.

(3) Lorsque la rémunération de l'employé communal visé par l'article 68 du règlement grand-ducal précité du 28 juillet 2017, résultant de l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> est moins favorable que celle qu'il avait la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi, les dispositions de l'article 68 précité lui sont applicables jusqu'au moment où la rémunération résultant de l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> devient plus favorable.

(4) Le présent paragraphe est applicable aux employés communaux qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, sont classés dans le groupe d'indemnité C, tel qu'il est prévu par le règlement grand-ducal précité du 28 juillet 2017.

Le groupe d'indemnité C comporte un niveau général, qui comprend les grades 6, 7 et 8, et les avancements aux grades 7 et 8 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 9, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales soient remplies, après 19 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions ou par l'Institut national d'administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

(5) L'employé communal qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, est classé à un échelon non repris par le tableau indiciaire I de l'annexe, continue à bénéficier de celui-ci jusqu'au prochain avancement en échelon ou en grade.

(6) L'employé communal, classé au grade E1 en exécution du règlement grand-ducal précité du 28 juillet 2017 est repris dans le tableau indiciaire II de l'annexe et classé à l'échelon atteint la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi avec reprise de l'ancienneté d'échelon acquise en exécution du même règlement. L'employé communal comptant deux ans de bons et loyaux services dans le même échelon de son grade accède à l'échelon suivant de ce grade. Il en est de même après chaque période subséquente de deux ans de bons et loyaux services.

Après six ans de bons et loyaux services depuis la date de début de carrière, l'employé communal en question a droit aux deux échelons suivant celui auquel il est classé à ce moment sans préjudice du report de l'ancienneté acquise dans l'échelon précédent.

(7) Par dérogation à l'article 14 de la loi précitée du 27 mai 2022, l'employé communal assumant les fonctions de directeur, de directeur adjoint ou de chargé de la direction d'une école de musique locale ou régionale, classé dans le groupe d'indemnité A1, sous-groupe de l'enseignement en exécution du présent article, peut continuer à assumer ses fonctions.

L'article 85 lui est applicable.

### **Section 3 – Applicables du personnel enseignant engagé en qualité de salarié**

**Art. 104.** (1) Pour l'application du présent article, le salarié classé respectivement au grade E3<sup>ter</sup>, E3 ou E2, est considéré comme appartenant respectivement au groupe d'indemnité A1, A2, ou B1.

(2) Les carrières des salariés, engagés en exécution du règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal, ayant atteint le début de carrière, tel qu'il est défini au même règlement et classés dans l'un des grades E3<sup>ter</sup>, E3 ou E2 sont reclassées.

Les salariés ont droit au grade qui correspond à l'ancienneté de service acquise la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi et sur base des conditions et délais d'avancement prévues à l'article 101. Le salarié a droit, dans son nouveau grade au numéro d'échelon atteint la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi, diminué d'un échelon, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise dans l'ancien grade. À défaut d'un tel échelon, le salarié est classé au dernier échelon du grade de reclassement.

Les salariés classés au grade E3ter au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, sont reclassés dans le groupe d'indemnité A2. Ils accèdent par la suite au groupe d'indemnité A1. À cette fin ils bénéficient d'un avancement au grade immédiatement supérieur à celui auquel ils ont été reclassés dans le groupe d'indemnité A2. Cet avancement est calculé à partir du grade et échelon atteint par application de l'alinéa 2. Les avancements ultérieurs se font après chaque fois un délai minimal d'une année dans le groupe d'indemnité A1, sous réserve de remplir au total l'ancienneté requise pour les avancements en grade de son nouveau groupe d'indemnité à compter de la fin de la période d'initiation dans le groupe d'indemnité initial et de répondre aux conditions de formation continue requises.

Pour l'application du présent paragraphe, le salarié bénéficie d'un crédit de douze journées de formation continue.

(3) Lorsque la rémunération du salarié, résultant de l'application du paragraphe 2 est moins favorable que celle qu'il avait à la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi, les dispositions figurant au règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal et ayant trait à la fixation de la rémunération, lui sont applicables jusqu'au moment où la rémunération résultant de l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> devient plus favorable.

(4) Les salariés engagés en exécution du règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal en période assimilée au service provisoire au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, sont classés comme suit pendant la période assimilée au service provisoire, qui est d'une durée de deux années.

Le salarié est considéré comme étant en première année de service provisoire à partir de l'âge fictif de début de carrière, et il a droit au troisième échelon de leur grade de début de carrière. Après une année de service depuis l'engagement en qualité de salarié, il a droit au quatrième échelon de son grade de début de carrière. Le salarié qui n'a pas atteint l'âge fictif prévu pour leur carrière a droit au deuxième échelon de son grade de début de carrière. L'âge fictif de début de carrière est fixé à 21 ans pour les salariés classés aux grades E2 et E3, et à 25 ans pour les salariés classés au grade E3ter. Les réductions du service provisoire ainsi que la suppression du service provisoire, accordées aux salariés visés en exécution de l'article 6 du règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 précité, sont comptées comme temps de service accompli pour l'application du présent article.

Pour ces salariés, les dispositions relatives à la réduction du service provisoire et à la fixation de l'indemnité de début de carrière, figurant à l'article 6 du règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 précités restent applicables.

(5) Le salarié bénéficiant d'une majoration de l'indice en exécution de l'article 6 du règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal, continue à bénéficier de cette majoration d'indice jusqu'à l'échéance de la prochaine biennale accordée conformément à l'article 76.

(6) Le salarié, qui au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, est classé à un échelon non repris par le tableau indiciaire I de l'annexe, continue à bénéficier de celui-ci jusqu'au prochain avancement en échelon ou en grade.

(7) Le salarié, classé au grade E1 en exécution du règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 précité, ayant atteint le début de carrière au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, est repris dans le tableau indiciaire II de l'annexe et classé à l'échelon atteint la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi avec reprise de l'ancienneté d'échelon acquise en exécution du règlement visé. Le salarié comptant deux ans de bons et loyaux services dans le même échelon de son grade accède à



## II. Enseignement (tableau indiciaire transitoire)

Grade	Echelons																				Nombre et valeurs des augmentations biennales
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E8	440	445	470	490	510	530	550	570	590	610	625										2x15+7x20+1x15
E7T	335	350	365	385	405	425	440	455	470	485	500	515	530	545	560	575	591				2x15+3x20+10x15+1x16
E7	290	305	320	340	360	380	395	410	425	440	455	470	485	500	515	530	546	560			2x15+3x20+10x15+1x16+1x14
E6T	311	323	335	350	365	385	400	415	430	445	460	475	490	505	520	535	549				2x12+2x15+1x20+10x15+1x14
E6B	291	303	315	330	345	365	380	395	410	425	440	445	470	485	500	515	529				2x12+2x15+1x20+10x15+1x14
E6	266	278	290	305	320	340	355	370	385	400	415	430	445	460	475	490	504				2x12+2x15+1x20+10x15+1x14
E5T	299	311	323	338	358	373	388	403	418	433	448	463	478	498	518	525					2x12+1x15+1x20+8x15+2x20+1x7
E5	254	266	278	293	313	328	343	358	373	388	403	418	433	453	473	480					2x12+1x15+1x20+8x15+2x20+1x7
E4	214	226	238	250	262	277	292	307	322	337	352	367	382	397	409	421	441	453	465	475	4x12+9x15+2x12+1x20+2x12+1x10
E3T	214	226	238	250	262	274	286	298	310	322	334	349	364	379	394	409	424	439	450		10x12+7x15+1x11
E3B	198	209	221	233	245	260	275	287	299	311	323	335	347	359	371	383	398	413			1x11+3x12+2x15+9x12+2x15
E3	185	196	208	220	232	247	262	274	286	298	310	322	334	346	358	370	385	400			1x11+3x12+2x15+9x12+2x15
E2	176	185	196	209	222	235	248	261	274	287	300	313	326	339	352						1x9+1x11+12x13
E1B	176	185	194	205	216	227	238	249	260	271	282	294	307	320	333						2x9+8x11+1x12+3x13
E1	163	172	181	192	203	214	225	236	247	258	269	281	294	307	320	333	339				2x9+8x11+1x12+4x13+1x69

Luxembourg, le 17 juillet 2023

*Le Président,*  
Dan BIANCALANA

*La Rapportrice,*  
Simone ASSELBORN-BINTZ

