

## Commission de la Fonction publique

### Procès-verbal de la réunion du 25 septembre 2025

#### Ordre du jour :

1. **Échange de vues avec le Commissariat du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire (CGID)**
2. **Divers**

\*

Présents : M. Maurice Bauer, M. André Bauler, M. Gilles Baum, Mme Djuna Bernard, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, M. Emile Eicher, M. Fernand Etgen, M. Paul Galles remplaçant M. Marc Lies, M. Gusty Graas, M. Ricardo Marques remplaçant Mme Diane Adehm, M. Ben Polidori, Mme Alexandra Schoos, M. Marc Spautz, M. David Wagner

M. Serge Wilmes, Ministre de la Fonction publique

M. Bob Gengler, du Ministère de la Fonction publique

M. Alain Wetz, Commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire (CGID)

Mme Pascale Arend, M. Ralph Deischter, M. Henri Theisen, Commissaires du Gouvernement adjoints

Mme Roberta Pinto, de l'Administration parlementaire

Excusés : Mme Diane Adehm, M. Marc Lies

M. Marc Goergen, observateur délégué

\*

Présidence : M. Maurice Bauer, Président de la Commission

\*

1. **Échange de vues avec le Commissariat du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire (CGID)**

Monsieur le Président Maurice Bauer (CSV) annonce que suite à une demande formulée lors d'une séance publique en début d'année, le Commissaire du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire et ses adjoints ont été invités à la présente réunion de la Commission de la Fonction publique afin de présenter les missions du Commissariat du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire (ci-après « CGID ») et détailler son fonctionnement.

Le Président rappelle qu'en application du Règlement de la Conférence des Présidents sur les critères et conditions de la retransmission en direct des réunions des commissions parlementaires, entré en vigueur le 15 septembre 2025, les réunions de la Commission de la Fonction publique sont désormais retransmises en direct. Cependant, eu égard de l'exception prévue à l'article 4, paragraphe 2, point 2°, du même texte, et après considération de la nature des sujets risquant d'être abordés lors de l'entrevue avec le CGID, le Président a informé les membres de la Commission de la Fonction publique par un courriel envoyé le 18 septembre 2025 de sa décision de ne pas procéder à la retransmission en direct de la présente réunion. Conformément au paragraphe 3 du même texte, les membres ont été invités le cas échéant à contester cette décision par écrit en amont de la réunion.

N'ayant pas reçu de contestation à ce jour, Monsieur le Président Maurice Bauer (CSV) demande aux membres de corroborer la décision de non-retransmission.

La décision de non-retransmission est corroborée à l'unanimité.

Monsieur le Ministre de la Fonction publique Serge Wilmes indique que la motion de Madame la Députée Djuna Bernard (*déi gréng*) au sujet du harcèlement moral dans la Fonction publique et les communes débattue en séance publique le 13 février 2025<sup>1</sup>, ayant souligné la gravité de cette problématique, a été l'élément déclencheur de la présente réunion. Tel qu'il l'avait déjà fait savoir lors dudit débat, le Ministre rappelle que le Gouvernement prône une politique de « tolérance zéro » en matière de harcèlement et plus généralement, à l'encontre des fautes de conduite et autres actes repréhensibles au travail. Dans la Fonction publique, le CGID est un des principaux acteurs dans la lutte contre le harcèlement moral au travail. Bien que le CGID soit placé sous la tutelle du ministère de la Fonction publique, le CGID exerce ses fonctions de façon autonome. Le CGID est indépendant dans son enquête et instruit les affaires à charge et à décharge.

Monsieur le Président Maurice Bauer (CSV) laisse la parole aux membres du CGID pour présenter leur institution.

#### ***Présentation générale du CGID – Pages 1 à 13 du document annexé***

Monsieur Alain Wetz, Commissaire du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire depuis 2003, remercie les membres de la Commission de la Fonction publique d'avoir accepté que la présente réunion ne soit pas retransmise en direct. En effet, les agents du CGID sont amenés à faire des visites sur le terrain pour observer eux-mêmes les situations dont ils ont été informés. Le fait d'être reconnus par des personnes lors de telles visites risquerait de compromettre leur mission dans la mesure où certains pourraient être tentés de moduler leur comportement sachant qu'ils sont observés.

Le Commissaire et ses adjoints, quoique tous juristes de formation, peuvent se prévaloir de parcours professionnels et de formations additionnelles diversifiés, notamment dans le *Management*, l'*Inspection du Travail et des Mines*, la *Police et les Ressources humaines*. Cette diversité constitue un atout dans l'exercice de leurs fonctions.

Le CGID a été créé en 2003 en réponse à une série d'affaires disciplinaires portées devant les juridictions administratives ayant abouti à une condamnation de l'État. Le reproche adressé à l'État dans le cadre de ces décisions de justice résidait dans le fait que les procédures disciplinaires étaient menées au niveau local, ce qui pouvait être perçu comme de nature à compromettre l'impartialité des divers acteurs et à menacer l'égalité de traitement en raison de l'impossibilité de garantir que les procédures soient appliquées de manière uniforme.

<sup>1</sup> Les détails de la motion n° 4503 sont consultables sur : <https://www.chd.lu/de/debate/4503>.

Le CGID, organe indépendant et disposant de sa propre loi organique, est né par la loi du 19 mai 2003 portant e.a. création d'un commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire. En 2006, les compétences du CGID ont été élargies au secteur communal.

Outre l'indépendance, le CGID est également garant de l'impartialité de la procédure et instruit les affaires à charge et à décharge. La discrétion est également capitale, tant pour garantir la dignité des victimes que pour préserver la présomption d'innocence à l'égard des agents accusés d'avoir enfreint la loi. La célérité et la rigueur du travail sont d'autres valeurs importantes.

Le CGID est compétent pour les affaires où les personnes susceptibles d'avoir commis des actes répréhensibles sont des fonctionnaires de l'État ou fonctionnaires communaux, ainsi que des employés de l'État et des communes lorsqu'ils sont employés en CDI depuis au moins 10 ans. Au niveau des communes, le CGID est également compétent à l'égard des fonctionnaires stagiaires, mais pas à l'égard des fonctionnaires de l'État stagiaires. Enfin, le CGID est encore compétent à l'égard des agents de syndicats intercommunaux et d'établissements publics étatiques ou communaux lorsqu'ils sont assimilés aux agents de l'État ou communaux.

Avant que le CGID ne soit saisi, un dossier est constitué par le supérieur hiérarchique de l'agent susceptible d'avoir manqué à ses obligations. Cela permet de documenter les manquements reprochés et de préserver les preuves. Le supérieur hiérarchique saisit alors l'autorité disciplinaire : au niveau de l'État, il s'agit du ministre du ressort, alors qu'au niveau communal, c'est le collège des bourgmestre et échevins qui tient ce rôle. Ce dernier peut alors décider de saisir le CGID. À la fin de l'instruction par le CGID, trois conclusions sont possibles :  
- le classement de l'affaire lorsque l'instruction n'a pas révélé des manquements ou lorsqu'une sanction n'est pas indiquée (comprend les affaires où la personne visée par l'instruction démissionne de sa propre initiative) (concerne environ 34,55% des cas) ;  
- le renvoi du dossier au ministre du ressort lorsque le CGID considère que les manquements doivent être punis par une sanction mineure (avertissement, réprimande ou une amende qui ne dépasse pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base) (concerne environ 30,78% des cas) ; ou bien  
- le renvoi au conseil de discipline lorsqu'il considère que les manquements constatés méritent une sanction plus sévère (concerne environ 34,67% des cas).

À noter que le CGID renvoie environ 30% de ses affaires au Parquet car les manquements constatés sont également susceptibles de constituer des infractions pénales.

L'orateur fait ensuite une présentation des statistiques relatives au travail et à l'évolution du CGID<sup>2</sup>.

### **1<sup>er</sup> échange de vues**

Monsieur le Député Yves Cruchten (LSAP) souhaite connaître la composition du conseil de discipline. En outre, il se demande si une personne ayant démissionné pendant l'instruction peut être employée par une autre commune ou administration de l'État.

Un représentant du ministère de la Fonction publique explique qu'au niveau étatique, le conseil de discipline est composé de deux magistrats, dont l'un assume le rôle de président, d'un représentant du ministère d'État, d'un représentant du ministère de la Fonction publique et d'un représentant désigné par la Chambre des fonctionnaires et employés publics. Il y a encore deux suppléants par membre titulaire.

Monsieur le Député Émile Éicher (CSV) précise qu'au niveau communal, le SYVICOL (Syndicat des Villes et Communes luxembourgeoises) est également représenté.

---

<sup>2</sup> L'ensemble des statistiques abordées à l'oral figurent dans le document annexé.

Monsieur Alain Wetz indique qu'au niveau communal, un fonctionnaire peut démissionner avec l'accord du collège des bourgmestre et échevins. Au niveau étatique, l'accord requis est celui du ministre du ressort. Lorsqu'une personne démissionne sans que la démission ne soit assortie de réserves, il n'est plus possible de prononcer une sanction à son encontre<sup>3</sup>. En revanche, la démission peut être accordée au fonctionnaire sous réserve du maintien de la procédure disciplinaire.

En revanche, le départ à la retraite ne signifie pas un abandon des procédures devant le conseil de discipline puisque la révocation constitue une possible sanction, précise un représentant du ministère de la Fonction publique. Ainsi, la procédure devant le conseil de discipline peut débuter jusqu'à six mois après le départ à la retraite.

Madame la Députée Djuna Bernard (déi gréng) tient à savoir si la procédure est restée inchangée depuis la création du CGID en 2003 ou bien si elle a connu des évolutions. Elle se demande également quel est l'organe compétent pour les affaires disciplinaires portant sur des employés de l'État ou des communes ayant moins de dix ans d'ancienneté. Enfin, elle souhaite savoir quels moyens sont actionnables lorsqu'au niveau communal, c'est le collège des bourgmestre et échevins qui est accusé.

Monsieur Alain Wetz révèle que la procédure du CGID a été attaquée à de multiples reprises devant la Cour constitutionnelle qui l'a toujours validée. Dès lors, il n'a jamais semblé nécessaire d'adapter la procédure et celle-ci n'a pas changé depuis 2003. Il faut également noter qu'une affaire n'est jamais classée sans suite par le CGID pour des motifs d'opportunité – un tel classement est toujours fondé sur des motifs objectifs.

Quant à la dernière question, l'orateur fait savoir que le contrôle du CGID n'est pas politique. Si un politicien se trouve accusé, il en va de sa responsabilité politique uniquement.

Pour les employés ne pouvant pas se prévaloir d'au moins dix ans d'ancienneté, le ministère du ressort peut décider du licenciement de l'agent sans devoir passer par le CGID, en devant respecter la procédure administrative non contentieuse, ajoute un représentant du ministère de la Fonction publique. En revanche, la mise en œuvre de l'accord salarial du 29 janvier 2025 entraînera l'abandon de la règle des dix ans d'ancienneté de sorte que la question ne se posera plus.

Monsieur le Député Marc Spautz (CSV) considère que lorsque plusieurs agents sont visés dans une telle affaire, il peut y avoir un conflit entre les statuts et les procédures. Il se demande dès lors ce qui se passe lorsqu'un fonctionnaire et un employé de moins de dix ans d'ancienneté sont mis en cause dans le cadre d'une même affaire.

Monsieur Alain Wetz fait savoir que par le passé, le CGID était uniquement compétent à l'égard des employés ayant au moins dix ans d'ancienneté et âgés d'au moins 35 ans. Dans une affaire où l'un des agents visés était âgé de 35 ans et l'autre de 34 ans, il a fallu suivre deux procédures différentes. Ce précédent a conduit à l'abandon de la règle liée à l'âge de l'agent. L'orateur tient encore à préciser que le CGID n'est jamais compétent à l'égard des salariés quoiqu'employés auprès de l'État ou des communes.

Monsieur le Député Ben Polidori (LSAP) souhaite savoir si le CGID est également compétent à l'égard des agents de POST ou de la B.C.E.E. En outre, il se demande si le CGID a des statistiques sur les motifs de saisine les plus fréquents.

Monsieur Alain Wetz indique ne pas être en possession de telles statistiques. Souvent, les personnes attendent avant d'aller dénoncer des comportements à leur hiérarchie de sorte

---

<sup>3</sup> Voir TA 14.11.05, [19589](#), confirmé par CA 05.12.06, [20832C](#).

qu'une fois que le CGID est saisi, il existe une pluralité de manquements différents. Le CGID est compétent à l'égard des agents de la B.C.E.E., contrairement à ceux de POST puisque celle-ci est historiquement dotée de son propre organe de discipline.

Constatant l'augmentation des affaires portées devant le CGID, Monsieur le Député Gusty Graas (DP) s'interroge sur les motifs : s'agit-il d'un phénomène sociétal ou du simple corollaire de l'augmentation des effectifs de l'État ? Il souhaite en outre savoir si le Commissaire du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire est satisfait des moyens humains dont dispose le CGID ou s'il estime nécessaire de recruter plus de personnes. Enfin, l'orateur se demande si le CGID est particulièrement sollicité par certaines administrations.

Le CGID n'ayant pas le droit d'auto-saisine, Monsieur Alain Wetz estime que les administrations sont mieux à même de répondre à la première question. Il émet l'hypothèse que l'évolution est due à la croissance des effectifs mêlée à une diminution de la tolérance à l'encontre de certains comportements qui autrefois étaient passés sous silence. En outre, une charge de travail accrue et la montée de la pression sont propices aux comportements déplacés. Quant à la seconde question, le Commissaire indique que la charge de travail est importante, mais que la cohésion de l'équipe joue un rôle important à ce niveau. Enfin, plus une administration est grande, plus les affaires renvoyées par cette administration sont nombreuses, sans que cela ne signifie une prévalence disciplinaire accrue dans ces administrations.

Un représentant du ministère de la Fonction publique donne à considérer qu'il faudra recruter du personnel lorsque la condition des dix ans d'ancienneté sera abandonnée.

Monsieur le Député André Bauler (DP) souhaite savoir s'il existe des conflits au niveau de la répartition des compétences entre le CGID et l'IGP (Inspection générale de Police) où si celles-ci sont définies suffisamment claires. Il considère également que le collège des bourgmestre et échevins est un organe trop politique pour être chargé de la saisine du CGID et se demande s'il ne serait pas plus opportun de confier ce rôle au SYVICOL.

Monsieur Alain Wetz préfère ne pas répondre à la seconde question, celle-ci étant de nature politique et dépassant le cadre de ses fonctions. En ce qui concerne la première question, il note qu'il n'y a pas de chevauchements entre les compétences, l'IGP étant compétente pour le cadre policier et le CGID pour le cadre civil. Toutefois, les deux organes ont des échanges réguliers sur les bonnes pratiques.

#### ***Présentation consacrée à la thématique du harcèlement – Pages 14 à 28 du document annexé***

Monsieur Alain Wetz tient à préciser avant toute chose que les statistiques sur le harcèlement ont été réalisées en interne et non par du personnel scientifique dédié.

Le Commissaire relève que les saisines pour des motifs de harcèlement ont été plus nombreuses au cours des cinq dernières années qu'au cours des seize années précédentes. Trois affaires ont également été jointes puisqu'elles concernaient à chaque fois le même agent accusé du même type de harcèlement à l'égard de trois personnes différentes. Parmi les affaires de harcèlement sexuel, une concernait un viol.

Selon le type de harcèlement, les profils des accusés et des victimes sont différents. Dans l'unique affaire de harcèlement discriminatoire, une femme en était l'auteure et un homme la victime. Au niveau des affaires de harcèlement moral, la répartition des rôles est différente : 60% des auteurs étaient des hommes et 40% des femmes. 34% des victimes étaient de sexe masculin et 23% de sexe féminin. Dans 43% des affaires, il y avait aussi bien des victimes féminines que masculines.

En matière de harcèlement sexuel, sur les 36 affaires traitées par le CGID, l'ensemble des agresseurs étaient des hommes. Parmi les victimes, il y avait 35 femmes et 1 homme.

Les affaires de harcèlement sont particulièrement sensibles puisque le CGID peut faire l'objet de saisines croisées où des agents s'accusent mutuellement. Dans de telles situations, le CGID instruit le premier dossier dont les résultats permettront ensuite de statuer sur le deuxième dossier en dénonciation calomnieuse présenté en sens contraire. Il faut également considérer la possibilité de fausses accusations ou des accusations de mauvaise foi, mais aussi tenir compte de la protection contre des représailles et la protection contre des dénonciations calomnieuses.

Le CGID n'a pas conçu une procédure spécifique pour le harcèlement puisqu'il arrive que l'instruction de l'affaire révèle l'existence de faits repréhensibles et méritant de faire l'objet de sanctions, mais qui ne rentrent pas dans la qualification du harcèlement.

L'orateur explique ensuite, sur base des schémas figurant dans l'annexe, les diverses façons dont le CGID peut être saisi en cas de harcèlement. Il précise que tout supérieur qui reçoit un signalement de harcèlement doit y donner suite sous peine d'engager sa propre responsabilité. En outre, si les faits qui lui sont signalés sont susceptibles de constituer une infraction pénale, il doit en aviser le Parquet.

En matière de harcèlement, le CGID collabore étroitement avec les services des ressources humaines des diverses administrations. Le CGID partage ses expériences dans le cadre du Réseau RH qui organise des partages d'expériences et des conférences, travaille sur des *best practices, etc.* Les directions se voient aussi proposer des formations et de l'assistance en cas de besoin à travers ce réseau.

### **2<sup>nd</sup> échange de vues**

Madame la Députée Djuna Bernard (déi gréng) fait remarquer que le terme harcèlement est devenu un *Kulturwuer*, rapidement prononcé et parfois à tort. Elle salue dès lors le travail du CGID en matière de prévention et de sensibilisation auprès des administrations. Cependant, elle estime que les agents de l'État et des communes devraient eux-aussi bénéficier de ces efforts de sensibilisation, que ce soit dans une optique de prévention, mais aussi afin de savoir quoi faire s'ils sont victimes ou témoins de harcèlement. Un autre défi, selon la Députée, consiste à garantir que les victimes se sachent suffisamment protégées et fassent confiance à la hiérarchie pour dénoncer le harcèlement et faire face à la procédure qui s'ensuit.

Un représentant du ministère de la Fonction publique précise que la Fonction publique offre plusieurs services pour prévenir et agir face au harcèlement. En ce sens, le CGID n'est que le volet disciplinaire en aval, une fois que le harcèlement a eu lieu. Le ministère de la Fonction publique mise énormément sur la prévention. Des enquêtes de satisfaction sont régulièrement menées au niveau de l'État et l'INAP (Institut national d'administration publique) offre un catalogue de formations en la matière principalement adressées aux gestionnaires des ressources humaines et aux directions, mais pas exclusivement. D'ailleurs, les fonctionnaires du groupe de traitement A1 souhaitant passer de « attaché » à « conseiller » doivent passer des formations en management public qui comprend des volets relatifs à la cohésion d'équipe et au harcèlement.

Constatant qu'il n'y a plus de questions, Monsieur le Président Maurice Bauer (CSV) remercie les intervenants pour leur présentation captivante et les explications qu'ils ont fournies. Au nom de la Commission de la Fonction publique, il tient également à saluer leur travail au sein du CGID.

## **2. Divers**

L'article 9, paragraphe 2, du Règlement de la Conférence des Présidents sur les critères et conditions de la retransmission en direct des réunions des commissions parlementaires, entré en vigueur le 15 septembre 2025, prévoit de limiter le temps de parole à 3 minutes par intervention, sauf exceptions. En application de l'alinéa 3 de la disposition précitée, la Commission de la Fonction publique décide de déroger à cette règle et de n'instituer aucun temps de parole.

Quant à la forme des procès-verbaux, la Commission de la Fonction publique décide de poursuivre comme à son accoutumé, conformément à l'article 11, paragraphes 2 et 3, du même texte.

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**



# Échange avec le CGID

**Commission Fonction publique**  
25 septembre 2025





# Sommaire



- ✓ **Présentation du CGID**
- ✓ **La thématique du harcèlement**



# Présentation du CGID



- Alain WETZ, Commissaire du Gouvernement
- Henri THEISEN, Commissaire du Gouvernement adjoint
- Ralph DEISCHTER, Commissaire du Gouvernement adjoint
- Pascale AREND, Commissaire du Gouvernement adjointe



# Présentation du CGID



**Pourquoi créer un CGID ? (Historique)**

**Nos valeurs**

**Champ de compétence matériel**

**Déroulement de la procédure**

**Quelques chiffres**



# Historique

- Avant 2003
- Création du CGID en 2003
- Extension de compétence au secteur communal en 2006
- Extension du cadre du personnel en 2008
- Nomination du 1<sup>er</sup> Commissaire adjoint en 2008
- Nomination du 2<sup>ème</sup> Commissaire adjoint en 2012
- Adaptation du cadre du personnel en 2021
- Nomination du 3<sup>ème</sup> Commissaire adjoint en 2022



## Nos valeurs :

### L'impartialité

De par la loi, les commissaires sont chargés de rassembler au cours de l'instruction les éléments pertinents **à charge et à décharge** de l'agent poursuivi. La répartition des affaires entre les différents commissaires tient compte de toute considération susceptible de constituer ou d'être perçue comme un conflit d'intérêts.

### La discréetion

Dans l'intérêt de la sérénité du déroulement de la procédure disciplinaire et du respect des droits et intérêts des parties intervenantes, le CGID limite en principe sa communication aux parties directement concernées par l'affaire.

### La célérité

Le CGID veille à ce que les affaires dont il est saisi soient instruites dans un **délai raisonnable**. Bien que tributaire de la **concomitance des affaires** et de leur **complexité**, du **degré de collaboration** des agents poursuivis ainsi que de l'existence ou non d'une **procédure parallèle**, la durée de l'instruction est surveillée étroitement.

### La rigueur

L'organisation administrative du CGID est conçue de manière à assurer un traitement objectif et un **traitement standardisé** des affaires.





## Le déroulement d'une procédure disciplinaire

---

Vidéo sur <https://cgid.gouv.lu>

## Champ de compétence matériel

- Fonctionnaires de l'État
- Employés de l'État bénéficiant d'un CDI en vigueur depuis 10 ans
- Agents d'établissements publics assimilés
  
- Fonctionnaires communaux- stagiaires
- Fonctionnaires communaux
- Employés communaux bénéficiant d'un CDI en vigueur depuis 10 ans
- Agents des syndicats intercommunaux ou établissements publics communaux assimilés



# Le déroulement d'une procédure disciplinaire

Vidéo sur <https://cgid.gouv.lu>

Le gouvernement luxembourgeois

Commissariat du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire

Le Commissariat ▾ Procédure ▾ Formulaires Données à caractère personnel ▾

Le présent site est soumis à des [conditions d'utilisation](#) dont vous êtes prié de prendre connaissance avant toute consultation.

[Lire la suite](#)

Procédure

[La procédure disciplinaire en bref](#)



[Version française](#) - [Version luxembourgeoise](#)

Accédez aux différentes [procédures d'instruction disciplinaire](#)

Formulaires et modèles

[Accédez aux formulaires et modèles téléchargeables](#)

Contact

Commissariat du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire

10, Avenue John F. Kennedy  
L-1855 Luxembourg

Adresse postale :  
B.P. 1807  
L-1018 Luxembourg

Tél. : (+352) 247-83127

Le Commissariat ne garantit pas le traitement des courriers autrement adressés.

Le Commissariat peut être contacté par téléphone entre 8h00-12h00 et 13h00-17h00.

[Formulaire de contact](#)

[Dénonciations du public](#)



# Le CGID en chiffres

Nombre total des Affaires 2003 - 2024 : 1607

dont hommes :	74%
dont femmes :	26%

dont secteur étatique :	76,9%
dont secteur communal :	23,1%

dont fonctionnaires :	83,3%
dont employés :	16,7%

dont suspensions	9,46%
	152 affaires

dont signalement au Parquet :	30,49%
	490 affaires

dont recours :	14,56%
	234 affaires

Répartition générale des sanctions prononcées

Classements sans suites :	34,55%
Sanctions mineures :	30,78%
Sanctions majeures :	34,67%
dont démissions d'office et révocations :	9%

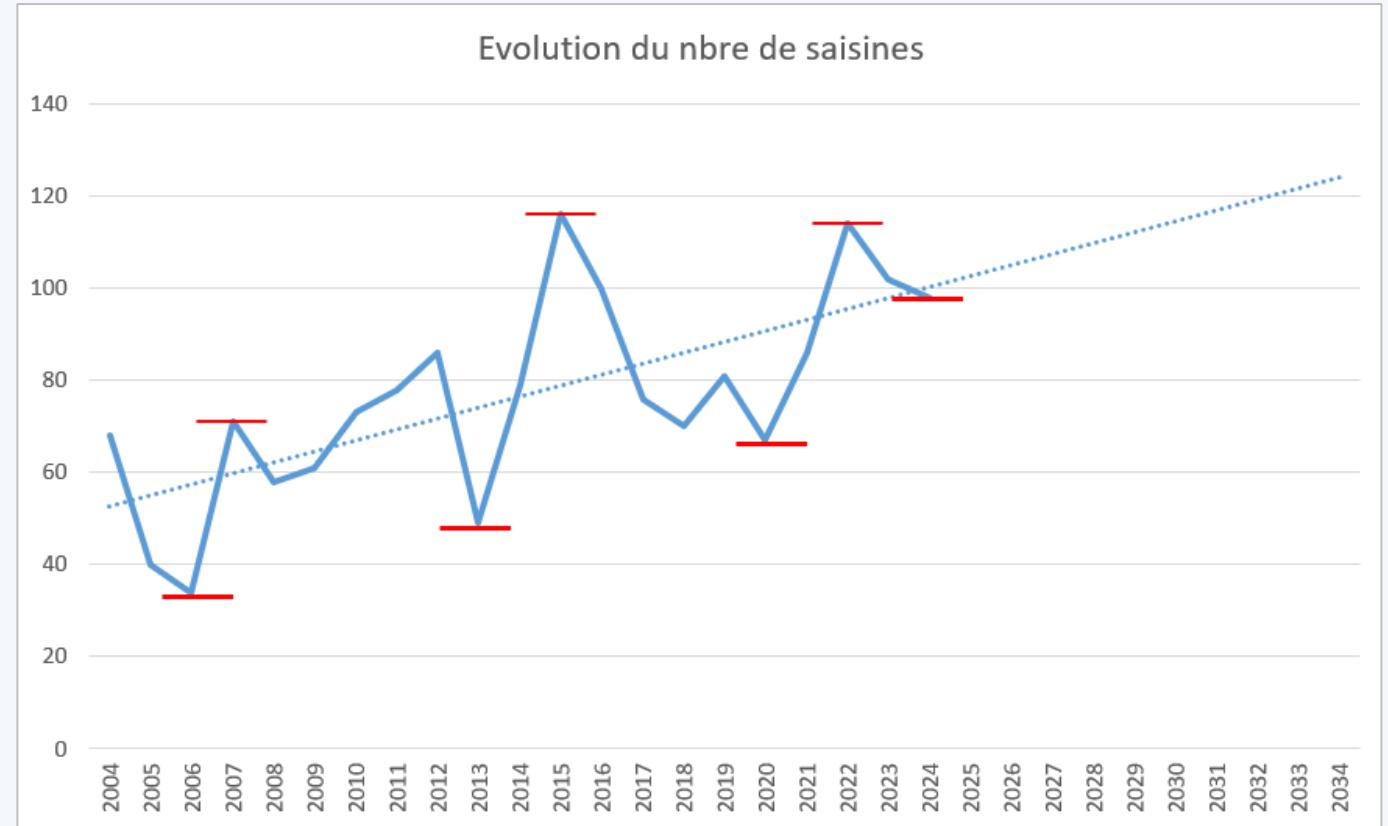
Situation du rôle des affaires

Suspens instructions en cours au 01/01/24 :	22
Total saisines 2024 :	98

dont en cours d'instruction au 31/12/24 :	26
dont instructions clôturées en 2024 :	94

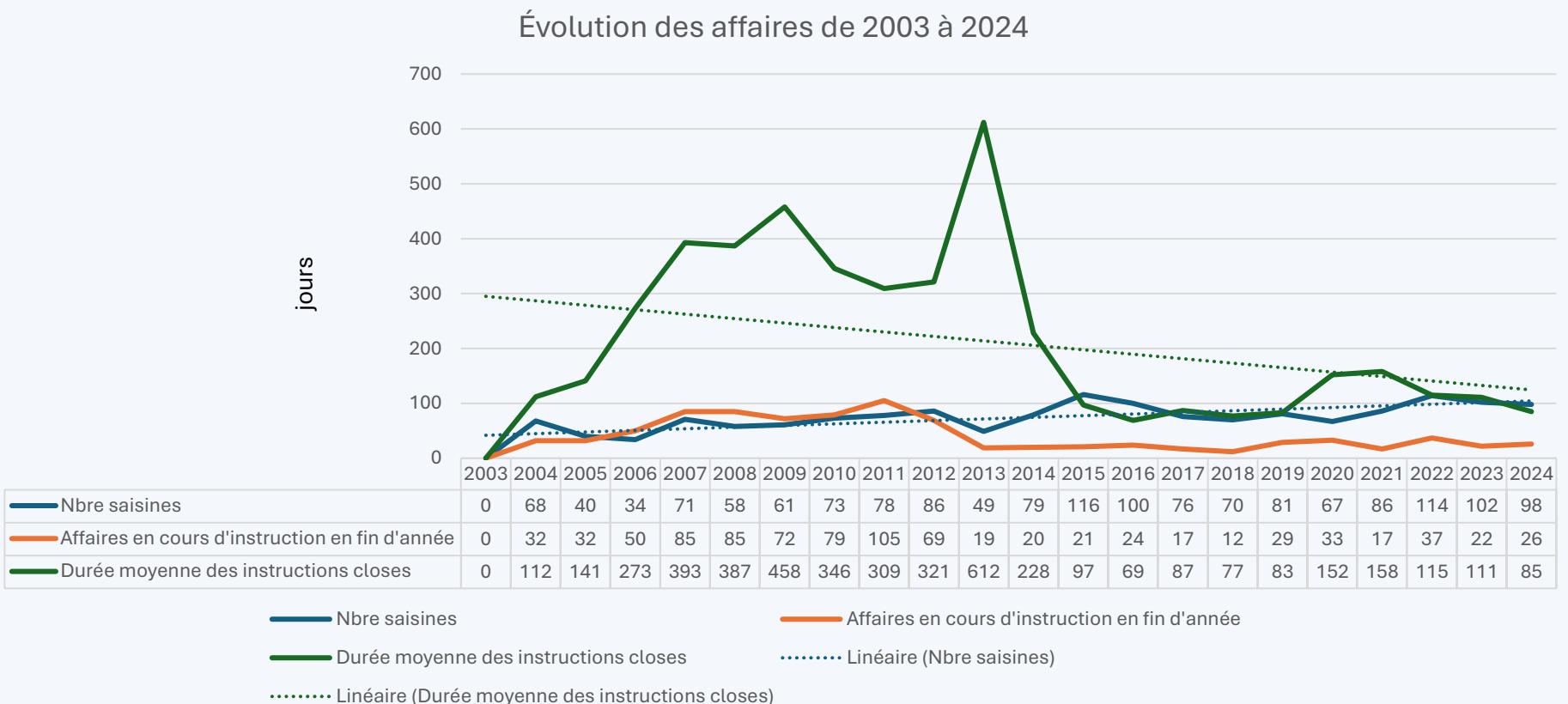


# Le CGID en chiffres



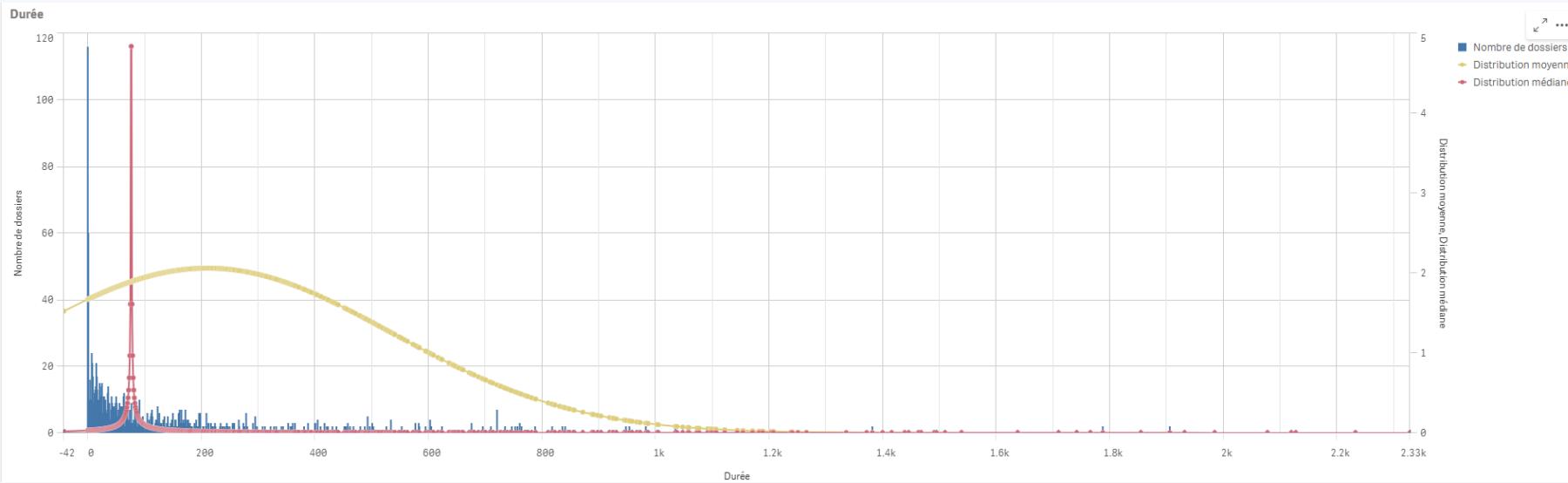


# Le CGID en chiffres





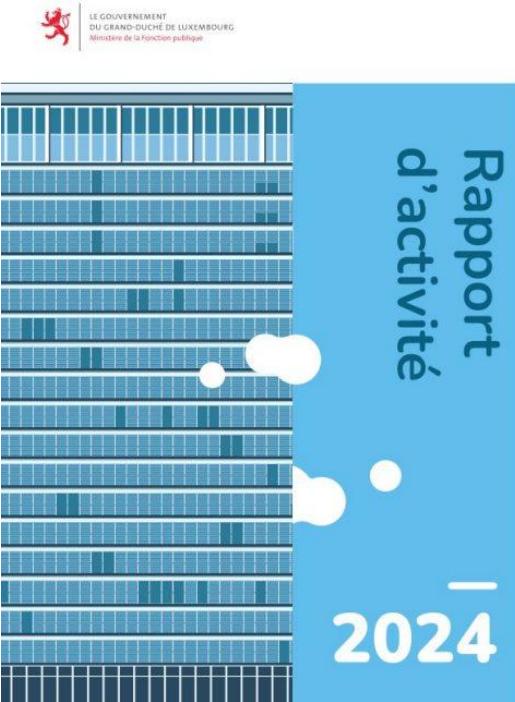
# Le CGID en chiffres



En 2024 : Sur les 94 instructions closes, 11 affaires (11,7%) absorbent 50% des capacités d'instruction  
Pendant ce temps le CGID a pu traiter 83 dossiers inframedianes (88,3%)



# Le CGID en chiffres



## *Durée moyenne des procédures définitivement closes en 2024*

En 2024, 109 affaires ont été définitivement clôturées par la prise d'un arrêté d'application de la peine finalement retenue ou par un arrêté de renvoi des fins de la poursuite en cas de classement sans suite. La durée moyenne de traitement des procédures clôturées en 2024 se définit dès lors par la durée séparant la date du premier fait soumis à instruction et la date de l'arrêté d'application de la peine ou de renvoi des fins de la poursuite clôturant l'affaire. Cette durée est calculée séparément pour les 21 affaires ayant donné lieu à un recours et pour les 88 affaires n'ayant pas donné lieu à un recours.

	Affaires clôturées en 2024 sans recours		Affaires clôturées en 2024 ayant donné lieu à un recours	
	jours	%	jours	%
Durée moyenne de la phase séparant la date du premier manquement disciplinaire et la date de la saisine du CGID	390	72,86%	728	35,64%
Durée moyenne de la phase d'instruction proprement dite	82	15,29%	345	16,88%
Durée moyenne de la phase de décision	52	9,72%	232	11,36%
Durée moyenne de la phase de recours	0	0,00%	596	29,19%
Durée moyenne de la phase d'application des peines	11	2,13%	141	6,93%
Moyenne de durée totale en jours	535	100%	2042	100%



# Thématique Harcèlement

**Analyse statistique**

**Quand parle-t-on de harcèlement?**

**Quid des sondages et diagnostics psychologiques?**

**Quid des autres comportements indésirables?**

**L'inadéquation d'une procédure spéciale**

**Les mesures de protection en place**



# Analyse statistique



Cette statistique résulte d'un écrémage sommaire et manuel des quelques 1700 affaires depuis 2003.

Elle recense des affaires visant la thématique au sens large et n'implique pas automatiquement une qualification des faits comme harcèlement.

Certaines affaires sont encore en cours d'instruction.

Affaires disciplinaires totales traitées par le CGID depuis 2003: **1684\***

Affaires « Thématique harcèlement »: **94 (= ~ 5,5 %)**

Nombre d'affaires « Thématique harcèlement » **2003-2019: 42**

Nombre d'affaires « Thématique harcèlement » **2020-2025: 52**



# Analyse statistique

- 3 affaires jointes reprochant du **harcèlement discriminatoire**
  - orientation sexuelle
- 55 saisines reprochant du **harcèlement moral**  
(à titre d'exemple)
  - comportements autoritaires, malveillants, humiliants, dégradants ...
  - création d'un environnement de travail intimidant
  - Ostracisation (cf. Rudelbildung)
  - agressions verbales
  - réactions colériques



# Analyse statistique

- 36 saisines reprochant du **harcèlement sexuel**  
(à titre d'exemple)
  - stalking, voyeurisme
  - comportement machiste ou misogynie
  - consommation de films pornographiques à la vue des collègues
  - avances déplacées, propos à connotation sexuelle
  - attouchements indésirables
  - envoi de photos de l'organe sexuel
  - viol



# Analyse statistique

- Harcèlement discriminatoire

## Agent harceleur

Sexe féminin: 1

## Victimes

Sexe masculin: 1



# Analyse statistique

- **Harcèlement moral**

## **Agent harceleur**

Sexe masculin: 34 = ~ 60%

Sexe féminin: 21 = ~ 40%

## **Victimes**

Sexe masculin: 18 = ~ 34%

Sexe féminin: 13 = ~ 23%

Sexe masculin et féminin: 24 = ~ 43%



# Analyse statistique

- Harcèlement sexuel

## Agent harceleur

Sexe masculin:	36 = 100%
Sexe féminin:	0

## Victimes

Sexe masculin:	1
Sexe féminin:	35 = ~ 97%



# Protection contre fausses accusations

- CGID instruit en toute indépendance aussi bien à charge qu'à décharge
- CGID peut demander de nouvelles réquisitions si de nouvelles dynamiques apparaissent au cours de l'instruction
- Problématique des saisines croisées
- Protection contre représailles (Art. [44bis](#) Statut) vs protection c. dénonciation calomnieuse



# Sanctions

- Les sanctions se règlent d'après les critères de l'article 53 du Statut : gravité de la faute, nature et grade des fonctions, antécédents (formels).
- Les affaires de harcèlement se sont soldées par des sanctions comprenant tout le catalogue des sanctions: du classement sans suites à la révocation

Attention:

Une affaire disciplinaire peut contenir à côté du reproche de harcèlement encore d'autres reproches jouant aussi un rôle dans la détermination de la sanction



# Quand parle-t-on de harcèlement ?

- **Interprétation stricte du droit disciplinaire**
- **Il faut que le comportement rentre dans une des qualifications légales du harcèlement**
  - Art 1bis et 1ter Statut : Discrimination pour motifs prohibés
  - Art 10§2 Statut : Harcèlement moral
  - Art 10§2 Statut : Harcèlement sexuel
  - Art 442-2 Code pénal : Harcèlement obsessionnel (p.m.)

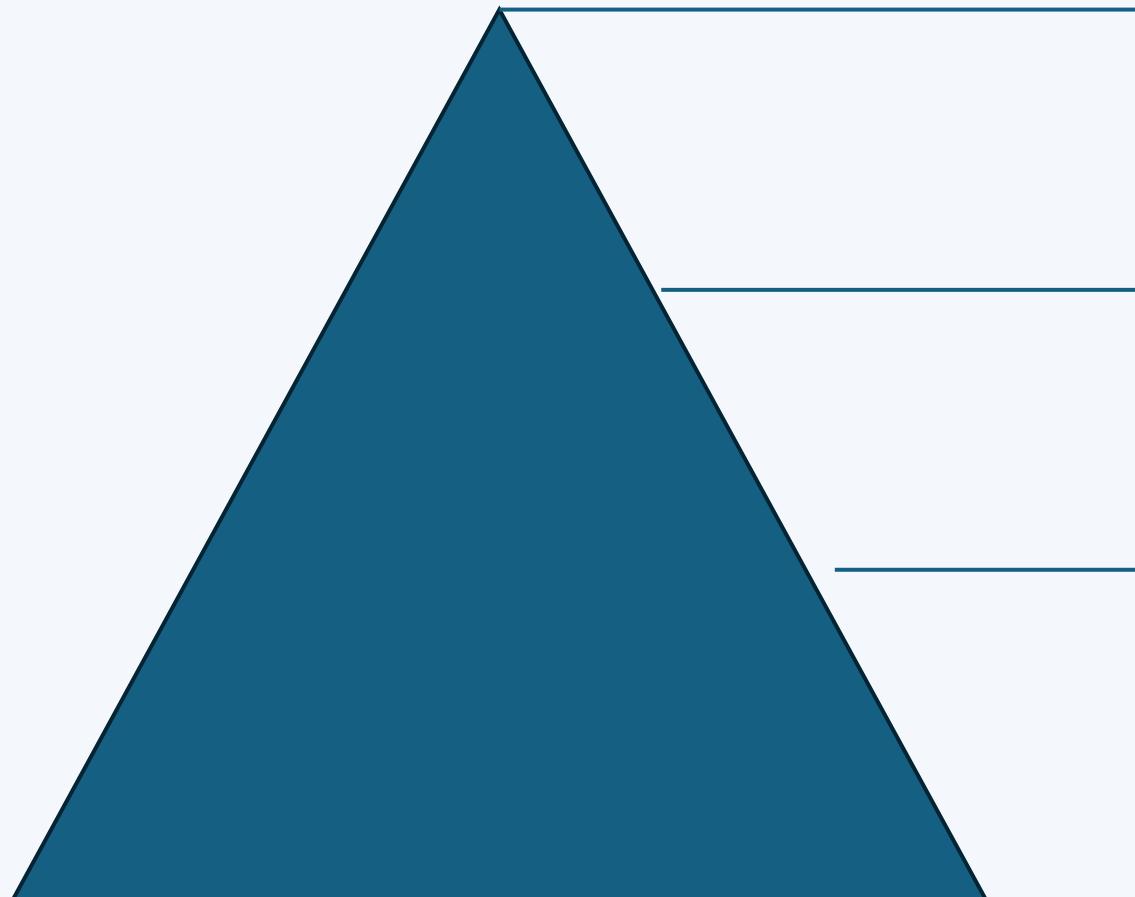


# Quid des sondages et diagnostics psychologiques ?

- Mesurer un ressenti de climat social délétère n'est pas constater un harcèlement individuel
- Le formulaire LIPT mesure une violence psychologique au travail mais pas nécessairement un harcèlement au sens juridique du terme



# Quid des autres comportements indésirables ?



## Infraction pénale

Stalking, menaces, coups et blessures, viol, etc..  
Attentat à la pudeur et outrage aux bonnes mœurs,  
Voies de fait,  
Diffamation, calomnie, outrage  
Injures

## Manquement disciplinaire

Discrimination  
Harcèlement moral ou sexuel  
Comportement indigne ou incivil

## Friction infradisciplinaire

Organisation :

- Clarté des missions
- Maturité organisationnelle

Moyens

- Pression/Charge de travail
- Formation continue

Management :

- Leadership

Culture

- Communication ouverte
- Gestion de l'échec
- Gestion des conflits

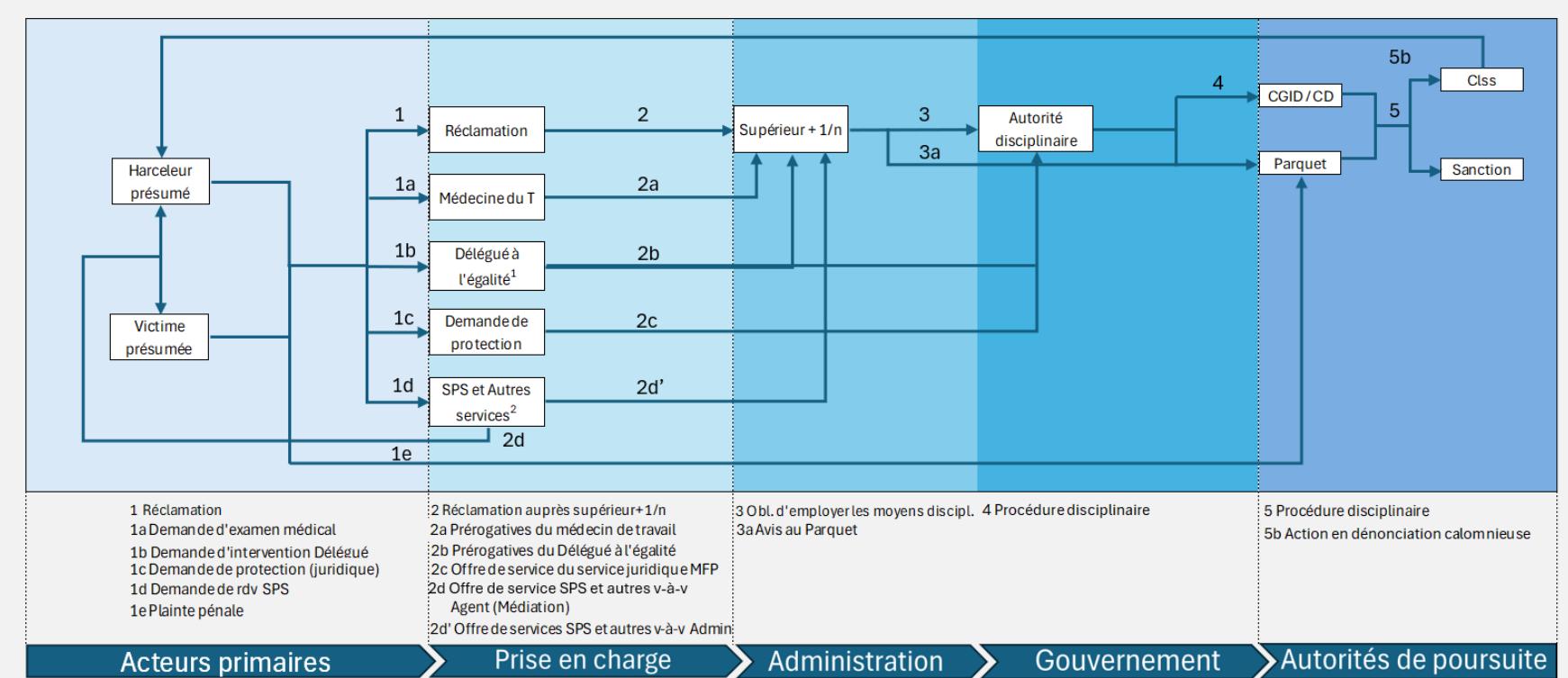


## L'inadéquation d'une procédure spéciale en matière de harcèlement

- Du fait de son caractère spécial, cette commission spéciale doit se déclarer incomptétente si les faits dénoncés ne constituent pas un harcèlement au sens juridique. Si les faits ainsi non jugés constitutifs d'un harcèlement s'avèrent constituer néanmoins un manquement disciplinaire sous une autre qualification (p.ex. manquement au devoir de dignité et de civilité), l'agent est obligé de repartir du début en suivant la procédure de protection ou de réclamation de droit commun.
- Suivant ce constat, il s'est avéré plus efficace de reléguer les signalements pour harcèlement directement à la procédure de protection ou de réclamation de droit commun qui se concentre sur les faits (sans être limité à devoir les analyser sous la seule qualification de harcèlement) et peut ensuite y coller la qualification la mieux adaptée qui peut aller du comportement indigne et incivil au harcèlement aux qualifications pénales (injures, diffamation, calomnie, outrage, voies de fait, attentat à la pudeur et outrage aux bonnes moeurs, stalking, menaces, coups et blessures, viol, etc...) sans être limité par son champ de compétence spécial limité aux protections visant des faits de harcèlement au sens juridique de la notion.



## Les mesures de protection en place

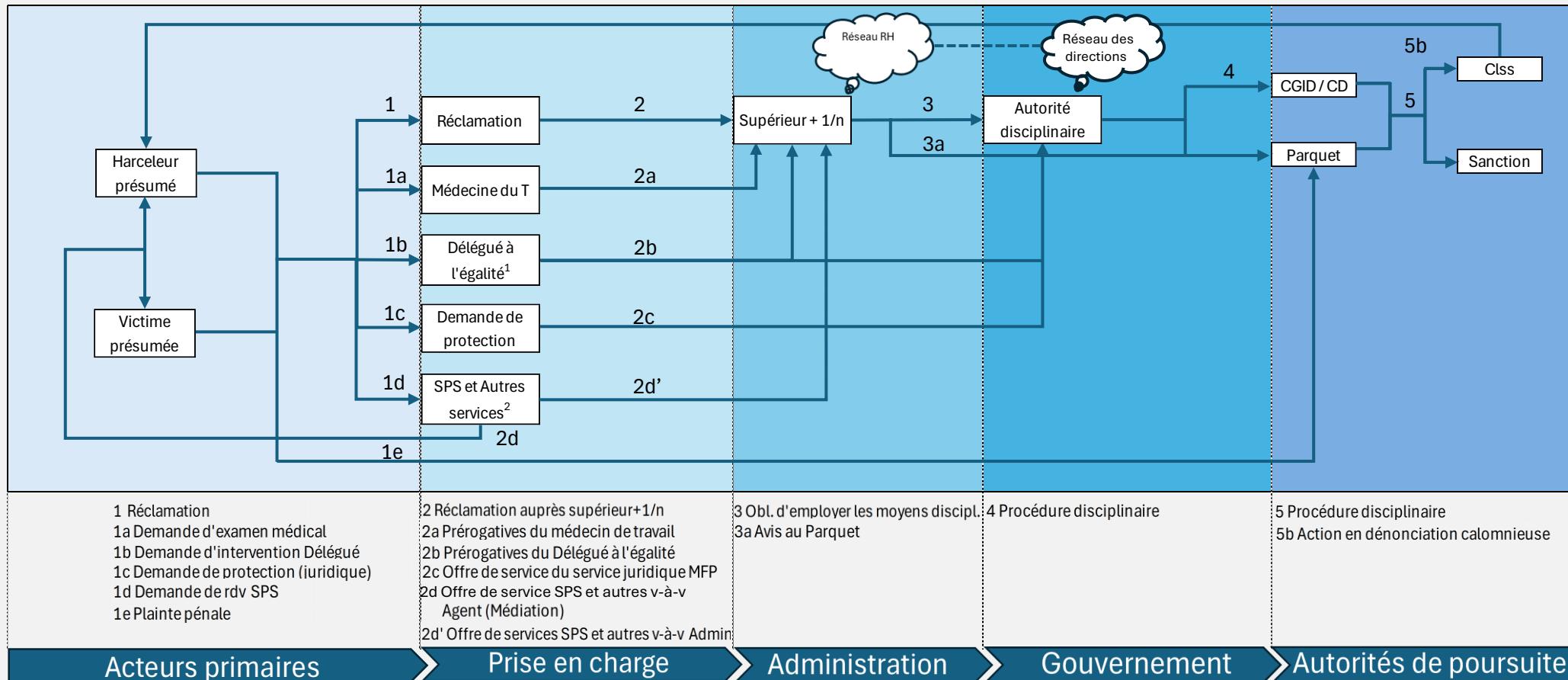


<sup>1</sup> Sans oublier les compétences de la représentation du personnel en matière de consultation, de proposition et d'exercice des droits de la victime d'une discrimination

<sup>2</sup> Certains acteurs ont des SPS ou services de médiation internes



# Harcèlement – Analyse processuelle



<sup>1</sup> Sans oublier les compétences de la représentation du personnel en matière de consultation, de proposition et d'exercice des droits de la victime d'une discrimination

<sup>2</sup> Certains acteurs ont des SPS ou services de médiation internes



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Commissariat du Gouvernement chargé  
de l'instruction disciplinaire

# Merci pour votre attention

---