

## N° 6298

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2010-2011

# PROPOSITION DE MODIFICATION DU REGLEMENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES

**relative au statut et au régime des traitements  
des fonctionnaires de la Chambre des Députés**

\* \* \*

*Dépôt (M. François Bausch, M. Xavier Bettel, M. Lucien Lux,  
M. Laurent Mosar, M. Lucien Thiel): 27.6.2011*

## SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Exposé des motifs .....	1
2) Texte de la proposition de modification du Règlement de la Chambre des Députés.....	22
3) Commentaire des articles .....	75

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

Le statut actuel des fonctionnaires de la Chambre des Députés est entré en vigueur le 1er novembre 1986. A l'époque, il a été adopté par le Bureau et non pas par la Chambre siégeant en séance plénière. Le statut a été modifié ponctuellement à plusieurs reprises, ainsi par exemple lors du recrutement d'un bibliothécaire-documentaliste. Il n'a cependant jamais été adapté aux modifications fondamentales intervenues dans le cadre du statut général des fonctionnaires de l'Etat. Dès lors, il a été décidé de procéder à une refonte générale du statut des fonctionnaires de la Chambre, en l'alignant autant que faire ce peut sur le statut général de la fonction publique.

Il y a lieu de signaler que le présent statut ne contient que les dispositions statutaires à proprement parler, alors que le statut de 1986 avait également intégré des normes concernant le cadre du personnel de l'administration parlementaire et concernant les traitements. Ces dispositions font l'objet d'une proposition séparée, à l'instar des lois régissant les fonctionnaires de l'Etat qui font également une différence entre la loi régissant le statut général et celle relative aux traitements des fonctionnaires.

Finalement, le nouveau statut des fonctionnaires de la Chambre nécessite des modifications et précisions au niveau du Règlement de la Chambre en ce qui concerne le personnel de l'administration de la Chambre. Dans le même contexte, une proposition de loi va régler les modalités du changement d'administration des fonctionnaires de la Chambre.

Au cours de l'élaboration du nouveau texte se sont posées plusieurs questions fondamentales, dont celle de la base juridique du nouveau statut, celle relative à la renonciation des fonctionnaires de la Chambre à certains droits politiques et encore celle concernant le pouvoir disciplinaire. Le Bureau de la Chambre a décidé de saisir pour avis Me Patrick Kirsch. Suite à cet avis, une proposition de texte a été élaborée.

La proposition de nouveau statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés a comme objectif un alignement maximal sur le nouveau statut général des fonctionnaires de l'Etat. Il a été tenu compte

de toutes les modifications du statut général, dont la dernière date du 13 février 2011. Les exceptions éventuelles à ce principe sont souvent motivées par le principe de la séparation des pouvoirs.

Ainsi par exemple, les pouvoirs accordés au Grand-Duc, au gouvernement ou encore aux ministres, sont-ils transférés dans la proposition de statut au Bureau.

La présente proposition a été rédigée suite à des réunions entre la direction et la délégation du personnel qui se sont déroulées de novembre 2008 jusqu'à fin janvier 2009. Le Bureau de la Chambre des Députés a examiné et adopté la présente proposition au cours de plusieurs réunions ayant eu lieu entre le 5 janvier et le 17 juin 2011.

Le statut général prévoit encore un certain nombre de règlements grand-ducaux. Afin d'éviter une application au personnel de la Chambre de normes juridiques décidés par le gouvernement seul, il est proposé de prévoir un transfert des pouvoirs au Bureau. Si les dispositions sont techniques, il est proposé de prévoir une indication dans le statut se référant au règlement grand-ducal existant.

Il faut noter finalement que l'option fondamentale qui a été retenue, c'est-à-dire la rédaction d'un statut entier autonome des fonctionnaires de l'administration parlementaire n'opérant pas par des renvois au statut général, exige de la part des responsables des ressources humaines une grande vigilance, afin que les modifications opérées au niveau du statut général soient transposées dans les meilleurs délais dans le statut des fonctionnaires de la Chambre.

\*

Les cinq questions fondamentales suivantes ont dû être tranchées:

\*

## **I. BASE JURIDIQUE DU STATUT DES FONCTIONNAIRES DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

Le principal problème juridique posé par le nouveau statut des fonctionnaires de la Chambre était celui de trouver une base juridique correcte. Dans ce cadre, il faut relever que la base légale du statut entré en vigueur le 1er novembre 1986 est incertaine, vu que ce texte a été adopté par le Bureau de la Chambre et non pas par la Chambre en tant que telle.

Le statut des fonctionnaires sera dorénavant approuvé par la Chambre et annexé au Règlement.

Le futur article 161 (2) du Règlement de la Chambre sera libellé comme suit:

*„(2) Les fonctionnaires de la Chambre sont engagés sur décision du Bureau de la Chambre. Ils sont régis par un statut approuvé par la Chambre et annexé au présent Règlement.“*

Pour arriver à cette conclusion, il a fallu analyser les textes constitutionnels en la matière.

Aux termes de l'article 35, alinéa 2, de la Constitution, „aucune fonction salariée par l'Etat ne peut être créée qu'en vertu d'une disposition législative“. L'article 70 de la Constitution prévoit que „la Chambre détermine par son règlement le mode suivant lequel elle exerce ses attributions“.

L'avocat chargé d'un avis juridique pour la Chambre estime dans un avis daté du 11 avril 2006 qu'„incontestablement, ce texte est un reflet du principe de l'indépendance de la Chambre des députés par rapport aux autres pouvoirs. Néanmoins, il serait à mon avis erroné de lire l'article 70 en ce sens qu'il attribue à la Chambre le pouvoir de déterminer sa propre organisation, y compris en ce qui concerne son personnel, par voie de règlement adopté par résolution, et sans suivre la procédure législative.

En effet, contrairement à la Constitution belge qui a par ailleurs été, dans une large mesure, son modèle, la Constitution luxembourgeoise ne se borne pas à prévoir que la Chambre détermine par son règlement le mode suivant lequel elle exerce ses attributions (comp. l'art. 60 de la Constitution belge). Elle prévoit encore, à l'article 51, paragraphe 2, un texte qui n'a pas de parallèle en droit belge: „L'organisation de la Chambre est réglée *par la loi*“. Conformément aux principes généraux d'interprétation des textes, il convient de *concilier* l'article 51, paragraphe 2, et l'article 70. Cette conciliation ne peut se faire qu'en admettant que „le mode suivant lequel elle exerce ses attributions“, visé à l'article 70, n'englobe pas les matières qui relèvent de l'organisation de la Chambre, visée à l'article 51. La portée de l'article 70 est par conséquent *limitée* par l'article 51, paragraphe 2, et l'interprétation de l'article 70 doit en tenir compte.

S'il est possible de discuter, dans certains cas, au sujet de la distribution de telle ou telle matière entre l'organisation de la Chambre d'une part et le mode d'exercice des attributions de la Chambre de l'autre, il me semble parfaitement clair que le recrutement de fonctionnaires, leurs traitements ou leur discipline relèvent de l'organisation de la Chambre, et non pas du mode suivant lequel la Chambre exerce ses attributions. Etant donné la présence des deux textes des articles 51 et 70, l'expression ayant trait aux „attributions“ de la Chambre au sens de l'article 70 vise ses attributions d'ordre politique et constitutionnel, et non les questions ayant trait à l'emploi des fonctionnaires qui se présentent pour la Chambre des députés, sauf quelques nuances, en des termes très proches de l'administration gouvernementale. J'en conclus que pour respecter parfaitement l'article 51, paragraphe 2, de la Constitution, il serait souhaitable d'introduire une proposition de loi, qui sera ensuite soumise à la procédure législative et à la promulgation par le Grand-Duc.“

Cette interprétation n'a cependant pas été retenue par les auteurs de la présente proposition de statut.

A cet effet, il y a lieu de se poser les deux questions suivantes:

**Première question: Le Règlement ou la loi, quelle base juridique pour le fonctionnement interne de la Chambre?**

Sur ce point, la confusion semble totale. Il n'est cependant pas difficile d'y retrouver une logique, en se référant aux contextes des articles et en faisant des recherches sur l'évolution du texte constitutionnel au 19<sup>e</sup> siècle:

**A) *La Constitution***

Selon l'article 51 (2), „l'organisation de la Chambre est réglée par la loi“.

L'article 70 dispose par contre que „la Chambre détermine par son règlement le mode suivant lequel elle exerce ses attributions“.

**B) *La doctrine du Conseil d'Etat sur les domaines de la loi et du Règlement de la Chambre***

Dans son avis du 24 juin 1997 sur le projet de loi sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat (Doc. Parl. 4100<sup>2</sup>), le Conseil d'Etat critique le champ d'application initial du projet, c'est-à-dire à l'administration centrale. Il indique que „la notion d'administration centrale comprend dans sa définition acceptée les départements ministériels, les services généraux et les corps de la force publique. La notion ne comprend pas les organes constitutionnels de l'Etat tels le Grand-Duc, la Chambre des Députés, le Gouvernement, le Conseil d'Etat, les Cours et tribunaux.“ En se référant à l'article 104 alinéa 2 de la Constitution et en évoquant une possible opposition formelle, le Conseil d'Etat exige que le champ d'application englobe „tous les organes de l'Etat“. L'article 1<sup>er</sup> de la loi sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat est donc libellée comme suit: „La présente loi s'applique aux organes, administrations et services de l'Etat.“

Son de cloche différent dans l'avis de la Haute Corporation du 6 novembre 2007 sur la proposition de loi portant réglementation du financement des partis politiques. Le Conseil d'Etat s'oppose formellement à une disposition visant les dotations de la Chambre aux groupes et sensibilités politiques en invoquant l'article 70 de la Constitution et en écrivant ceci: „Comme au regard du principe de la séparation des pouvoirs, la Constitution réserve à la Chambre des Députés le droit de déterminer ses propres règles de fonctionnement, toute velléité d'y intervenir par le biais de la loi formelle serait inconstitutionnelle.“

**C) *Le rôle dévolu au Règlement et à la loi***

Dans son ouvrage „Le Conseil d'Etat, gardien de la Constitution et des Droits et Libertés fondamentaux“, 2006, le Conseil d'Etat a essayé à la page 208 de résoudre la contradiction entre les deux articles de la Constitution:

„Le rapprochement de l'article 51 (2) et de l'article 70 (...) permet de constater que la Chambre est autonome pour régler son organisation interne sans interférence des autres pouvoirs institutionnels, à condition d'éviter que les mesures retenues dans le Règlement n'empiètent sur les dispositions

formelles de la Constitution traitant du fonctionnement de la Chambre ou encore sur les matières que la Constitution a réservées à la loi.“

Selon ce raisonnement, l'article 51 (2) servirait uniquement à rappeler que la Chambre doit respecter les autres articles de la Constitution et notamment le domaine de la loi.

Or, il n'en est rien!

#### a) *Le Règlement de la Chambre*

Notre droit constitutionnel s'inspire, pour des raisons historiques évidentes, du droit belge. L'article 60 de la Constitution belge dispose que „chaque Chambre détermine par son règlement le mode suivant lequel elle exerce ses attributions“. La filiation entre cet article et l'actuel article 70 de notre Constitution est évidente. Selon Pierre Wigny, cet article est „une nouvelle garantie d'indépendance pour les assemblées“ (ouvrage cité, page 224). Les chambres du parlement belge arrêtent leur règlement respectif sur la base de cet article, ce règlement donnant par exemple au Bureau de la Chambre des représentants une compétence générale de gestion de la Chambre. Le Bureau peut ainsi arrêter le statut du personnel et il nomme et révoque le personnel.

La Constitution luxembourgeoise „libérale“ du 9 juillet 1848 reprend le texte belge (voir article 71: „La Chambre détermine par son règlement le mode suivant lequel elle exerce ses attributions.“).

Cette situation est vivement critiquée le 4 octobre 1856 par le Roi Grand-Duc Guillaume III (Projet de déclaration portant qu'il y a lieu de réviser certains articles de la Constitution du 9 juillet 1848, page 4): „La constitution a créé une Chambre unique. Elle lui a donné des attributions tellement larges qu'on a cru pouvoir y asseoir la théorie de l'omnipotence. En effet, elle nomme seule son bureau, et seule elle fait son règlement.“

Pour cette raison politique de volonté de contrôle du pouvoir exécutif sur le fonctionnement interne du parlement, la Constitution „autoritaire“ du 27 novembre 1856 dispose dans son article 70: „La loi règle le mode suivant lequel l'Assemblée des Etats exerce ses attributions.“ Une norme juridique à l'élaboration de laquelle est étroitement associé le pouvoir exécutif se substitue ainsi à une norme juridique propre au parlement.

Retour au texte de 1848 en 1868: Dans l'exposé des motifs de la réforme constitutionnelle, le gouvernement écrit le 23 décembre 1867 (page 9): „Conformément à l'article 70 de la Constitution, c'est la loi qui règle le mode suivant lequel l'Assemblée des Etats exerce ses attributions. D'après la plupart des Constitutions, la représentation nationale fait elle-même son règlement, sans que l'assentiment du pouvoir exécutif soit exigé. Ce principe est à consacrer par l'art. 70 (...).“

Depuis lors, le texte de l'article 70 demeure inchangé et devrait être interprété dans le sens adopté par le parlement belge, tel que cité plus haut.

Mais, encore faut-il expliquer le sens de l'article 51 (2) et la contradiction apparente entre les deux articles de la Constitution!

#### b) *La loi, telle que prévue à l'article 51 (2) de la Constitution*

En examinant le texte de l'article 51 dans son entièreté, on remarque tout de suite qu'il s'agit d'un article consacré aux élections:

**Art. 51.** (1) (*Révision du 21 mai 1948*) „Le Grand-Duché de Luxembourg est placé sous le régime de la démocratie parlementaire.“

(2) (*Révision du 21 mai 1948*) „L'organisation de la Chambre est réglée par la loi.“

(3) (*Révision du 20 décembre 1988*) „La Chambre se compose de 60 députés. Une loi votée dans les conditions de „l'article 114, alinéa 2“ fixe le nombre des députés à élire dans chacune des circonscriptions.“

(4) (*Révision du 21 mai 1948*) „L'élection est directe.“

(5) (*Révision du 21 mai 1948*) „Les députés sont élus sur la base du suffrage universel pur et simple, au scrutin de liste, suivant les règles de la représentation proportionnelle, conformément au principe du plus petit quotient électoral et suivant les règles à déterminer par la loi.“

(6) (*Révision du 18 février 2003*) „Le pays est divisé en quatre circonscriptions électorales:

- le Sud avec les cantons d’Esch-sur-Alzette et Capellen;
- le Centre avec les cantons de Luxembourg et Mersch;
- le Nord avec les cantons de Diekirch, Redange, Wiltz, Clervaux et Vianden;
- l’Est avec les cantons de Grevenmacher, Remich et Echternach“.

(7) (*Révision du 21 mai 1948*) „Les électeurs pourront être appelés à se prononcer par la voie du référendum dans les cas et sous les conditions à déterminer par la loi.“

En retraçant l’histoire de cet article, on constate que l’article 52 de la Constitution libérale de 1848 disposait que „la Chambre se compose des députés élus conformément à la loi électorale et dans la proportion d’un député au plus sur 3.000 âmes de population“.

Selon l’article 51 correspondant de la Constitution autoritaire de 1856, „l’organisation des Etats et le mode d’élection sont réglés par la loi. Le maximum des membres est fixé à trente-six“.

Le libellé de cet article est modifié en 1868: „L’organisation et le mode d’élection de la Chambre sont réglés par la loi. La loi électorale fixe le nombre des députés d’après la population. Ce nombre ne peut excéder un député sur quatre mille habitants, ni être inférieur à un député sur cinq mille cinq cents habitants. L’élection est directe.“

Les deux premiers paragraphes de l’article 51 actuel sont ceux introduits par la réforme de 1948.

L’histoire et le libellé de cet article indiquent clairement que la loi visée est la loi électorale. Le terme „organisation de la Chambre“ doit donc être compris comme voulant dire „composition ou désignation de la Chambre“. La loi doit régler la façon dont les représentants du peuple sont désignés afin de siéger ensuite dans un parlement qui règle lui-même son fonctionnement, selon l’article 70 de la Constitution.

On peut se demander pour quelle raison les termes „l’organisation et le mode d’élection de la Chambre“ figurant dans l’article 51 depuis 1868 ont été modifiés en 1948 et que seul le terme „organisation“ a été maintenu? La commission spéciale pour la révision de la Constitution, présidée par M. Emile Reuter, avait proposé le maintien de l’article 51 (voir propositions, pages 184 et 188). Les membres du POSL contestant le rapport présenté par M. F. Loesch, ils avaient décidé de publier un rapport séparé, qui maintenait également le libellé de l’article 51.

C’est le Conseil d’Etat qui a proposé le libellé actuel de l’article 51. On peut lire ceci dans l’avis de la Haute Corporation (voir page 219): „L’art. 51 de la Constitution comprendrait toutes les dispositions relatives à l’organisation et au mode d’élection de la Chambre, y compris la finale relative au referendum; l’art. 52 de la Constitution se bornerait à reproduire les conditions de l’électorat actif et passif.“

Alors que l’esprit de ce que suggère la Haute Corporation est clair et est relatif au mode d’élection, il est surprenant de constater que dans le texte proposé par le Conseil d’Etat, le terme „mode d’élection“ lui-même a disparu. On peut donc en conclure que les deux termes „organisation et mode d’élection“ devaient avoir la même signification et qu’il a été jugé inutile d’employer deux termes identiques pour exprimer une seule idée. Le texte proposé par la Haute Corporation est celui-ci: „Article 51: L’organisation de la Chambre est réglée par la loi. La loi électorale fixe le nombre des députés d’après la population. (...)“

**Conclusion:** La loi évoquée dans l’article 51 de la Constitution concerne uniquement l’élection des députés. Il s’agit donc clairement de la loi électorale. Les Constituants successifs de 1868 et 1948 n’ont pas voulu que l’article 51 concerne l’organisation interne, le fonctionnement de la Chambre, qui est réglé par le Règlement. A l’instar des deux chambres du Parlement belge, la Chambre des Députés a donc notamment le pouvoir de régler elle-même les questions relatives à son personnel.

### **Deuxième question: Le Règlement de la Chambre, quelle valeur juridique?**

La Commission du Règlement de la Chambre a fixé comme suit la doctrine de la Chambre en la matière dans son rapport du 25 janvier 2007 sur différentes propositions de modification du Règlement de la Chambre (voir doc. parl. 5671<sup>1</sup>, page 8):

„L’article 70 de la Constitution dispose que „la Chambre détermine par son règlement le mode suivant lequel elle exerce ses attributions“. Cet article présente une analogie avec l’article 76 de la

Constitution qui donne au Grand-Duc le droit de régler „l'organisation de son Gouvernement“. Selon la jurisprudence administrative constante, „les arrêtés y relatifs, basés sur ledit article 76, sont des actes équipollents aux lois“ (Conseil d'Etat, 24 février 1976, Roth).

La commission estime que tel doit également être le cas pour le Règlement de la Chambre. Pour ce faire, une publication adéquate dans le Mémorial est toutefois indispensable, afin de garantir l'opposabilité aux tiers.“

Depuis lors, le Règlement est publié au Mémorial, conformément à l'article 206 du Règlement.

Dans son ouvrage „Le Conseil d'Etat, gardien de la Constitution et des Droits et Libertés fondamentaux“ de 2006, la Haute Corporation établit un parallèle entre l'article 70 de la Constitution et l'article 76 (voir pages 208, 254 et 255). Alors qu'il reconnaît une force équipollente à une loi aux arrêtés pris sur la base de l'article 76, il nie cette qualité au Règlement de la Chambre: „Le Règlement de la Chambre n'a pas la valeur d'une loi.“

Ceci est pour le moins contradictoire et le Conseil d'Etat se pose lui-même „la question de la place que ce Règlement occupe dans la hiérarchie des sources du droit“. Pour quelle raison un arrêté pris sur la base de l'article 76 par le Grand-Duc aurait-il une force juridique égale à une loi et le Règlement de la Chambre pris sur la base de l'article 70 n'aurait pas la même valeur?

Conclusion: Le Règlement de la Chambre a une force juridique équivalente à celle d'une loi.

Dans ce contexte, il y a lieu de souligner que la Commission des institutions et de la révision constitutionnelle a examiné les articles 51 (2) et 70 actuels de la Constitution lors de sa réunion du 23 mai 2007, afin de les fusionner dans un article 79 (aujourd'hui 75) nouveau.

Cet article résulte d'une combinaison des articles 51, paragraphe (2) et 70 actuels de la Constitution, sauf qu'il est proposé d'y ajouter les termes „y compris celui du personnel“.

Le président de cette commission avait donné à considérer „que la juxtaposition des deux articles précités illustre bien la contradiction résultant du fait que l'article 51, paragraphe (2) actuel de la Constitution renvoie à la loi, alors que l'article 70 actuel de la Constitution renvoie au règlement.“

C'est cette approche qui a été retenue par la Commission des institutions et de la révision constitutionnelle. Afin d'éviter à l'avenir toute confusion en la matière, la proposition de révision portant modification et nouvel ordonnancement de la Constitution déposée en date du 21 avril 2009 par M. le Député Paul-Henri Meyers comporte un article 75 libellé comme suit (voir doc. parl. 6030, page 15):

„**Art. 75.** La Chambre des Députés détermine par son règlement son organisation, y compris l'engagement et le statut de son personnel, et le mode suivant lequel elle exerce ses attributions.“

Dès lors, tout doute éventuel sur la constitutionnalité de l'option choisie par les auteurs de la présente proposition est levé.

Cette approche de la nécessaire autonomie organisationnelle de la Chambre des Députés est encore renforcée par le fait que depuis l'entrée en vigueur de la révision constitutionnelle relative à l'article 34 de la Constitution (voir projet de révision 5967), le Conseil d'Etat et la Commission des institutions et de la révision constitutionnelle de la Chambre estiment que „dorénavant, il appartiendra aux seuls représentants élus s'exprimant au nom de la Nation souveraine d'assumer le pouvoir législatif“ (avis du Conseil d'Etat, doc. parl. 5967<sup>2</sup>, page 3; rapport de la commission, doc. parl. 5967<sup>3</sup>, page 4). Selon la Haute Corporation, „ce sera désormais la Chambre et elle seule qui détiendra le pouvoir législatif (doc. parl. 5967<sup>2</sup>, page 4). Il est donc impensable que d'autres institutions, tels que le Conseil d'Etat, les chambres professionnelles ou le gouvernement puissent interférer, à quelque titre que ce soit, dans l'organisation de l'institution qui exerce le pouvoir législatif au nom de la Nation souveraine.

## II. RENONCIATION DES FONCTIONNAIRES DE LA CHAMBRE DES DEPUTES A CERTAINS DROITS POLITIQUES

L'article 17 de la proposition de statut des fonctionnaires de la Chambre est libellé comme suit:

„La qualité de fonctionnaire est incompatible avec le mandat de député. L'acceptation par un fonctionnaire de ce mandat entraîne les conséquences prévues par la loi.“

L'article 12 du statut actuel des fonctionnaires de la Chambre des députés prévoit dans ces paragraphes 2 et 3 les dispositions suivantes:

„2. Au moment de son entrée en fonction, il renonce volontairement à son droit éventuel d'exercer un mandat politique ou public ou d'avoir une charge dans un parti politique.

3. L'acceptation d'un tel mandat ou d'une telle charge entraîne la démission d'office“.

Des avis juridiques rendus en 1981 par Me Alex Bonn ainsi que l'avis de la Commission consultative prévue à l'article 38 du statut, dans l'affaire d'un fonctionnaire de la Chambre qui entendait faire acte de candidature aux élections communales avaient émis la conclusion suivante: l'article 12 du statut interdit au fonctionnaire non seulement d'accepter un mandat dans un conseil communal, mais également de faire acte de candidature en vue de l'obtention de pareil mandat. Par ailleurs, la disposition de l'article 12 n'est pas incompatible avec les droits et libertés politiques des citoyens, notamment le droit à la participation à la vie politique.

La disposition des paragraphes 2 et 3 de l'article 12 a été justifiée, dans l'avis de la Commission consultative du 7 juillet 1981, comme suit:

„L'obligation, prise par voie contractuelle ou découlant d'un statut professionnel, de ne pas exercer certains mandats politiques durant l'exercice de certaines fonctions, n'est pas contraire à l'ordre public. Dans le cas des fonctionnaires du Greffe de la Chambre, elle l'est d'autant moins qu'il saute aux yeux que, dans cet organe représentatif de caractère éminemment politique, où s'affrontent les divergences politiques entre les députés des divers partis, le personnel doit être d'une neutralité absolue, par-delà les convictions personnelles de chacun, neutralité qui serait mise en doute du moment qu'un membre du personnel, connu comme exerçant un mandat public de nature politique ou une charge à l'intérieur d'un parti politique, aurait nécessairement des affinités particulières à l'égard de certains députés et de certains groupes parlementaires.“

Dans son avis du 11 avril 2006, la conclusion de l'avocat mandaté par le Bureau est la suivante:

„Dans la mesure où l'article 12 limite un droit, le droit à la participation à la vie politique, qui appartient en principe à chaque citoyen, mais qu'il le fait incontestablement dans un but d'intérêt général, ce qu'il s'agit d'apprécier en définitive est si le degré de limitation choisi reste compatible avec le *principe de proportionnalité*. La limitation est-elle nécessaire à la réalisation des buts d'intérêt général poursuivis par le statut, ou une simple incompatibilité suffirait-elle? La question de la proportionnalité peut également être posée sous l'angle du principe de l'égalité devant la loi, qui est interprété par la Cour constitutionnelle en ce sens que le législateur peut soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents à condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but (jurisprudence constante depuis l'arrêt du 26 mars 1999, *Mém. A* 1999, p. 1087). Or, les fonctionnaires de la Chambre des députés sont, visiblement, traités différemment des fonctionnaires de l'administration gouvernementale et des fonctionnaires communaux.

En définitive, la question est une question d'appréciation, qui est à résoudre, dans un premier temps (et sous réserve d'un hypothétique contrôle par la Cour constitutionnelle, après transformation du statut des fonctionnaires en un texte législatif) par la Chambre des députés elle-même. Je voudrais simplement souligner qu'il ne me paraît pas tout à fait évident que la limitation des droits des fonctionnaires de la Chambre telle que l'opère l'article 12 du statut sera considérée comme conforme au principe de la proportionnalité.“

Il n'existe certes aucune demande de la part du personnel de la Chambre de modifier l'article relatif à la renonciation à certains droits politiques. Les auteurs de la présente proposition se rallient cependant à l'argumentation figurant ci-dessus et mettent en doute la conformité au principe de proportionnalité de l'ancien article 12 du statut des fonctionnaires de la Chambre.

En fin de compte, il importe que les fonctionnaires de la Chambre exercent leur fonction dans la plus stricte neutralité. Ceci est garanti par l'article 14, paragraphe 1, qui est libellé comme suit:

„1. Le fonctionnaire est tenu aux devoirs de disponibilité, d'indépendance et de neutralité.“

Vu qu'à l'avenir des agents de la Chambre pourront être élus comme députés, il faut en organiser les conséquences, c'est-à-dire, prévoir l'incompatibilité de cette qualité de fonctionnaire de l'administration parlementaire avec le mandat de député.

L'article 129 (1) de la loi électorale du 18 février 2003 devra être modifié comme suit:

„(1) Sans préjudice des dispositions de l'article 54 de la Constitution, le mandat de parlementaire est incompatible avec la qualité de fonctionnaire, employé ou ouvrier exerçant un emploi rémunéré par l'Etat, *par la Chambre des Députés*, par un établissement public soumis à la surveillance du Gouvernement, par une commune, un syndicat de communes, un établissement public placé sous la surveillance d'une commune, ainsi qu'avec la qualité d'agent exerçant un emploi rémunéré par la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois.“

Les agents concernés bénéficieront des dispositions de l'article 129 (3) de la loi électorale. Il s'agit d'une mise à la retraite d'office pour les personnes en service à la date du 1er janvier 1999 ou rentrées en service après cette date, ou d'une démission d'office pour les personnes entrées en service après cette date. Elles auront droit à une pension spéciale à charge de l'Etat ou à un traitement d'attente, également à charge de l'Etat.

\*

### III. POUVOIR DISCIPLINAIRE

En ce qui concerne le droit disciplinaire, les trois options suivantes se sont présentées:

a) Application de la procédure prévue aux articles 56 et suivants du statut général:

Cette procédure prévoit un commissaire du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire et un conseil de discipline composé de deux magistrats de l'ordre judiciaire, d'un délégué du ministre de la Fonction publique, d'un délégué du ministre d'Etat et d'un représentant désigné par la Chambre des fonctionnaires et des employés publics ainsi que d'un délégué représentant les intérêts du gouvernement.

Cette option n'est pas retenue, pour des raisons évidentes de séparation des pouvoirs.

b) Duplication au niveau parlementaire des structures prévues par le statut général:

Il y a lieu d'espérer que le recours à la procédure disciplinaire restera très occasionnel. Pour cette raison, la mise en place d'une structure spéciale ne fonctionnant quasiment jamais n'avait pas été retenue dans la première proposition de statut. Face aux réticences exprimées par la délégation du personnel, cette option est désormais proposée.

c) Création d'une procédure particulière à la Chambre:

C'est cette option qui avait été retenue. Dans le système proposé, l'instruction aurait été menée par le secrétaire général ou un délégué désigné par lui. La décision en matière disciplinaire aurait appartenu au secrétaire général concernant les sanctions de moindre envergure et au Bureau pour toutes les autres sanctions disciplinaires.

Afin de garantir les droits de la défense, le fonctionnaire en question aurait été informé „des faits qui lui sont reprochés avec indication qu'une instruction disciplinaire est ordonnée“ (article 55.3). L'article 55.4 avait encore disposé que „le fonctionnaire a le droit de se faire communiquer une copie du dossier dès que l'instruction est terminée. Dans les 30 jours, le fonctionnaire assisté, le cas échéant, par un défenseur de son choix, peut présenter ses observations et demander un complément d'instruction. Le Secrétaire général décide s'il y a lieu de donner suite à cette demande.“

Enfin, l'article 56.1 ajoutait que „la décision qui inflige une sanction disciplinaire ou qui renvoie le fonctionnaire des fins de la poursuite est motivée et arrêtée par écrit.“

Un recours devant le tribunal administratif était également prévu (article 53.2): „Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire prononcée par le Bureau ou suspendu conformément à l'article 47, paragraphe 1er, peut, dans les trois mois de la notification de la décision, prendre recours au Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.“

L'avocat mandaté par le Bureau avait dans son avis noté que la situation existante (un membre du personnel ayant fait l'objet d'une sanction ou mesure disciplinaire prononcée par le Bureau de la Chambre est censé disposer du seul droit de réclamation devant une Commission consultative composée

du Président de la Commission juridique, du Président de la Commission de la fonction publique et du Président de la Commission des pétitions (article 38 du statut) „n'est assurément pas satisfaisante au regard des conceptions contemporaines du droit à l'accès effectif à un contrôle juridictionnel. En fait, il est hautement vraisemblable que si le tribunal administratif était saisi d'un recours contre une décision du Bureau de la Chambre, il retiendrait, dès aujourd'hui, sa compétence.“

Aussi bien en France qu'en Belgique, les décisions des émanations d'une assemblée parlementaire n'étaient autrefois pas considérées comme des actes administratifs relevant de la compétence du juge administratif, mais comme les actes d'un pouvoir indépendant, non soumis à un contrôle juridictionnel. L'avocat a noté qu'au cours des années 1990, la jurisprudence a abandonné cette solution tant en France qu'en Belgique. „En France, la théorie de l'immunité juridictionnelle de l'acte non législatif des autorités parlementaires a été abandonnée par un arrêt du Conseil d'Etat du 5 mars 1999 (*Rec.* 1999, 41, avec les conclusions de Mme Bergeal), qui a décidé que les contrats conclus par les assemblées parlementaires en vue de la réalisation de travaux publics ont le caractère de contrats administratifs et relèvent dès lors de la compétence du juge administratif; Mme Bergeal dans ses conclusions explique que l'analyse autrefois reçue (celle selon laquelle tous les actes des autorités parlementaires bénéficieraient de l'immunité juridictionnelle) „repose sur une conception juridique obsolète de la séparation des pouvoirs“ (p. 45).

En jurisprudence belge, un arrêt de la Cour d'arbitrage (la Cour constitutionnelle belge) du 15 mai 1996 (*J.T.* 1997, 2, note Simonart) a tranché la question du recours juridictionnel dont devaient pouvoir bénéficier les fonctionnaires des assemblées législatives. Selon la Cour d'arbitrage, la distinction opérée par la loi belge entre ces fonctionnaires et les fonctionnaires de l'administration gouvernementale méconnaît le principe de l'égalité devant la loi.“

Finalement, l'avocat avait estimé que „la solution contraire serait considérée, à l'heure actuelle, comme contraire à l'article 6, paragraphe 1er, de la Convention européenne des droits de l'homme (droit au procès équitable, qui inclut le droit à l'accès effectif aux tribunaux)“.

Il a semblé essentiel pour Me Kinsch que la procédure disciplinaire soit aménagée „de manière à ce qu'elle offre aux fonctionnaires de la Chambre des députés des garanties équivalentes aux garanties dont bénéficient les autres fonctionnaires.“

Les auteurs de la présente proposition avaient estimé que le système décrit ci-dessus satisferait aux critères énoncés par l'avocat mandaté par le Bureau, vu qu'il respectait à la fois les droits de la défense lors de la procédure et aménageait un accès effectif au tribunal administratif aux fins de recours.

Tel n'était cependant pas l'avis de la délégation du personnel. Dans son avis, elle s'exprimait comme suit:

„La procédure retenue soi-disant par analogie à celle prévue par le statut général de la fonction publique semble inacceptable, vu que le Bureau et le Secrétaire général y sont à la fois juge et partie, alors que dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat, dont le texte est en principe analogue, interviennent outre le chef d'administration et le Ministre du ressort - qui correspondent chez nous au Secrétaire général et au Bureau - un commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire, ainsi qu'un Conseil de discipline, dont les pouvoirs sont assez étendus, le commissaire ayant notamment le pouvoir de classer une affaire. La confusion de pouvoirs et instances qui résulte de ces dispositions devra être éliminée.

La nouvelle procédure proposée n'est donc absolument pas comparable et constitue même en fait une détérioration par rapport à la situation existante suivant le statut actuel, qui est déjà insatisfaisante.

En effet, le statut actuel prévoit un droit de réclamation du fonctionnaire devant une Commission consultative composée du Président de la Commission juridique, du Président de la Commission de la Fonction publique et du Président de la Commission des Pétitions.

Par conséquent, si des arguments d'ordre juridique tirés notamment du principe de la séparation des pouvoirs empêchaient de faire intervenir dans la procédure disciplinaire s'appliquant aux fonctionnaires de la Chambre, la Commission et le Conseil de discipline précités, il faudrait du moins ajouter de nouveau dans notre procédure une instance supplémentaire telle que la Commission consultative actuelle. Il faudrait peut-être dans ce cas en changer la composition et élargir les pouvoirs, vu qu'actuellement cette commission rend seulement un avis, alors que la dernière décision incombe de nouveau au Bureau.“

L'avocat mandaté par la délégation avait soulevé un certain nombre d'objections concernant la procédure proposée et l'avait estimée non conforme à l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme.

Il faut cependant noter que les sanctions disciplinaires figurant dans la première proposition de statut ainsi que le droit de recours devant les juridictions administratives n'ont pas été critiqués par la délégation.

La procédure telle que proposée suite aux critiques de la délégation du personnel a été calquée sur la procédure figurant dans le statut général et pouvait se résumer comme suit:

- déclenchement de la procédure par le secrétaire général;
- instruction par deux commissaires, c'est-à-dire, les deux députés présidents de la commission juridique et de la commission de la fonction publique;
- décision par un conseil de discipline composé de deux magistrats de l'ordre judiciaire, de deux députés et d'un représentant à désigner par le comité du personnel, le Bureau étant représenté par un délégué de son choix;
- décision par le Bureau pour les manquements à sanctionner de l'avertissement, de la réprimande ou de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base, avec une possibilité d'appel auprès du conseil de discipline;
- recours devant le tribunal administratif, qui statue comme juge du fond, contre les décisions du conseil de discipline;
- application par le Bureau et le secrétaire général de la décision prise par le conseil de discipline;
- incompatibilité entre les fonctions respectives de commissaire, de membre du Conseil de discipline et de membre du Bureau.

Cette procédure a été soumise, à la demande de la délégation, à un avis externe (Me Jean-Marie Bauler). L'avis a été communiqué à la Chambre en date du 2 juin 2010:

**„AVIS JURIDIQUE  
relatif à la procédure disciplinaire concernant  
les fonctionnaires de la Chambre des Députés**

**1) Observations générales**

Nous analyserons le projet à la lumière de la double exigence d'une part de prévoir des moyens efficaces et rapides d'action en cas de violation des dispositions statutaires sinon de leurs devoirs par les fonctionnaires de la Chambre ainsi que d'autre part de garantir les principes du contradictoire et les droits de la défense.

Ce dernier souci est non seulement dicté par les principes généraux du droit qui sont une source indispensable à la base de toute société démocratique, mais également par les dispositions de la convention européenne des droits de l'homme et notamment par son article 6 qui dispose ce qui suit:

*„1. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, mais l'accès de la salle d'audience peut être interdit à la presse et au public pendant la totalité ou une partie du procès dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, lorsque les intérêts des mineurs ou la protection de la vie privée des parties au procès l'exigent, ou dans la mesure jugée strictement nécessaire par le tribunal, lorsque dans des circonstances spéciales la publicité serait de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice.*

*2. Toute personne accusée d'une infraction est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie.*

*3. Tout accusé a droit notamment à:*

*a. être informé, dans le plus court délai, dans une langue qu'il comprend et d'une manière détaillée, de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui;*

- b. disposer du temps et des facilités nécessaires à la préparation de sa défense;
- c. se défendre lui-même ou avoir l'assistance d'un défenseur de son choix et, s'il
- d. n'a pas les moyens de rémunérer un défenseur, pouvoir être assisté gratuitement par un avocat d'office, lorsque les intérêts de la justice l'exigent;
- e. interroger ou faire interroger les témoins à charge et obtenir la convocation et l'interrogation des témoins à décharge dans les mêmes conditions que les témoins à charge;
- f. se faire assister gratuitement d'un interprète, s'il ne comprend pas ou ne parle pas la langue employée à l'audience“.

Même si les juridictions administratives luxembourgeoises ont encore parfois des hésitations concernant l'applicabilité de la convention européenne des droits de l'homme à la procédure disciplinaire (voir TA, 3ème CH, No du rôle 25278 à propos de l'entreprise des P & T où le Tribunal administratif a écarté la convention européenne des droits de l'homme mais s'est basé sur les principes généraux du droit pour annuler la décision prise par l'EPT dans le cadre d'une procédure disciplinaire), cette garantie fondamentale a été consacrée au fil des années par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme ainsi que les juridictions administratives luxembourgeoises.

A ce sujet et à titre non exhaustif nous nous limiterons à citer un arrêt récent rendu le 11 juin 2009 (DUBUS/FRANCE) où la CEDH admet l'applicabilité de la convention européenne des droits de l'homme et notamment de l'article 6 dans le cadre d'une procédure diligentée devant la Commission bancaire française qui, comme le Conseil de discipline prévu par le législateur luxembourgeois concernant la procédure disciplinaire du statut général, est un organe décisionnel sans avoir la qualité d'une juridiction.

Nous sommes d'avis que même si l'effort législatif fait en 2003 était très louable afin d'uniformiser la procédure, l'expérience démontre qu'à notre avis le texte présente encore des lacunes et que plus particulièrement **la concentration d'importants pouvoirs entre les seules mains du commissaire du Gouvernement à l'instruction disciplinaire nous paraît critiquable notamment au regard des exigences du procès équitable.**

La Chambre a proposé un système sui generis.

A notre avis ce choix concernant une procédure disciplinaire sui generis relative aux fonctionnaires de la Chambre est conforme aux critères dégagés par la Cour constitutionnelle qui admet une rupture d'égalité par rapport à l'article 10bis de la Constitution si celle-ci est justifiée par des motifs objectifs, adéquats et proportionnés à leur but (voir arrêt de la Cour Constitutionnelle du 14 décembre 2007, No 41/07 concernant la procédure spécifique pour l'entreprise des P & T).

En effet cette procédure spécifique se justifie à notre avis d'une part par le principe de la séparation des pouvoirs et d'autre part par le souci du respect du délai raisonnable, alors qu'il est constant que le commissariat du Gouvernement à l'instruction disciplinaire qui, depuis la loi du 30 mai 2008, est composé d'un commissaire du Gouvernement et d'un commissaire du Gouvernement adjoint est „submergé“ de dossiers et que cette situation risque de ne pas changer compte tenu que depuis la loi du 5 août 2006 il a également à connaître de l'instruction disciplinaire concernant les fonctionnaires communaux.

En effet, à côté de l'ordre de justification il nous paraît judicieux qu'en cas de violations statutaires l'administration puisse agir disciplinairement dans des brefs délais ce qui est dans l'intérêt évident du service, mais également dans l'intérêt du fonctionnaire qui a le droit d'être rapidement fixé sur son sort dans le respect des droits de la défense.

Dans un souci d'une meilleure efficacité nous sommes d'avis de confier le déclenchement des poursuites au Secrétaire général.

Dans le seul souci d'être complet il y a lieu de citer une ancienne jurisprudence rendue le 18 mai 1972 par le Comité du contentieux du Conseil d'Etat qui a décidé ce qui suit:

*„Ce n'est pas le chef hiérarchique d'un service public auquel appartient un fonctionnaire qui est compétent pour déclencher la poursuite disciplinaire, cette décision devant être prise par le ministre du ressort; toutefois il est normal que le ministre soit informé par une plainte des actes contraires à la discipline; il lui appartient dès lors d'examiner la situation et de décider, sous sa seule responsabilité, s'il y a lieu ou non d'engager une poursuite.“*

Cette jurisprudence n'est plus d'actualité puisque notamment dans le domaine de la Force publique (loi du 26 avril 1979) c'est le supérieur disciplinaire direct qui exerce le pouvoir disciplinaire (article 26).

Le chef hiérarchique procède à une instruction et notifie au fonctionnaire les faits qui lui sont reprochés (article 31). Les juridictions administratives ont eu maintes fois l'occasion de confirmer la légalité de cette procédure.

Le fait de confier le rôle au Secrétaire général permettra également de respecter la répartition des pouvoirs des différents organes.

Le Secrétaire général serait en quelque sorte la partie poursuivante tandis que l'instruction appartiendrait au Président de la Commission juridique ainsi qu'au Conseil de discipline auquel sera confié un pouvoir décisionnel analogue à celui prévu par le statut général.

Il appartiendra au Bureau de la Chambre sinon à son Président de prononcer les 3 peines mineures et d'exécuter la décision du Conseil de discipline.

Nous proposons de confier le pouvoir décisionnel au Bureau de la Chambre.

Enfin, dans un souci de logique et de clarté nous proposons d'aménager partiellement autrement le texte proposé qui s'inspire en grande partie des dispositions du statut général.

Nous examinerons successivement les différentes sections et nous proposerons ensuite un texte tenant compte des observations générales supra ainsi que des remarques particulières relatives aux différents articles.

## 2) Commentaires des articles

### *Le champ d'application*

**L'article 43** qui rappelle le principe de l'autonomie du droit disciplinaire par rapport au droit pénal également consacré par la jurisprudence (Ta 3 juin 2002, No 14153) risque de poser des problèmes au vu de la jurisprudence de la CEDH.

A ce sujet nous relevons un arrêt récent de la Cour européenne des droits de l'homme (gde. Ch. 10/2/2009, D. 2009, p. 2014 et ss) où la Cour, en vertu du principe „*ne bis in idem*“, a conclu à la violation de l'article 4 du Protocole No 7 (droit de ne pas être jugé ou puni deux fois).

En l'espèce un ressortissant russe après avoir purgé une peine d'emprisonnement de trois jours pour „*actes perturbatoires*“ à l'issue d'une procédure administrative, avait à nouveau été jugé et détenu pour la même infraction dans le cadre d'une procédure pénale.

La Cour a constaté la violation de l'article 4 précité en considérant que „*la procédure engagée contre le requérant (...) bien que qualifiée d'administrative en droit interne, doit s'analyser en une procédure pénale en raison notamment de la nature de l'information et de la sévérité de la peine*“.

Le commentateur souligne que „*de façon générale la CEDH adopte une conception extensive de la matière pénale en matière administrative, fiscale et même disciplinaire*“.

Les juridictions administratives luxembourgeoises se sont également basées sur la jurisprudence de la CEDH en ce qui concerne l'applicabilité de la convention européenne des droits de l'homme.

Ainsi le tribunal administratif a décidé que „*pour déterminer si une procédure spécifique qualifiée par le droit interne de disciplinaire relève néanmoins d'une action en matière pénale au sens de la Chambre, il échet de tenir compte non seulement de la gravité de la faute commise par le fonctionnaire mais également de la sévérité de la sanction que risque de subir l'intéressé*“ (TA 31/12/2003, rôle No 16307).

En l'espèce le tribunal n'a pas considéré l'avertissement comme une sanction en matière pénale.

Au vu de ce qui précède il se pose la question de l'opportunité de maintenir l'article 43 dans sa version ancienne.

En effet, à notre avis la Chambre ne saurait sanctionner un fonctionnaire ayant été poursuivi et condamné pénalement d'une peine disciplinaire grave sous peine de violer la convention européenne des droits de l'homme et de risquer de voir sa décision annulée par les juridictions administratives. Tout au plus dans une telle hypothèse la Chambre ne pourra prononcer qu'une peine mineure.

Ceci étant dit nous proposons de maintenir le texte étant entendu que la Chambre décidera au cas par cas s'il y a lieu à entamer des poursuites disciplinaires en fonction de la sanction pénale prononcée.

**L'article 44** n'appelle pas de commentaire particulier sauf à remplacer la référence à l'article 46 No 8 par celle à l'article 73 No 8 au vu du nouvel agencement du texte.

Nous proposons d'intégrer **l'article 44bis** dans l'article 43 comme paragraphes 2 à 4 alors qu'il constitue une exception au principe énoncé au paragraphe 1 de l'article 43.

A notre avis **l'article 45** doit viser seulement l'application de la procédure disciplinaire au fonctionnaire ayant quitté le service dans le cas de faits ou omissions statutaires graves.

Ne seraient pas visés par ledit article les fonctionnaires ayant quitté le service et qui se sont rendus coupables de faits ou omissions mineurs.

Cette solution n'est à l'heure actuelle pas partagée par la Cour administrative (CA du 13/10/2009, rôle No 25652C).

En l'espèce une employée de l'Etat avait fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits qui n'entraînaient pas la sanction disciplinaire de la révocation.

L'employée était partie à la retraite alors que le Conseil de discipline s'était prononcé, mais à ce moment aucune décision définitive n'était intervenue au niveau des juridictions administratives.

La Cour administrative était d'avis que l'élément déterminant pour l'applicabilité de l'article 45 était la date du déclenchement des poursuites.

Nous sommes d'avis au contraire que l'élément déterminant doit être la gravité de la faute.

En effet, une autre interprétation risque de soulever la question d'une éventuelle rupture d'égalité des administrés au regard de l'article 10bis de la Constitution. Ainsi pour des faits mineurs identiques le fonctionnaire pourrait être poursuivi au-delà de la retraite si la procédure a été engagée avant la date de celle-ci, tandis que le fonctionnaire parti à la retraite et dont des faits mineurs ont été découverts après la cessation des fonctions ne pourront faire l'objet des poursuites disciplinaires.

Par ailleurs, nous relevons qu'après le départ en retraite du fonctionnaire l'unique sanction qui a une incidence notamment financière et présente un intérêt est la révocation.

Toutes les autres sanctions prévues ne pourront être appliquées in concreto et sont partant sans intérêt.

Par ailleurs, l'emploi des termes „*faits ou omissions qui entraîneraient la révocation d'un fonctionnaire en activité*“ nous paraissent peu judicieuses et critiquables au regard des exigences constitutionnelle (article 14) et européenne (article 7 de la convention européenne des droits de l'homme) de la légalité de la peine puisque les termes employés nous paraissent être trop imprécis.

Toutefois la Cour constitutionnelle a eu l'occasion de décider que les articles 14 et 47 du statut général sont conformes à l'article 10bis de la Constitution en retenant notamment ce qui suit:

*„Considérant que le droit disciplinaire tolère dans la formulation des comportements illicites une certaine marge d'indétermination sans que le principe de la spécification de l'incrimination n'en soit affectée, si des critères logiques, techniques et d'expressément professionnelle permettent de prévoir avec une sûreté suffisante la conduite incriminée(...)“*

*Considérant qu'en second lieu les sanctions doivent être raisonnablement évaluées quant à leur niveau de sévérité.*

*Considérant que l'objection que l'éventail très large de celles-ci ne permet pas l'exercice des droits de la défense se trouve valablement contredite par l'article 53 du statut général qui prescrit que l'application des sanctions se détermine notamment par la gravité de la faute commise, la nature et le grade des fonctions et les antécédents du fonctionnaire inculqué, règle qui range dans la marge d'appréciation admise dans toute poursuite pénale ou disciplinaire“ (Cour Constitutionnelle arrêt No 43/07 du 14/12/2007).*

D'autre part le deuxième paragraphe dudit article nous paraît être superflu et il fait double emploi avec la sanction 10 prévue à l'ancien article 46 (actuel article 73).

Enfin et au vu des développements supra concernant le principe „*ne bis in idem*“ l'article risque de rester lettre morte. Les intérêts de la Chambre restent à notre avis suffisamment sauvegardés, puisque en cas de condamnation pénale grave celle-ci emportera perte de l'emploi, du titre et de la pension (voir affaire THIELEN).

Sous les réserves précitées le paragraphe 1 de l'article peut être maintenu et nous proposons de libeller le paragraphe 2 comme suit:

*„L'action disciplinaire intentée contre un fonctionnaire pour des faits autres que ceux prévus au paragraphe 1 de cet article et dont aucune décision définitive n'est intervenue avant la cessation des fonctions est éteinte à la date du jour de celle-ci“.*

Enfin, nous proposons d'intégrer les anciens articles 54 relatif à la responsabilité personnelle du supérieur hiérarchique et 72 relatif à la prescription dans le champ d'application. Ils deviendront les articles 45 et 46 nouveaux.

#### *Section II: Sanctions disciplinaires, suspension et perte d'emploi*

De façon générale nous sommes d'avis que d'une part il y a lieu de distinguer les sanctions disciplinaires de la suspension et que d'autre part dans la logique de la procédure il y a lieu de préciser les sanctions à la fin du chapitre (voir texte proposé).

Sous ces réserves nous formulons les remarques suivantes:

Nous proposons de consacrer la section II uniquement à la mesure de la „suspension“.

La section IV sera consacrée aux sanctions.

A notre avis la notion de la „mise à la retraite d'office“ prévue à l'ancien article 46.9 est suffisante.

L'expérience démontre que les qualificatifs „inaptitude professionnelle“ ou „disqualification morale“ sont souvent inappropriés.

En effet, pour mémoire nous rappelons que les deux sanctions ont leur source dans la loi sur les pensions et non pas dans le droit disciplinaire.

Afin d'apprécier l'opportunité de cette sanction qui fait référence à la morale, terme peu juridique et sujet à caution, il n'est pas inutile de rappeler dans quelles circonstances et pour quels motifs cette sanction a été introduite dans le statut général.

Cette disposition ne se trouve pas dans la loi du 8 mai 1872 qui pour la première fois réglait les droits et les devoirs des fonctionnaires d'Etat, mais elle a été introduite par le législateur en 1932.

Ainsi l'article 25 de la loi de 1872 énonçait notamment ce qui suit:

*„Peut également être mis à la retraite le fonctionnaire qui, par son inaptitude, compromet le service auquel il est préposé.*

*Il est statué dans les formes prescrites par la procédure disciplinaire (...)“.*

Il est à remarquer que ledit article est inséré sous le chapitre „Admission à la retraite“ et non pas sous celui de la discipline.

Le premier mai 1929 le Gouvernement a déposé un projet de loi modifiant et complétant la loi du 8 mai 1872 sur les droits et devoirs des fonctionnaires de l'Etat ainsi que certaines dispositions de celles du 29 juillet 1913 concernant les traitements.

Dans l'article 8 du projet de loi le Gouvernement se propose de remplacer l'alinéa 1er de l'article 25 de la loi du 8 mai 1872 par la disposition ci-après:

*„Peut également être mis à la retraite le fonctionnaire qui par son insuffisance, son inaptitude ou par disqualification intellectuelle ou morale compromet le service.“*

Dans l'exposé des motifs le Gouvernement justifie l'introduction de cet article comme suit:

*„Art. 8 – Il faudrait aussi que tous les services publics fussent débarrassés de toutes les non-valeurs, de tous les paresseux et indignes, comme de tous les incapables; libérés de tout ce poids mort, ils donneraient certainement un rendement meilleur, et le niveau du fonctionnarisme serait, de ce fait même, considérablement relevé.*

*C'est à cette préoccupation que répond l'art. 8 du projet, en amplifiant l'art. 25 de la loi du 8 mai 1872, qui prévoit la mise à la retraite d'office pour cause d'inaptitude.*

*La formule nouvelle facilitera l'épuration envisagée“.*

Le Conseil d'Etat a proposé de supprimer les mots „insuffisance“ et „intellectuelle“ qui d'après lui n'ajoutent rien à l'idée exprimée par le nouveau texte, alors que la disqualification intellectuelle se confond avec la disqualification morale.

Le texte a été repris dans la loi du 26 mai 1954 concernant les pensions des fonctionnaires (article 2 – 2ème).

Enfin, le législateur a intégré la mise à la retraite d'office pour disqualification morale comme sanction disciplinaire dans la loi du 16 avril 1979 concernant le statut général des fonctionnaires (article 47.9).

Le seul libellé mis à la retraite d'office nous paraît suffisant étant entendu que contrairement au fonctionnaire révoqué, celui mis à la retraite d'office bénéficie du régime de pension du fonctionnaire d'Etat.

Enfin nous sommes d'avis que dans un souci de clarté il y a lieu d'intégrer l'article 48 à l'article 47.10 puisqu'il concerne une hypothèse particulière de la révocation.

En ce qui concerne **la suspension** nous distinguons le champ d'application, l'autorité compétente, la procédure et les effets.

**L'article 47** (nouvel article 47) paragraphe 1 n'appelle pas d'observations particulières.

En ce qui concerne l'article 47 paragraphe 2 nous sommes d'avis que l'hypothèse prévue sub d) risque de constituer une violation de l'article 10bis de la Constitution.

En effet, nous voyons mal quels critères objectifs, adéquats et proportionnés à leur but peuvent justifier un traitement différent des personnes visées par l'article 47.2 b) par rapport à celles visées par l'article 47.2 d). Il y a lieu de signaler que dans un jugement récent (TA 4 mars 2010 rôle No 25977) le tribunal administratif a soumis cette question à la Cour Constitutionnelle.

Dans le premier cas le fonctionnaire sera suspendu et il bénéficie de la moitié du traitement jusqu'à la décision définitive rendue en matière pénale (i.e. la décision de la Cour de Cassation puisque le recours devant celle-ci en matière pénale est suspensive, voir à titre d'exemple l'affaire THIELEN).

Par contre au vu du texte proposé le fonctionnaire disciplinairement mis à la retraite ou révoqué ne pourra bénéficier de la moitié du traitement que jusqu'à la décision rendue par l'autorité de nomination (i.e. quelques semaines après l'avis rendu par la commission disciplinaire ou le Conseil de discipline) même s'il a introduit un recours devant les juridictions administratives qui n'est pas suspensif.

Nous proposons de libeller ledit article 47.2 d) comme suit:

*„condamné disciplinairement à la révocation ou à la mise à la retraite d'office par une décision du Conseil de discipline jusqu'à la décision d'exécution prise par l'autorité compétente ou en cas de recours jusqu'à la décision définitive prise par la juridiction administrative saisie“.*

#### **L'autorité compétente et la procédure de suspension:**

Il nous paraît souhaitable de confier la compétence du droit de suspension au Président de la Chambre.

En effet compte tenu qu'il s'agit généralement d'une mesure d'urgence, nous sommes d'avis que le fait de confier ce pouvoir à la personne en charge de l'instruction est inappropriée et risque d'entraîner des lenteurs préjudiciables à la Chambre.

Par ailleurs nous sommes d'avis que, même s'il s'agit seulement d'une mesure conservatoire, l'attribution d'une compétence en matière de suspension à la personne en charge de l'instruction risque de compromettre son impartialité puisqu'elle doit apprécier la gravité de la faute.

Nous proposons de libeller le **nouvel article 48** (ancien article 51) comme suit:

*„La suspension du fonctionnaire prévue au paragraphe 1 de l'article 47 relève de la compétence du Président de la Chambre.*

*Elle ne pourra être prononcée qu'après avoir entendu le fonctionnaire en ses explications.*

*Le fonctionnaire suspendu conformément à l'article 46 peut prendre recours au Tribunal administratif, qui statue comme juge du fond, dans les trois mois de la notification de la décision de suspension.“*

#### **Les effets de la suspension:**

Nous proposons de libeller le **nouvel article 49** (ancien article 47) comme suit:

*1) La période de la suspension visée aux paragraphes 1 et 2 de l'article 46 ne compte pas comme temps de service pour les majorations biennales, l'avancement en traitement, la promotion et la pension, sauf en cas de non-lieu ou d'acquiescement.*

- 2) Pendant la durée de la détention prévue sous a) du paragraphe 2 de l'article 46 le fonctionnaire est privé de plein droit de son traitement et des rémunérations accessoires.
- 3) Dans les cas visés sous b), c) et d) du paragraphe 2 de l'article 46 la privation est réduite à la moitié du traitement et des rémunérations accessoires.

Le nouvel **article 50** remplacera l'ancien article 49 et sera libellé comme suit:

- „1. Dans les cas prévus sous b), c) et d) du paragraphe 2 de l'article 46 la moitié retenue
- a) est payée intégralement en cas de non-lieu ou d'acquiescement;
- b) est retenue définitivement en cas de condamnation à une peine d'emprisonnement et en cas de révocation ou de mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale;
- c) est payée, après diminution des frais d'instruction et de l'amende, dans les autres cas.

2. Dans les cas prévus à l'article 49 sous les paragraphes 2 et 3 il est réservé au Grand-Duc de disposer, en faveur du conjoint et des enfants mineurs du fonctionnaire jusqu'à concurrence de la moitié de la rémunération retenue.“

### *Section III: Application des sanctions disciplinaires*

Nous proposons de remplacer le libellé de cette section par celui de „*La procédure disciplinaire*“.

En 2003 le législateur a opéré judicieusement des nouveaux choix concernant la procédure disciplinaire relative à la fonction publique générale. Toutefois cette démarche n'est pas nécessairement transposable dans tous ses aspects à la Chambre des Députés.

La motivation essentielle et juste du législateur de l'époque était d'uniformiser la procédure disciplinaire pour toutes les administrations concernées et de renforcer l'indépendance et l'efficacité de l'instruction disciplinaire par un organe indépendant et compétent.

Par ailleurs, l'institution d'un Conseil de discipline auquel des pouvoirs décisionnels étaient attribués se justifiait également au motif que l'expérience avait démontré que les avis rendus par ledit Conseil sous l'ancien régime restaient parfois lettre morte. Le souci légitime du législateur était donc conférer un caractère contraignant aux décisions du Conseil de discipline.

La Chambre des Députés qui heureusement est statistiquement confrontée à un nombre limité d'affaires disciplinaires n'a à priori pas ce souci.

Au vu de ces développements la question mérite d'être posée si l'instauration d'une commission disciplinaire qui rend des avis comme sous l'ancien régime de la fonction publique générale n'est pas plus appropriée que le recours à un Conseil de discipline ayant des pouvoirs identiques à ceux du Conseil de discipline de la fonction publique.

Il faut évidemment veiller à ce que cette solution respecte les exigences de l'impartialité consacrées notamment par les principes généraux du droit et la convention européenne des droits de l'homme et que la structure ne prête pas à la critique concernant la garantie d'impartialité objective notamment en raison de la composition de l'organe disciplinaire.

Indépendamment de la question de savoir si le Conseil ou la Commission rendent des avis ou des décisions, ce sont surtout les structures objectivement impartiales des organes disciplinaires (instruction et décision) qui constituent les garanties essentielles au regard des exigences d'un procès équitable.

Nous tenons cependant à signaler que dans un souci d'éviter des discussions stériles il est préférable de prévoir un Conseil de discipline ayant des pouvoirs identiques à celui de la fonction publique générale.

Sous réserve de ces remarques et de celles formulées supra „*observations générales*“ nous proposons les textes suivants qui tiennent compte de l'option choisie „*Conseil de discipline*“ à l'instar de la fonction publique générale.

L'autorité compétente et la procédure disciplinaire:

Le nouvel **article 51** (ancien article 51) est libellé comme suit:

*Le Bureau est investi du pouvoir disciplinaire à l'égard du fonctionnaire de la Chambre.*

*Le Bureau est seul compétent pour prononcer ou appliquer la sanction disciplinaire. Sous peine de nullité sa décision doit respecter les dispositions de l'article 52.*

Le nouvel **article 52** (ancien article 50) est libellé comme suit:

*Aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans instruction préalable ou sans que le fonctionnaire poursuivi n'ait été entendu préalablement dans ses explications.*

*Sauf l'avertissement, la réprimande et l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base, aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans instruction préalable conformément aux articles 54 et suivants.*

Le nouvel **article 53** (ancien article 55) est libellé comme suit:

*L'instruction disciplinaire appartient au Président de la Commission juridique de la Chambre des Députés ainsi qu'au Conseil de discipline. Elle ne se fait jamais par la personne qui a déclenché l'affaire.*

*Lorsque ce Président est hors d'état d'exercer ses fonctions ou a un intérêt compromettant son indépendance le Bureau décide de confier l'instruction disciplinaire au Vice-Président sinon à un des membres de ladite commission.*

*Il y a une incompatibilité entre les fonctions de la personne en charge de l'instruction, celle de membre du Conseil de discipline et de membre du Bureau.*

Le nouvel **article 54** (ancien article 55) est libellé comme suit:

*Lorsque des faits faisant présumer que le fonctionnaire a manqué à ses devoirs sont à sa connaissance et qu'il estime qu'il nécessite une instruction disciplinaire préalable le Secrétaire général saisit le Président de la Commission juridique ou son délégué qui procède à l'instruction disciplinaire.*

*La personne en charge de l'instruction informe le fonctionnaire présumé fautif des faits qui lui sont reprochés avec l'indication qu'une instruction disciplinaire est ordonnée.*

*Si le fonctionnaire ne peut être touché personnellement, l'information est valablement faite par une lettre recommandée envoyée à l'adresse que le fonctionnaire a déclarée à l'administration comme sa résidence.*

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

Le nouvel **article 55** (ancien article 55) est libellé comme suit:

*Dans le cadre de cette instruction la personne en charge de l'instruction rassemble tous les éléments à charge et à décharge du fonctionnaire susceptible d'avoir une influence sur les mesures à prendre.*

*A la fin de l'instruction il rédigera un rapport qui sera versé au dossier.*

*Le fonctionnaire a le droit d'obtenir communication du dossier dès que l'instruction est terminée, conformément aux dispositions de la loi du 1er décembre 1978 réglant la procédure administrative non contentieuse et du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 pris en exécution de ladite loi.*

*Dans les dix jours de la réception du dossier, le fonctionnaire peut présenter ses observations et demander un complément d'instruction. La personne en charge de l'instruction décide s'il y a lieu de donner suite à cette demande.*

Nous sommes d'avis qu'une communication du dossier assure un meilleur respect des droits de la défense que le simple droit de prendre inspection du dossier. Le droit d'obtenir communication du dossier a d'ailleurs été reconnu par la jurisprudence (voir TA REDING rôle No 15799 du 31/12/2003).

Le nouvel **article 56** (ancien article 55) est libellé comme suit:

Dans un souci de garantir l'indépendance et l'impartialité des différents organes impliqués dans la procédure disciplinaire nous sommes d'avis qu'il y a lieu de réserver un certain pouvoir de poursuite au Secrétaire général ou à son délégué.

*Dans les 10 jours de l'expiration du délai du paragraphe précité la personne en charge de l'instruction communique le dossier de l'instruction ensemble avec son rapport et les éventuelles*

observations du fonctionnaire poursuivi au Secrétaire général de la Chambre qui prend une des décisions suivantes.

- 1) Il transmet le dossier au Bureau et il propose de
  - a) classer l'affaire s'il estime qu'il résulte de l'instruction que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs ou qu'il estime que l'application d'une sanction n'est pas indiquée;
  - b) prononcer la peine de l'avertissement, de la réprimande ou de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base s'il estime que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à sanctionner par une des 3 peines mineures prévues par l'article 73 Nos 1 à 3.
- 2) Il transmet le dossier au Conseil de discipline s'il estime que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à réprimer par une sanction plus sévère que celles mentionnées sous 1.b). La décision de saisir le Conseil de discipline est communiquée au fonctionnaire par voie recommandée avec accusé de réception. Elle n'est pas susceptible d'un recours administratif.

### **Le Conseil de discipline:**

Sous les réserves de nos développements concernant l'institution d'une commission disciplinaire rendant un avis (voir ancienne législation de la fonction publique générale) nous faisons remarquer ce qui suit:

Au-delà du choix opéré il nous paraît essentiel de veiller à l'impartialité de la composition du Conseil de discipline.

En ce qui concerne la composition nous laisserons le choix entre 3 membres et un nombre double de suppléants suivant les critères définis et retenus ou 5 membres.

Dans l'hypothèse de 3 membres il y aurait lieu de prévoir un magistrat de l'ordre judiciaire qui présidera, un député et un représentant du personnel à désigner par la Chambre des fonctionnaires publics.

Dans un souci d'impartialité nous privilégions la désignation du représentant du personnel par la Chambre des fonctionnaires publics au lieu de celle par le comité du personnel de la Chambre ce qui n'exclut pas que la Chambre des fonctionnaires publics désigne un fonctionnaire de la Chambre des députés.

Il peut également être envisagé de remplacer le 2ème député par un membre choisi en raison de ses compétences professionnelles (voir commission disciplinaire de l'EPT instaurée par la loi du 20/9/2006).

Dans un souci de respecter le principe du contradictoire et contrairement à l'ancienne législation concernant la fonction publique générale il nous paraît utile de prévoir la présence d'un délégué représentant les intérêts du Bureau.

Ce délégué pourra être le Secrétaire général ou son délégué.

En ce qui concerne le déroulement de la procédure les voies de recours et la révision nous nous référons au texte proposé qui reprend les dispositions du statut général tout y apportant quelques modifications rédactionnelles.

Au-delà des développements précités nous formulons les 2 remarques suivantes:

De façon générale il y a lieu de remplacer le terme fonctionnaire „*inculpé*“ qui est une notion de droit pénal par celle de fonctionnaire poursuivi disciplinairement qui nous paraît être plus appropriée.

Dans un souci de préserver les droits de la défense et plus particulièrement les exigences de la PANC nous sommes d'avis de biffer l'article 66 alinéa 2 alors que dans un souci de préserver au mieux les intérêts de la défense du fonctionnaire poursuivi la communication de l'intégralité du dossier nous paraît être plus judicieuse qu'une simple inspection de celui-ci.

Cette exigence est d'ailleurs conforme à la jurisprudence administrative ainsi qu'à la pratique actuelle suivie par le Conseil de discipline.“

La délégation a été saisie pour avis au sujet des propositions de Me Bauler. En date du 15 juillet 2010, elle a indiqué pouvoir „globalement adhérer à cette proposition de texte, sous le bénéfice de quelques remarques ponctuelles“.

Lors de ses réunions des 14 et 30 mars 2011, le Bureau s'est rallié à la procédure proposée, tout en confiant l'instruction non pas au Président de la Commission juridique mais à un Comité de discipline composé de cinq députés désignés en début de législature par la Chambre réunie en séance plénière. Le Bureau a encore estimé que la composition de ce comité devra refléter la composition politique de la Chambre.

Les articles 53 et suivants ont été adaptés en ce sens.

\*

#### IV. RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS ETRANGERS

##### 1. Condition de nationalité des fonctionnaires de la Chambre des Députés

Conformément à la décision du Bureau du 4 juin 2008, il suffira à l'avenir d'être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne pour devenir fonctionnaire de la Chambre. Dans un premier temps, le Bureau avait estimé que pour les fonctions de secrétaire général et de secrétaire général adjoint, ainsi que pour les fonctionnaires de la carrière supérieure occupant un poste de secrétaire de commission parlementaire, la nationalité luxembourgeoise devait être requise.

La délégation a rappelé son avis du 8 avril 2008 dans lequel elle a exprimé „sa préférence pour l'exclusion en bloc de l'ensemble des fonctionnaires de la Chambre des Députés de l'ouverture en question. De par l'essence de leur statut de fonctionnaire de l'administration parlementaire, tous les agents concernés de près ou de loin participent pour le moins indirectement à l'exercice de la puissance publique.

La délégation considère cette ouverture comme beaucoup trop étendue allant bien au-delà de ce qui est juridiquement nécessaire.“

Le texte initial de la proposition de statut était libellé comme suit:

„**Art. 2.** 1. Nul n'est admis au service de la Chambre des Députés en qualité de fonctionnaire s'il ne remplit les conditions suivantes:

- a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne. Pour les fonctions de secrétaire général et de secrétaire général adjoint, ainsi que pour les fonctionnaires de la carrière supérieure occupant un poste de secrétaire de commission parlementaire, la nationalité luxembourgeoise est requise“.

Suite au vote du projet de loi 6031 modifiant le statut général, le texte de la proposition de statut a été légèrement modifié, afin de coller au texte du statut général.

Le texte est donc actuellement le suivant:

„**Art. 2.** 1. Nul n'est admis au service de la Chambre des Députés en qualité de fonctionnaire s'il ne remplit les conditions suivantes:

- a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne.

...

*Toutefois, la condition de la nationalité luxembourgeoise est requise pour les emplois qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat. Ces emplois seront déterminés par voie de règlement du Bureau.“*

Une fois le nouveau statut des fonctionnaires de la Chambre entré en vigueur, la disposition du statut concernant la clause de nationalité devra être précisée par voie de règlement du Bureau. Dans ses réunions du 14 et 30 mars 2011, le Bureau a finalement décidé d'ouvrir tous les postes de l'administration parlementaire aux non-Luxembourgeois, à l'exception de ceux de Secrétaire général, de Secrétaire général adjoint et du Secrétaire de la commission du Contrôle parlementaire du Service de Renseignement de l'Etat, si cette dernière fonction n'est pas assurée par le Secrétaire général ou un des Secrétaires généraux adjoints.

Le règlement grand-ducal du 12 mai 2010 „déterminant les emplois dans les administrations de l'Etat et les établissements publics comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public“ constitue une mesure d'exécution du statut général

des fonctionnaires de l'Etat, comme on le voit dans les visas, et ne concerne donc nullement les fonctionnaires de la Chambre, qui ont un statut propre, ce qui n'est ni le cas des fonctionnaires au service de la Cour des comptes ni de ceux du secrétariat du Médiateur. Ce règlement grand-ducal est l'équivalent du règlement que le Bureau sera appelé à prendre une fois le nouveau statut entré en vigueur.

## 2. Engagement de salariés non luxembourgeois

La proposition de modification du Règlement de la Chambre prévoit les dispositions suivantes à l'endroit de l'article 161:

*„Art. 161.– (1) Le personnel de la Chambre est constitué par des fonctionnaires et des salariés.*

...

*(3) Les salariés sont engagés sur décision du Bureau de la Chambre. Ils sont soumis aux dispositions du Code du travail.“*

La proposition de modification du Règlement permet donc de procéder à l'engagement comme salariés privés de ressortissants étrangers, ce qui est d'ailleurs le cas déjà actuellement.

L'avocat mandaté par le Bureau avait estimé que „l'emploi en tant qu'employés privés de personnes de nationalité étrangère se rencontre assez fréquemment dans certaines administrations gouvernementales. Aucune disposition législative ne s'y oppose. En particulier, la disposition de l'article 3, sous a, de la loi du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat, en vertu de laquelle la nationalité luxembourgeoise est en principe une condition d'engagement, ne s'applique pas à cette catégorie de personnes qui ne sont pas visées par la loi de 1972.“

A noter dans ce contexte que la présente proposition ne crée pas, pour le personnel de la Chambre, une catégorie juridique analogue à celle des employés de l'Etat régis par la loi de 1972. Le personnel de la Chambre se limitera à des fonctionnaires et des salariés.

\*

## V. MODALITES DE PROMOTION ET ENTRETIEN D'EVALUATION

Dans la proposition de statut initiale figurait un article 34 paragraphe 2 libellé comme suit:

„2. Il est institué un entretien d'évaluation annuel entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique immédiat en vue de l'établissement d'un bilan des compétences personnelles. Les modalités et conditions de cet entretien annuel sont définies par le Bureau.

Le rapport de cet entretien doit être communiqué en copie au fonctionnaire avant l'incorporation au dossier. La prise de position éventuelle de l'intéressé est également jointe au dossier.“

Cette disposition était commentée comme suit:

„Il est institué un entretien annuel d'évaluation en vue de l'établissement d'un bilan des compétences personnelles, cette proposition ayant été inspirée par la pratique de la BCL. Dans le respect des droits des fonctionnaires, ceux-ci obtiennent une copie du rapport d'entretien et peuvent soumettre une prise de position qui sera également incorporée au dossier personnel, ensemble avec le rapport d'entretien.

Cet entretien doit constituer l'élément essentiel permettant d'évaluer les qualités professionnelles dans le cadre des promotions. Sur la base des différents entretiens d'évaluation, le Secrétaire général rédigera son rapport concernant les qualités professionnelles requises en matière de promotion des fonctionnaires. Pour le surplus, il est renvoyé au commentaire concernant l'article 5.“

La délégation du personnel et le groupe de travail élargi ont été très critiques envers ce point et en ont fait une „demande préalable et prioritaire“. La délégation et le groupe de travail élargi se sont exprimés comme suit:

„L'exposé des motifs énonce que „la proposition du nouveau statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés a comme objectif un alignement maximal sur le nouveau statut général des fonctionnaires de l'Etat.“

Compte tenu du fait que cet alignement est présenté comme principe directeur du nouveau statut des fonctionnaires de la Chambre, le personnel ne peut qu'exprimer son étonnement par rapport au fait que sur un point aussi essentiel que celui des modalités de promotion, la proposition de statut s'écarte de cette ligne de conduite en instituant un entretien d'évaluation annuel en vue de l'établissement des compétences personnelles, cet entretien devant constituer, selon le commentaire de l'article 34 „l'élément essentiel permettant d'évaluer les qualités professionnelles dans le cadre des promotions“.

En premier lieu, la délégation doit constater que le commentaire va au-delà du contenu des articles 5 et 34, paragraphe 2. Le rôle central que les auteurs du projet du statut de la Chambre des Députés entendent conférer à cet entretien annuel d'évaluation dans le cadre de la procédure de promotion n'est pas formellement repris dans le texte. Ce déphasage entre texte et commentaire est inacceptable.

Quant au fond, la délégation constate que le projet de statut propose à côté de l'entretien-dialogue repris à l'article 34, paragraphe 3 correspondant à l'article 34, paragraphe 5 du statut général des fonctionnaires de l'Etat, un instrument fondamentalement nouveau n'ayant pas son équivalent dans le droit commun de la fonction publique.

En effet, dans le rapport de la Commission de la Fonction publique et de la Réforme administrative (document parlementaire 4819<sup>10</sup>), il est précisé ce qui suit: „Ce nouveau paragraphe introduit dans la *Fonction Publique le principe des entretiens périodiques entre le supérieur hiérarchique et ses subordonnés. Il est exclu que l'objectif de ces entretiens portera sur l'évaluation des agents en vue de promotions ultérieures. Il s'agira au contraire d'établir, dans le cadre de discussions informelles, des objectifs communs à atteindre au cours d'une période donnée et de faire le point sur le travail accompli. Ces entretiens devront contribuer à stimuler le dialogue, la communication et la motivation au sein des différents services et à clarifier les rôles et les responsabilités des différents acteurs.*“

Il résulte donc de ce qui précède que le projet de statut, sans le dire expressément, propose sur ce point essentiel de s'engager dans une direction qui pour les fonctionnaires de l'Etat a été expressément et délibérément exclue par le législateur.

La délégation estime qu'il n'existe aucune raison valable pouvant justifier pareil écart. En plus, la référence à la BCL semble plutôt malvenue, alors que la gestion du personnel y pratiquée d'après tous les échos officiels et officieux ne paraît guère recommandable.

La délégation estime encore que ce système d'évaluation ne correspond à aucun besoin réel au sein de l'administration de la Chambre et qu'il existe de fortes chances qu'au contraire il puisse s'avérer largement contre-productif. Nombreuses sont les expériences qui montrent que cet instrument est souvent utilisé comme moyen de pression continu plus ou moins subtil duquel ne profitent pas nécessairement les agents consciencieux et compétents, mais plutôt ceux qui arrivent à se faufiler le plus habilement à travers les aléas et pièges psychologiques qui sont inhérents à un tel système.

La délégation du personnel est encore d'avis que l'instrument proposé n'apporte aucune plus-value. Au contraire, le système de notation qui y est sous-jacent – et au sujet duquel il n'est soufflé mot ni dans le texte ni dans le commentaire – ne peut qu'attiser jalousies et méfiances et envenimer le climat de travail dans une administration de taille moyenne divisée en services aux effectifs modestes à fort modestes, bref dans un environnement dans lequel la convivialité entre collègues de travail est la *conditio sine qua non* pour la qualité et la continuité du travail. Quoiqu'il en soit, les auteurs de cette proposition puissent avancer comme justification théorique de cette idée „innovatrice“, la délégation est persuadée qu'en pratique elle se solderait par un échec. Voilà pourquoi, en se faisant l'interprète de l'avis unanime du personnel de la Chambre, la délégation exige la suppression pure et simple de l'article 34, paragraphe 2. En revanche, elle se prononce pour le maintien du système actuel des promotions, basé sur l'accomplissement de conditions strictement matérielles, à savoir l'âge et l'ancienneté de service, et sur un simple avis du chef de service certifiant que le fonctionnaire à promouvoir remplit les conditions professionnelles requises à cet effet.

A noter d'ailleurs que l'article 5, paragraphe 1, alinéas 4 et 5 prévoit la procédure de suspension de l'avancement applicable dans l'éventualité d'un fonctionnaire ne remplissant pas les conditions professionnelles ou morales requises. Il n'est donc pas correct d'affirmer que l'introduction du système d'évaluation serait nécessaire pour pouvoir agir dans pareille hypothèse exceptionnelle et qu'à défaut d'un tel système la Direction respectivement le Bureau ne disposeraient d'aucune marge de manœuvre à l'égard de fonctionnaires qui ne mériteraient notoirement pas leur promotion (voir ci-dessous les commentaires concernant les alinéas précités de l'article 5).

Dans le domaine particulièrement sensible de la gestion des ressources humaines, le personnel de la Chambre demande aux responsables de préserver une certaine sobriété et de respecter le droit commun de la Fonction publique.

Pour conclure, la délégation tient à souligner qu'elle juge ce point capital à la fois quant au principe et à ses implications pratiques, ceci par rapport à l'attitude que le personnel de la Chambre des Députés adoptera par rapport à la proposition de statut dans son ensemble."

Lors des discussions avec la délégation, le secrétaire général et le secrétaire général adjoint ont souligné que le but de l'article 34 paragraphe 2 nouveau a été de rendre le système des promotions tel qu'il existe dans le cadre de l'administration parlementaire (ancienneté plus avis du supérieur hiérarchique) plus juste et objectif. En effet, une personne faisant l'objet d'un avis négatif du supérieur hiérarchique n'a aucun moyen de plaider sa cause, puisqu'elle n'a pas connaissance de cet avis et que ce dernier n'est pas basé sur des données objectives. D'où l'idée de rendre le système transparent, d'éviter l'arbitraire, de prévenir les agents d'un éventuel problème ou manque de compétences les concernant dans le cadre des entretiens, de donner donc à chacun une chance de s'améliorer et finalement de responsabiliser les supérieurs hiérarchiques.

Vu l'attitude intransigeante de la délégation, la direction a décidé de retirer l'article 34 paragraphe 2 de la proposition de statut. Il a été retenu que le système des entretiens annuels sera identique à celui figurant dans le statut général. Les lignes directrices développées par le ministère de la Fonction publique seront reprises dans le cadre de l'administration parlementaire, à la nuance près qu'il est exclu que la hiérarchie n'ait pas accès à tous les documents relatifs aux entretiens, aussi bien les documents concernant la partie rétrospective que ceux qui concernent les objectifs pour la prochaine période.

\*

## **TEXTE DE LA PROPOSITION DE MODIFICATION DU REGLEMENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

**Art. 1er.**– L'article 8 (3) est modifié comme suit:

„**Art. 8.**– (3) Le Bureau s'occupe de la gestion des affaires de la Chambre et prend les décisions relatives au personnel conformément au statut des fonctionnaires de la Chambre respectivement conformément au Code du travail.“

**Art. 2.**– Le chapitre 10 du Titre V „Procédures et dispositions particulières“ est modifié comme suit:

### **„Chapitre 10 – De l'administration parlementaire, du Secrétaire général, des fonctionnaires et des salariés de la Chambre**

**Art. 159.**– (1) La Chambre élit un Secrétaire général.

(2) Le candidat élu doit avoir atteint la majorité absolue des voix, les bulletins nuls et blancs ne comptant pas pour l'établissement de cette majorité.

(3) Si aucun des candidats n'a obtenu la majorité absolue, il est procédé à un second tour qui est celui du ballottage. Seuls les deux candidats ayant obtenu le plus de voix au premier tour participent au ballottage.

En cas d'égalité de voix de plusieurs candidats, il est procédé à un tour spécial pour déterminer les deux candidats au ballottage. La majorité relative suffit.

En cas d'égalité de suffrages au ballottage, il est procédé à un tour supplémentaire. Si à ce tour il y a toujours égalité, la nomination se fait par tirage au sort.

(4) Le Secrétaire général est élu pour la durée de la législature.

(5) La nomination est renouvelable. Dans ce cas, le candidat est proclamé élu sans qu'il ne soit nécessaire de procéder au scrutin prévu aux alinéas précédents, à moins que cinq députés ne demandent un vote.

(6) Un Secrétaire général non réélu est intégré dans l'administration parlementaire à un poste correspondant à son expérience professionnelle. Il reste classé au grade prévu à l'article 21bis du régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

**Art. 160.**– (1) Le Secrétaire général est le chef de l’administration parlementaire.

(2) La direction de l’administration parlementaire comprend encore deux Secrétaires généraux adjoints nommés par le Bureau conformément au statut des fonctionnaires de la Chambre. Les Secrétaires généraux adjoints assistent le Secrétaire général dans l’accomplissement de ses missions.

(3) Sur proposition conforme du Secrétaire général, le Bureau adopte l’organigramme de l’administration parlementaire.

(3) En cas d’absence du Secrétaire général, celui-ci est remplacé par un des Secrétaires généraux adjoints désigné par lui.

**Art. 161.**– (1) L’administration parlementaire est composée par des fonctionnaires et des salariés.

(2) Les fonctionnaires sont engagés sur décision du Bureau de la Chambre. Ils sont régis par un statut approuvé par la Chambre et annexé au présent Règlement. Le régime des traitements des fonctionnaires est également approuvé par la Chambre et annexé au présent Règlement.

Les règlements pris par le Bureau dans le cadre du statut des fonctionnaires de la Chambre sont également annexés au présent Règlement.

(3) Les salariés sont engagés sur décision du Bureau de la Chambre. Ils sont soumis aux dispositions du Code du travail.“

**Art. 3.**– Les dispositions de l’article 2 sont applicables au Secrétaire général en fonction dès l’entrée en vigueur de la présente modification du Règlement.

**Art. 4.**– Le chapitre 17 intitulé „Des fonctionnaires, employés et agents de la Chambre“ est supprimé.

**Art. 5.**– Les articles 161 et suivants du Règlement sont renumérotés.

**Art. 6.**– La présente modification du Règlement est publiée au Mémorial.

**Art. 7.**– Le texte coordonné du Règlement est publié au Mémorial.

## ANNEXE 3

**Statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés**

- Chapitre 1er. – Champ d’application et dispositions générales (Art. 1er)
- Chapitre 2. – Recrutement, entrée en fonctions (Art. 2 à 4)
- Chapitre 3. – Promotion (Art. 5)
- Chapitre 4. – Affectation du fonctionnaire (Art. 6 à 8)
- Chapitre 5. – Droits et devoirs du fonctionnaire (Art. 9 à 16bis)
- Chapitre 6. – Incompatibilité (Art. 17)
- Chapitre 7. – Durée du travail (Art. 18 à 19)
- Chapitre 8. – Rémunération (Art. 20 à 27)
- Chapitre 9. – Congés (Art. 28 à 31-2)
- Chapitre 10. – Protection du fonctionnaire (Art. 32 à 35)
- Chapitre 11. – Droit d’association, représentation du personnel (Art. 36 à 36-1)
- Chapitre 12. – Sécurité sociale, pension (Art. 37)
- Chapitre 13. – Cessation définitive des fonctions (Art. 38 à 42)
- Chapitre 14. – Discipline (Art. 43 à 60)
  - Section I. – Champ d’application (Art. 43 à 46)
  - Section II. – Suspension du fonctionnaire (Art. 47 à 50)
  - Section III. – Procédure disciplinaire (Art. 51 à 69)
  - Section IV. – Sanctions disciplinaires (Art. 70 à 73)
  - Section V. – Voies de recours (Art. 74 à 75)
  - Section VI. – Révision (Art. 76 à 80)
- Chapitre 15. – Disposition abrogatoire (Art. 81)

\*

**Chapitre 1er. – Champ d’application et dispositions générales**

**Art. 1er.** 1. Le présent statut s’applique aux fonctionnaires de la Chambre des Députés, dénommés par la suite fonctionnaires.

Est fonctionnaire de la Chambre des Députés toute personne qui a été nommée dans les conditions prévues par le Règlement de la Chambre des Députés et par le présent statut.

La qualité de fonctionnaire est encore reconnue à toute personne qui, à titre définitif et permanent, exerce une tâche complète, ou, dans les cas et dans les limites prévues à l’article 31-1 du présent statut, une tâche partielle, dans le cadre du personnel de l’administration de la Chambre des Députés à la suite d’une nomination par le Bureau, à une fonction prévue en vertu d’une décision du Bureau.

2. Sans préjudice de l’article 2, paragraphe 3 alinéas 1 à 10, et de l’article 38 paragraphe 2, qui concernent les stagiaires-fonctionnaires, sont applicables à ceux-ci, le cas échéant par application analogique, les dispositions suivantes:

les articles 1bis, 1ter et 1quater, l’article 2 paragraphe 1, l’article 6, les articles 8 et 9 paragraphes 1er, 2 et 4, les articles 10 à 20 à l’exception de l’article 19 paragraphe 3, 22 à 25, l’article 28 à l’exception des points k) et p), l’article 29, l’article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins, l’article 29ter, l’article 30 paragraphe 1er à l’exception du dernier alinéa, 3 et 4, l’article 31-1 à l’exception de l’alinéa premier du paragraphe 1 et des paragraphes 2 et 4, les articles 32 à 36 paragraphes 1er et 2, l’article 36-1, l’article 37 pour autant qu’il concerne la sécurité sociale, l’article 38 paragraphe 1er à l’exception du point c), les articles 39, 43 et 46 numéros 1 à 3, l’article 53 paragraphe 1er ainsi que l’article 72.

3. Sont applicables aux fonctionnaires retraités réintégrés sur la base des dispositions de l’annexe du Règlement de la Chambre relative aux traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés

et compte tenu de leur régime particulier, les dispositions suivantes du présent statut I: les articles 9 à 17, 22, 25 et 26, 28 1. a), b), d), i), k), n), o) et p), les articles 32 à 38 à l'exception du point c), les articles 39 à 40 à l'exception du paragraphe 1er point c), les articles 42 à 60.

4. Les dispositions de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ne sont pas applicables aux fonctionnaires de la Chambre visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.

**Art. 1bis.** 1. Dans l'application des dispositions du présent statut, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1er du présent paragraphe,

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1er ci-dessus;
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéa 6 du présent statut est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1er est considéré comme discrimination.

2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1er pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

En ce qui concerne les personnes handicapées, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

3. Par exception au principe d'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés au paragraphe 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

4. Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

**Art. 1ter.** 1. Dans l'application des dispositions du présent statut, toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1er du présent paragraphe:

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement sexuel tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéas 2 à 4 du présent statut est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er.

Le harcèlement tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéa 7 du présent statut est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Le rejet des comportements définis aux alinéas 3 et 4 par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes fondée sur le sexe est considéré comme discrimination.

2. Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination au sens du présent article lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

3. Les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité ne constituent pas une discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

**Art. 1<sup>quater</sup>.** Les dispositions de la loi du 28 novembre 2006 concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut.

## **Chapitre 2. – Recrutement, entrée en fonctions**

**Art. 2.** 1. Nul n'est admis au service de la Chambre des Députés en qualité de fonctionnaire s'il ne remplit les conditions suivantes:

- a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne.
- b) jouir des droits civils et politiques,
- c) offrir les garanties de moralité requises,
- d) satisfaire aux conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction,
- e) satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises,
- f) avoir fait preuve, avant l'admission au stage, d'une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives telles que définies par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, sauf pour les emplois, à déterminer par règlement du Bureau, pour lesquels la connaissance de l'une ou de l'autre de ces langues n'est pas reconnue nécessaire en raison de la nature et du niveau de responsabilité de ces emplois,
- g) avoir accompli un stage et passé avec succès l'examen de fin de stage.

La procédure d'engagement est arrêtée par le Bureau.

La condition sous g) ne s'applique pas au Secrétaire général ni aux Secrétaires généraux adjoints.

Il n'est fait aucune distinction de race, de croyance, d'opinion politique ou de sexe.

Toutefois, la condition de la nationalité luxembourgeoise est requise pour les emplois qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat. Ces emplois seront déterminés par voie de règlement du Bureau.

L'admission au service de la Chambre des Députés est refusée aux candidats qui étaient au service de l'Etat, de la Chambre des Députés, d'une commune ou d'un établissement public et qui ont été licenciés, révoqués, démis d'office, mis à la retraite d'office par une procédure disciplinaire ou dont le stage n'a pas été prolongé, sauf si la non-prolongation de celui-ci a résulté d'une demande du candidat.

2. Avant d'être pourvue d'un titulaire, toute vacance de poste doit obligatoirement être portée à la connaissance des intéressés par la voie appropriée. Il y a lieu de préciser à chaque fois si la vacance de poste doit être pourvue par voie de recrutement externe ou par voie de recrutement interne.

Par recrutement externe, il y a lieu d'entendre l'engagement d'un candidat remplissant les conditions d'études légales ou réglementaires prévues pour l'accès au poste vacant et dont cet accès se fait par voie d'examen-concours sur épreuves.

Le recrutement externe peut se faire sur un poste à tâche complète ou sur un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.

Par recrutement interne, il y a lieu d'entendre soit l'engagement d'un candidat remplissant les conditions d'études légales ou réglementaires pour l'accès au poste vacant et dont cet accès se fait par changement d'administration, d'affectation ou de fonction, soit l'engagement d'un candidat par changement de carrière conformément aux dispositions de la loi modifiée du 14 novembre 1991 fixant les conditions et les modalités de l'accès du fonctionnaire à une carrière supérieure à la sienne.

3. L'admission au stage a lieu par décision du Bureau à la suite d'un concours sur épreuves.

L'admission au stage peut se faire sur un poste à tâche complète ou sur un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète. Le degré de la tâche ne peut être modifié pendant toute la durée du stage.

La durée du stage est de deux ans pour le stagiaire admis au stage sur un poste à tâche complète et de trois ans pour le stagiaire admis au stage sur un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.

L'admission au stage est révocable. Le licenciement du stagiaire peut intervenir à tout moment, l'intéressé entendu en ses explications. Sauf dans le cas d'un licenciement pour motifs graves, le stagiaire a droit à un préavis d'un mois.

Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du stagiaire ainsi que dans l'hypothèse où le stagiaire bénéficie des congés visés aux articles 29bis ou 30, paragraphe 1er, ci-après.

Avant la fin du stage le stagiaire doit subir un examen qui décide de son admission définitive.

Le stage peut être prolongé pour une période s'étendant au maximum sur douze mois:

- a) en faveur du stagiaire qui n'a pas pu se soumettre à l'examen de fin de stage pour des raisons indépendantes de sa volonté;
- b) en faveur du stagiaire qui a subi un échec à l'examen de fin de stage. Dans ce cas, le stagiaire devra se présenter de nouveau à l'examen. Un nouvel échec entraîne l'élimination définitive du candidat.

Les décisions relatives à la réduction, à la suspension et à la prolongation du stage sont prises par le Bureau sur avis écrit du Secrétaire général notifié au préalable à l'intéressé.

Des règlements du Bureau arrêtent les conditions et formalités à remplir par les postulants au stage, les modalités du stage, les réductions de stage ainsi que le programme et la procédure du concours et de l'examen de fin de stage prévus par le présent article.

En cas de réussite à l'examen de fin de stage, le Bureau procède à la nomination définitive de l'intéressé comme fonctionnaire de la Chambre des Députés.

4. En cas de circonstances exceptionnelles dûment constatées par le Bureau, des agents pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle étendue dans le secteur privé ou disposant de qualifications particulières requises pour un emploi déclaré vacant peuvent être admis au service de la Chambre des Députés. Cette admission se fait sur proposition du Secrétaire général par dérogation aux conditions normales d'admission, de nomination et de stage prévues au présent article.

Ces agents sont engagés sous le régime de salarié de la Chambre des Députés à un poste d'une carrière correspondant à leur degré d'études pour la durée d'une année. Après cette période, ils peuvent être nommés en qualité de fonctionnaire de la Chambre des Députés à un emploi d'une carrière de fonctionnaire correspondant à leur degré d'études. A cet effet, ils peuvent être dispensés par le Bureau des limites de la bonification d'ancienneté telle qu'elle est prévue à l'article 7 de l'annexe du Règlement de la Chambre relative aux traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

**Art. 3.** 1. Avant d'entrer en fonctions, le fonctionnaire prête, devant le Secrétaire général, le serment qui suit:

„Je jure fidélité au Grand-Duc, obéissance à la Constitution et aux lois de l'Etat. Je promets de remplir mes fonctions avec intégrité, exactitude et impartialité.“

Le Secrétaire général et les Secrétaires généraux adjoints prêtent serment entre les mains du Président de la Chambre des Députés.

2. Le fonctionnaire est censé entré en fonctions dès le moment de la prestation de serment, à moins que l'entrée en fonction effective n'ait eu lieu à une date postérieure.

3. Le serment prêté par le fonctionnaire vaut pour toute sa carrière, à moins que le Règlement de la Chambre des Députés ne prescrive expressément le serment pour des fonctions spéciales.

4. Si le fonctionnaire refuse ou néglige de prêter le serment ci-dessus prescrit, sa nomination est considérée comme nulle et non avenue.

**Art. 4.** Les décisions de nomination et de promotion des fonctionnaires de la Chambre des Députés sont notifiées aux intéressés par le Secrétaire général.

### **Chapitre 3. – Promotion**

**Art. 5.** 1. Par promotion il faut entendre la nomination du fonctionnaire à une fonction hiérarchiquement supérieure; la hiérarchie des fonctions résulte du chapitre „Carrières“ des dispositions de l'annexe du Règlement de la Chambre relative aux traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

La promotion du fonctionnaire se fait dans les conditions et suivant les modalités prévues par les dispositions du chapitre „Carrières“ des dispositions de l'annexe du Règlement de la Chambre relative aux traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

Nul fonctionnaire ne peut prétendre à la promotion s'il est établi qu'il ne possède pas les qualités professionnelles ou morales requises pour exercer les fonctions du grade supérieur.

La suspension de l'avancement est prononcée par le Bureau sur le vu d'un rapport circonstancié établi par le Secrétaire général et des explications écrites de l'intéressé qui aura reçu copie du rapport précité.

La suspension est prononcée pour une période d'un an au plus et bénéficiera, le cas échéant, d'un rappel d'ancienneté pour l'avancement ultérieur.

Toutefois la suspension peut être prorogée tant que le fonctionnaire ne remplit pas les conditions prévues à l'alinéa 3 ci-dessus.

2. Dans la mesure où un examen spécial est exigé pour la promotion, la Chambre des Députés l'organise une fois par an pour chaque carrière concernée, à moins qu'il n'y ait pas de candidat remplissant les conditions d'admission à cette épreuve. Les fonctionnaires désirant changer de carrière par application de la législation déterminant les conditions et les modalités de l'accès du fonctionnaire à une carrière supérieure à la sienne ne sont pas à considérer comme candidats remplissant les conditions d'admission.

L'examen de promotion est un examen accessible à tous ceux qui, à la date de l'examen, ont au moins trois années de grade, sans préjudice de l'application des dispositions des articles 30, paragraphes 1 et 2, 31, paragraphes 1 et 2 et 31-1 ci-après.

3. Le fonctionnaire qui a subi un échec à l'examen de promotion peut se présenter une nouvelle fois à l'examen.

En cas de second échec, le candidat peut se présenter une dernière fois à l'examen de promotion après un délai minimum de cinq ans et à condition d'avoir suivi une formation spéciale à l'Institut National d'Administration Publique ou auprès d'un autre organisme de formation reconnu par le ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions.

4. Les formalités à remplir par les candidats à l'examen de promotion ainsi que le programme de l'examen sont déterminés par *un règlement du Bureau*.

#### **Chapitre 4. – Affectation du fonctionnaire**

**Art. 6.** 1. Les affectations des fonctionnaires et la distribution des charges sont faites par le Bureau. Le Secrétaire général règle le détail des affectations et en surveille l'exécution.

Conformément au Règlement de la Chambre des Députés, le Secrétaire général exerce la direction et la surveillance du Personnel de la Chambre.

2. Le fonctionnaire peut faire l'objet d'un changement d'affectation. Par changement d'affectation il y a lieu d'entendre l'assignation au fonctionnaire d'un autre emploi correspondant à la fonction dont il est investi au sein de la Chambre des Députés.

Le changement d'affectation peut intervenir d'office dans l'intérêt du service ou à la demande de l'intéressé; il est opéré par le Secrétaire général.

3. Le fonctionnaire peut faire l'objet d'un changement de fonction. Par changement de fonction il y a lieu d'entendre la nomination du fonctionnaire à une autre fonction de la même carrière et du même grade, au sein de la Chambre des Députés.

Le changement de fonction peut intervenir d'office dans l'intérêt du service ou à la demande de l'intéressé; il est opéré par le Bureau.

4. Le fonctionnaire peut faire l'objet d'un changement d'administration, avec ou sans changement de résidence. Par changement d'administration il y a lieu d'entendre la nomination du fonctionnaire dans une autre administration, sans changement de carrière ni de grade.

Le changement d'administration peut intervenir d'office dans l'intérêt du service ou à la demande de l'intéressé.

Le changement d'administration ordonné d'office est opéré par l'autorité investie du pouvoir de nomination; il ne peut avoir lieu que s'il existe une vacance de poste budgétaire au sein de l'administration dont le fonctionnaire concerné est appelé à faire partie.

L'intégration et les avancements ultérieurs dans sa nouvelle administration du fonctionnaire changé d'office d'administration ainsi que le changement d'administration à l'initiative du fonctionnaire sont régis par la loi du 27 mars 1986 fixant les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'Etat peut se faire changer d'administration.

5. Les changements d'affectation, de fonction et d'administration opérés d'office ne peuvent comporter l'attribution au fonctionnaire concerné d'un emploi inférieur en rang ou en traitement; avant toute mesure, le fonctionnaire concerné doit être entendu en ses observations.

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

Lorsque le fonctionnaire changé d'affectation, de fonction ou d'administration dans les conditions qui précèdent, refuse le nouvel emploi, il peut être considéré comme démissionnaire.

**Art. 7.** 1. Le Bureau peut affecter le fonctionnaire en qualité d'intérimaire à un emploi vacant correspondant à une fonction supérieure.

Sauf circonstances exceptionnelles, constatées par le Bureau, la durée de l'intérim ne pourra pas excéder un an.

2. Le Bureau peut, dans l'intérêt du bon fonctionnement des services et sans préjudice de l'affectation du fonctionnaire, procéder à des détachements.

Par détachement, on entend l'assignation au fonctionnaire d'un autre emploi correspondant à sa carrière et à son grade dans une autre administration, dans un établissement public ou auprès d'un organisme international.

En cas de détachement dans une autre administration, un établissement public ou un organisme international, le fonctionnaire relève de l'autorité hiérarchique de l'administration, respectivement de l'établissement ou de l'organisme auquel il est détaché.

Au terme du détachement, le fonctionnaire est de nouveau intégré dans le cadre de la Chambre des Députés.

**Art. 8.** Lorsqu'une mutation nécessite un changement de résidence ou de logement, le fonctionnaire a droit au remboursement des frais de déménagement et, le cas échéant, des frais accessoires, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Bureau.

### **Chapitre 5. – Droits et devoirs du fonctionnaire**

**Art. 9.** 1. Le fonctionnaire est tenu de se conformer consciencieusement au Règlement de la Chambre des Députés et au présent statut qui déterminent les devoirs que l'exercice de ses fonctions lui impose.

Il doit de même se conformer aux instructions du Bureau de la Chambre des Députés, du Secrétaire général et des Secrétaires généraux adjoints qui ont pour objet l'accomplissement régulier de ses devoirs ainsi qu'aux ordres de service de ses supérieurs directs.

2. Il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées; il doit prêter aide à ses collègues dans la mesure où l'intérêt du service l'exige; la responsabilité de ses subordonnés ne le dégage d'aucune des responsabilités qui lui incombent.

3. Il est tenu de veiller à ce que les fonctionnaires placés sous ses ordres accomplissent les devoirs qui leur incombent.

4. Lorsque le fonctionnaire estime qu'un ordre reçu est entaché d'irrégularité, ou que son exécution peut entraîner des inconvénients graves, il doit, par écrit, et par la voie hiérarchique, faire connaître son opinion au supérieur dont l'ordre émane. Si celui-ci confirme l'ordre par écrit, le fonctionnaire doit s'y conformer, à moins que l'exécution de cet ordre ne soit pénalement répressible. Si les circonstances l'exigent, la contestation et le maintien de l'ordre peuvent se faire verbalement. Chacune des parties doit confirmer sa position sans délai par écrit.

**Art. 10.** 1. Le fonctionnaire doit, dans l'exercice comme en dehors de l'exercice de ses fonctions, éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la dignité de ses fonctions ou à sa capacité de les exercer, donner lieu à scandale ou compromettre les intérêts de la Chambre des Députés.

Il est tenu de se comporter avec dignité et civilité tant dans les rapports de service avec ses supérieurs, collègues et subordonnés que dans ses rapports avec les usagers de son service qu'il doit traiter avec compréhension, prévenance et sans aucune discrimination.

2. Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel ou harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, de même que de tout fait de harcèlement visé aux alinéas 6 et 7 du présent paragraphe.

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent statut tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie:

- a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
- b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un collègue ou d'un usager est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les intérêts de cette personne en matière professionnelle;
- c) un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement peut être physique, verbal ou non-verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent article toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié au sexe d'une personne qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou à l'intégrité physique et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

3. Le fonctionnaire ne peut solliciter, accepter ou se faire promettre d'aucune source, ni directement ni indirectement, des avantages matériels dont l'acceptation pourrait le mettre en conflit avec les obligations et les défenses que lui imposent les lois et les règlements et notamment le présent statut.

**Art. 11.** 1. Il est interdit au fonctionnaire de révéler les faits dont il a obtenu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret de par leur nature ou de par les prescriptions des supérieurs hiérarchiques, à moins d'en être dispensé par le Secrétaire général.

Ces dispositions s'appliquent également au fonctionnaire qui a cessé ses fonctions.

2. Tout détournement, toute communication contraire aux lois et règlements de pièces ou documents de service à des tiers sont interdits.

**Art. 12.** 1. Le fonctionnaire ne peut s'absenter de son service sans autorisation.

2. Celle-ci fait défaut notamment lorsque le fonctionnaire absent refuse de se faire examiner par le médecin de contrôle du présent statut ou que ce dernier le reconnaît apte au service.

3. En cas d'absence sans autorisation, le fonctionnaire perd de plein droit la partie de sa rémunération correspondant au temps de son absence, sans préjudice de l'application éventuelle de sanctions disciplinaires.

Toutefois, le Secrétaire général peut décider si l'absence non autorisée est imputée sur le congé de récréation ou si elle est assortie de la perte de rémunération visée ci-dessus.

4. Dans le cas prévu au paragraphe qui précède, il est réservé au Bureau de disposer en faveur du conjoint et/ou des enfants mineurs du fonctionnaire, jusqu'à concurrence de la moitié de la rémunération retenue.

5. Toute absence pour cause de maladie dépassant trois jours doit être justifiée par un certificat médical.

**Art. 13.** Le fonctionnaire est tenu de résider à un lieu qui se situe à une distance de son lieu de travail ne l'empêchant pas d'accomplir ses fonctions normalement.

**Art. 14.** 1. Le fonctionnaire est tenu aux devoirs de disponibilité, d'indépendance et de neutralité.

Aucune activité accessoire au sens du présent article ne peut être exercée ou autorisée si elle ne se concilie pas avec l'accomplissement consciencieux et intégral des devoirs de la fonction ou s'il y a incompatibilité, de fait ou de droit, au regard de l'autorité, de l'indépendance ou de la dignité du fonctionnaire.

2. Est considérée comme activité accessoire au sens du présent article tout service ou travail rétribué, dont un fonctionnaire est chargé en dehors de ses fonctions, soit pour le compte de l'Etat, d'une commune, d'un syndicat de communes, d'une institution publique nationale ou internationale, soit pour le compte d'un établissement privé ou d'un particulier.

3. Il est interdit au fonctionnaire d'avoir un intérêt quelconque, par lui-même ou par personne interposée, sous quelque dénomination et sous quelque forme juridique que ce soit, dans une entreprise soumise au contrôle ou en relation avec la Chambre des Députés.

4. Le fonctionnaire doit notifier au Secrétaire général toute activité professionnelle exercée par son conjoint, à l'exception de celles accomplies au service de l'Etat. Si le Secrétaire général considère que cette activité peut créer un conflit d'intérêt avec la fonction du fonctionnaire, et si ce dernier ne peut pas garantir qu'elle prendra fin dans le délai déterminé par le Secrétaire général, le Bureau décide si le fonctionnaire doit être changé de fonction ou d'affectation.

Les changements visés à l'alinéa qui précède se font aux conditions prévues à l'article 6 de la présente loi.

5. Il est interdit au fonctionnaire d'exercer une activité commerciale, artisanale ou industrielle, une profession libérale ou une activité rémunérée du secteur privé sans l'autorisation préalable du Bureau prise sur avis préalable conforme du Secrétaire général. Cette disposition s'applique également aux activités du négoce d'immeubles.

Ne comptent pas comme activités au sens de l'alinéa qui précède

- la recherche scientifique
- la publication d'ouvrages ou d'articles
- l'activité artistique, ainsi que
- l'activité syndicale.

6. Il est interdit au fonctionnaire de participer à la direction, à l'administration ou à la surveillance d'une entreprise commerciale ou d'un établissement industriel ou financier sans l'autorisation préalable du Bureau prise sur avis préalable conforme du Secrétaire général.

7. Il est interdit au fonctionnaire d'exercer une activité rémunérée du secteur public, national ou international, sans autorisation préalable du Bureau prise sur avis préalable conforme du Secrétaire général.

Aucun fonctionnaire ne peut exercer simultanément plusieurs activités accessoires, à moins que l'intérêt de la Chambre des Députés ne l'exige et que les conditions de l'alinéa 1er ne soient remplies.

8. Les décisions d'autorisation des activités prévues au présent article sont révocables par une décision motivée du Bureau prise sur avis préalable conforme du Secrétaire général.

**Art. 15.** 1. Le fonctionnaire qui dans l'exercice de ses fonctions est amené à se prononcer sur une affaire dans laquelle il peut avoir un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance doit en informer son supérieur hiérarchique.

Dans ce cas, lorsque le supérieur hiérarchique estime que l'indépendance du fonctionnaire risque d'être compromise, il doit décharger le fonctionnaire de cette affaire et transmettre le dossier à un autre agent de son administration.

2. Le fonctionnaire doit s'acquitter de ses fonctions avec zèle et exactitude et régler sa conduite en ayant uniquement en vue les intérêts de la Chambre des Députés, sans solliciter ni accepter d'instructions d'une quelconque autorité gouvernementale ou privée ou d'une organisation ou d'une personne extérieure à la Chambre des Députés.

**Art. 16.** Le fonctionnaire doit se soumettre à tout examen médical ordonné dans l'intérêt du personnel ou dans l'intérêt du service, auprès du médecin du travail institué au sein du département de la Fonction publique. L'examen est ordonné par le Bureau s'il s'agit de l'ensemble *ou d'une partie* des fonctionnaires et par le Secrétaire général s'il s'agit d'un examen médical ordonné à titre individuel.

**Art. 16bis.** Sans préjudice des dispositions de l'article 43 ci-dessous, et en cas de manquement du fonctionnaire à ses devoirs, le chef d'administration ou son délégué peut lui adresser un ordre de justification dans les conditions et selon les modalités fixées par le règlement grand-ducal y relatif.

### **Chapitre 6. – Incompatibilité**

**Art. 17.** La qualité de fonctionnaire est incompatible avec le mandat de député. L'acceptation par un fonctionnaire de ce mandat entraîne les conséquences prévues par la loi.

### **Chapitre 7. – Durée du travail**

**Art. 18.** La durée *hebdomadaire* normale du travail est de quarante heures. Un règlement du Bureau arrête les modalités de l'horaire mobile. Le Secrétaire général peut prendre des notes de service y relatives.

**Art. 19.** 1. Dans l'intérêt du service de la Chambre des Députés, le fonctionnaire peut être soumis à astreinte pour service de disponibilité selon des modalités à déterminer par le Bureau.

2. Les heures supplémentaires sont indemnisées ou compensées par des jours de congés conformément au règlement de l'horaire mobile.

3. Le fonctionnaire peut être autorisé par le Bureau à réaliser une partie de ses tâches à domicile par télétravail en ayant recours aux technologies de l'information. Sur proposition du Secrétaire général, le Bureau détermine les modalités d'exercice du télétravail.

### **Chapitre 8. – Rémunération**

**Art. 20.** Le fonctionnaire jouit d'un traitement dont le régime est fixé par l'annexe du Règlement de la Chambre relative aux traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

**Art. 21.** Sous réserve des dispositions contraires prévues par le présent statut, le fonctionnaire a, pour la durée de ses fonctions, un droit acquis au traitement de base de son grade de traitement y compris les majorations pour ancienneté de service ainsi que les allocations, primes et indemnités.

Les diminutions de traitement qui peuvent être décrétées n'atteignent que les fonctionnaires nommés après la mise en vigueur de la mesure ordonnant la diminution.

Par traitement au sens du présent article on entend l'émolument fixé pour les différentes fonctions physiques, y compris toutes les majorations pour ancienneté de service auxquelles le fonctionnaire pouvait prétendre en vertu d'une disposition légale ou d'une disposition réglementaire prise en vertu d'une loi.

Ne sont pas compris dans le terme traitement les remises, droits casuels, indemnités de voyage ou de déplacement, et frais de bureau lorsqu'ils ne sont pas à considérer, d'après les dispositions qui les établissent, comme constituant une partie intégrante du traitement.

**Art. 22.** En dehors de son traitement, aucune rémunération n'est accordée à un fonctionnaire, sauf dans les cas spécialement prévus par le présent statut.

Aucune indemnité ne peut être allouée à un fonctionnaire en raison d'une extension ou d'une modification de sa charge, ni pour un service ou un travail qui par sa nature ou par les conditions dans lesquelles il a été fourni, rentre ou doit être considéré comme rentrant dans le cadre des attributions et devoirs de ce fonctionnaire, ou comme rentrant dans l'ensemble du service collectif du personnel dont le fonctionnaire fait partie.

**Art. 23.** 1. Une indemnité spéciale peut être allouée, s'il s'agit d'un service ou d'un travail extraordinaire, justement qualifié et nettement caractérisé comme tel, tant par sa nature que par les conditions dans lesquelles il est fourni, ou si un fonctionnaire est appelé à remplir temporairement des fonctions supérieures en traitement ou à cumuler tout ou partie d'un emploi vacant.

Dans ce dernier cas, le taux de l'indemnité ne pourra excéder au total le chiffre du traitement minimum attaché à l'emploi vacant, lors même que celui-ci serait cumulé concurremment ou successivement par plusieurs fonctionnaires.

De même, si un fonctionnaire est appelé à faire un service ou un travail qu'un autre devrait ou aurait dû faire, il peut en être indemnisé.

2. Dans les conditions et suivant les modalités à déterminer par le Bureau une indemnité spéciale peut être allouée, sous forme d'une prime, pour récompenser des propositions d'économie et de rationalisation, nettement caractérisées comme telles, concernant l'administration de la Chambre des Députés.

3. Les indemnités prévues au paragraphe 1er sont allouées sur proposition du Secrétaire général, par une décision motivée du Bureau; les primes prévues au paragraphe 2 sont allouées par une décision motivée du Bureau.

4. Une décision du Bureau pourra préciser les conditions et les modalités de l'allocation de l'indemnité spéciale telle qu'elle est prévue au paragraphe 1er.

5. Les fonctionnaires de la Chambre engagés avant le 18 mars 2005 bénéficient d'une prime spéciale non pensionnable correspondant à 1/6 du traitement brut.

**Art. 24.** Les traitements sont payables d'avance, mensuellement, à raison d'un douzième par mois du traitement annuel, lorsqu'ils sont dus pour le mois entier.

Lorsqu'ils sont dus pour une partie du mois, ils sont calculés par jour, à raison d'un trois cent soixantième du traitement annuel avec mise en compte des journées libres réglementaires, des dimanches et des jours fériés légaux et de rechange qui tombent dans la période ou qui la suivent immédiatement.

**Art. 25.** La rémunération du fonctionnaire est cessible et saisissable conformément à la loi.

**Art. 26.** Les contestations auxquelles donneront lieu les décisions relatives à la fixation des traitements en principal et accessoires et des émoluments des fonctionnaires de la Chambre des Députés sont de la compétence du Tribunal administratif, statuant comme juge du fond.

Ces recours seront intentés dans un délai de trois mois à partir du jour de la notification de la décision. Ils ne sont pas dispensés du ministère d'avocat.

**Art. 27.** 1. En cas de mise à la retraite définitive ouvrant droit à pension avec jouissance immédiate, des mensualités égales au montant du dernier traitement effectivement touché sont payées encore à titre de trimestre de faveur pendant la période de trois mois suivant la mise à la retraite.

2. En cas de décès d'un fonctionnaire en activité de service, des mensualités égales au montant du dernier traitement touché sont payées encore à titre de trimestre de faveur pendant la période de trois mois suivant le décès; le paiement de ce trimestre de faveur se fait au profit des ayants droit à pension de survivant visés aux articles 20.1 et 23 de la loi du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée, qui ont vécu en ménage commun avec le défunt à la date de son décès. En cas d'absence de pareil ayant droit à pension remplissant ces conditions, le trimestre de faveur est payable au conjoint, aux enfants, aux parents et alliés du défunt qui ont vécu en ménage commun avec le défunt à la date de son décès et dont l'entretien était à la charge de ce dernier.

3. Pour l'application des mesures qui précèdent, la condition de la charge d'entretien se trouve remplie si le total des revenus de l'ayant droit ne dépasse pas le salaire social minimum.

A défaut de personnes remplissant les conditions d'allocation énumérées ci-avant, le trimestre de faveur n'est pas dû.

4. Les mensualités du trimestre de faveur sont payées à partir du premier du mois qui suit celui de la cessation d'activité dont il découle.

En aucun cas il ne peut y avoir paiement simultané d'un trimestre de faveur et d'une pension.

Le trimestre de faveur n'est pas payé, lorsqu'il est inférieur ou égal à la pension due pour la même période.

5. Lorsqu'en cas de décès le trimestre de faveur n'est pas dû ou n'est pas payé pour l'une des causes indiquées à l'article qui précède, une indemnité ne pouvant dépasser 250 euros au nombre-indice cent est allouée, sur demande, à toute personne qui aura supporté, sans y être tenue légalement ou contractuellement, les frais de dernière maladie et d'enterrement.

Au cas où l'indemnité payable serait plus élevée que le trimestre de faveur, les personnes visées aux paragraphes qui précèdent ont droit à l'indemnité.

## **Chapitre 9. – Congés**

**Art. 28.** 1. Le fonctionnaire a droit à des jours fériés et bénéficie de congés dans les limites et dans les conditions prévues au présent chapitre et aux règlements grand-ducaux pris en vertu du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Les congés visés à l'alinéa qui précède comprennent notamment:

- a) le congé annuel de récréation;
- b) le congé pour raisons de santé;

- c) les congés de compensation;
- d) les congés extraordinaires et les congés de convenance personnelle;
- e) le congé de maternité ou le congé d'accueil;
- f) le congé-éducation;
- g) les congés sans traitement;
- h) le congé pour travail à mi-temps;
- i) le congé pour activité syndicale ou politique;
- j) le congé sportif;
- k) le congé spécial pour la participation à des opérations pour le maintien de paix;
- l) le congé parental;
- m) le congé pour raisons familiales;
- n) le congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage;
- o) le congé culturel;
- p) le congé pour coopération au développement;
- q) le congé d'accompagnement;
- r) le congé individuel de formation.

2. Le fonctionnaire conserve pendant la durée du congé sa qualité de fonctionnaire. Sauf disposition contraire, il continue de jouir des droits conférés par le présent statut et reste soumis aux devoirs y prévus.

3. Sans préjudice des règles établies par les articles 29, 30 et 31 ci-après, le régime des congés est fixé par le règlement grand-ducal prévu à l'article 28.3 du statut général des fonctionnaires de l'Etat. Les jours fériés sont encore fixés par le Bureau.

4. La mise en compte des congés sans traitement, des congés pour travail à mi-temps ainsi que du service à temps partiel pour le droit à la pension et pour le calcul de la pension est déterminée par la législation sur les pensions des fonctionnaires de l'Etat.

#### **Art. 29. Congé de maternité**

1. L'agent féminin qui est en activité de service a droit, sur présentation d'un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement, à un congé de maternité.

Cette période de congé exceptionnel se décompose en congé prénatal de huit semaines et en congé postnatal de huit semaines.

Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement et sans que la durée de congé à prendre obligatoirement après l'accouchement puisse être réduite.

La durée du congé postnatal est portée de huit à douze semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple ainsi que pour les mères allaitant leur enfant.

2. En cas d'adoption d'un enfant non encore admis à la première année d'études primaires, le fonctionnaire bénéficie, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite, d'un congé d'accueil de huit semaines. Le bénéfice de cette disposition ne s'applique qu'à l'un des deux conjoints.

En cas d'adoption multiple la durée du congé d'accueil est portée de huit à douze semaines.

3. Le congé de maternité visé au paragraphe 1er ainsi que le congé d'accueil visé au paragraphe 2 sont considérés comme période d'activité de service.

4. Sans préjudice des dispositions légales plus favorables, sont applicables aux fonctionnaires de sexe féminin, le cas échéant par analogie, les dispositions de la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.

**Art. 29bis.** (1) Il est institué un congé spécial dit „congé parental“, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à l'égard de la personne qui prétend au congé parental les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de cinq ans accomplis.

- Peut prétendre au congé parental toute personne, ci-après appelée „le parent“, pour autant qu'elle
- est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;
  - est occupée légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter, ainsi que sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès de l'administration de la Chambre des Députés pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable en vertu de la loi et est détenteur d'un tel titre pendant toute la durée du congé parental;
  - est affiliée obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1er, sous 1, 2 et 10 du Code des assurances sociales;
  - élève dans son foyer le ou les enfants visés depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 29quater, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article 29quinquies, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 29quater, paragraphe 4 et s'adonne principalement à leur éducation pendant toute la durée du congé parental;
  - n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'administration en vertu de la loi.

(2) La condition d'occupation et d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaut par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué de l'accord du nouvel employeur. Si le changement d'employeur intervient pendant le congé parental, celui-ci doit être continué sans interruption.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question. Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental.

(4) Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu par l'article 29, paragraphe 2 a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

(5) Les modalités d'application sont celles prises en vertu de l'article 29bis de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée.

**Art. 29ter.** Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental de six mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu du présent statut.

En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption. La demande du congé parental s'applique à tous les enfants visés.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 29bis cesse d'être remplie.

**Art. 29quater.** (1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants. Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(2) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps.

Cette disposition s'applique également au cas où l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux ce congé, priorité est donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Toutefois, au cas où le congé au titre du régime non luxembourgeois a déjà été pris, le congé parental prévu par la présente loi est alors reporté jusqu'à la fin du congé en cours, sous réserve de la limite d'âge prévue à l'article 29bis, paragraphe 1er.

Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(3) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef et du droit au congé parental et de l'indemnité dudit congé parental.

Par exception à l'alinéa 1 du présent paragraphe, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 3, mais pour autant que les autres conditions prévues par le présent statut soient respectées, a un droit dans son chef à un congé parental non indemnisé de trois mois.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Le congé doit être pris au moins à raison de la moitié des mois avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis.

(6) Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption.

En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans l'administration parlementaire, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(7) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental consécutif au congé de maternité, le père peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après

en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(8) Les dispositions du présent article sont pareillement applicables si l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.

(9) Les modalités d'application sont celles prises en vertu de l'article 29quater. de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée.

**Art. 29quinquies.** (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, paragraphe 5, doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins six mois avant le début du congé parental.

(3) Les modalités d'application sont celles prises en vertu de l'article 29quinquies de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée.

**Art. 29sexies.** (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 29quinquies. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans la forme et délai prévus, sauf dans les cas visés à l'article 29quater, paragraphe 6.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article 29quinquies, paragraphe 2 à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions spécifiées au paragraphe 3 ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

(3) Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative de l'administration de la Chambre des Députés demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines. Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer à l'agent dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande de l'agent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

**Art. 29septies.** (1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

**Art. 29octies. Congé pour raisons familiales**

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Les mesures d'exécution du présent article sont celles fixées par le règlement grand-ducal prévu à l'article 29ter du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

**Art. 29nonies. Congé d'accompagnement**

1. Le fonctionnaire dont un parent au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante ou au second degré en ligne collatérale, le conjoint ou le partenaire au sens de l'article 2 de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats souffre d'une maladie grave en phase terminale a droit, à sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ci-après appelé congé d'accompagnement.

2. La durée du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser cinq jours ouvrables par cas et par an.

Le congé d'accompagnement peut être fractionné. Le travailleur peut convenir avec son employeur d'un congé d'accompagnement à temps partiel; dans ce cas la durée du congé est augmentée proportionnellement.

Le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie.

3. Le congé d'accompagnement ne peut être attribué qu'à une seule personne sur une même période.

Toutefois, si pendant cette période deux ou plusieurs personnes se partagent l'accompagnement de la personne en fin de vie, elles peuvent bénéficier chacune d'un congé d'accompagnement à temps partiel, sans que la durée totale des congés alloués ne puisse dépasser quarante heures.

4. L'absence du bénéficiaire du congé d'accompagnement est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie et la nécessité de la présence continue du bénéficiaire du congé.

Le bénéficiaire est obligé d'avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, le chef d'administration ou son délégué au plus tard le premier jour de son absence.

A la demande de son administration, le fonctionnaire doit prouver que les différentes conditions pour l'obtention du congé d'accompagnement sont remplies.

**Art. 30. Congés sans traitement**

1. Le fonctionnaire a droit, sur sa demande écrite, à un congé sans traitement, consécutivement au congé de maternité, au congé d'accueil et au congé parental lorsque celui-ci se situe immédiatement à la suite de ceux-ci. Le congé sans traitement est considéré comme consécutif aux congés de maternité, d'accueil ou parental, même au cas où une période de congé de récréation venait à se situer entre les deux congés.

Le congé sans traitement visé par le présent paragraphe ne peut dépasser deux années.

Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou une adoption, ce congé sans traitement prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou

d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 29 ci-dessus, ainsi que, le cas échéant, à un congé parental prévu à l'article 29bis ci-dessus, à un congé sans traitement prévu au présent paragraphe et à un congé pour travail à mi-temps prévu à l'article 31 paragraphe 1er du présent statut.

Le congé sans traitement visé par le présent paragraphe est considéré – le non-paiement du traitement et le droit au congé annuel de récréation mis à part – comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

2. Un congé sans traitement peut être accordé au fonctionnaire, sur sa demande, dans les cas ci-après:

- a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans
- b) pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou une adoption, il prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et suivant les modalités prévues à l'article 29 ci-dessus, ainsi que, le cas échéant, à un congé parental, à un congé sans traitement prévu au paragraphe 1er ci-dessus et à un congé pour travail à mi-temps prévu au paragraphe 1er de l'article 31.

Toutefois le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré que s'il survient au cours des deux premières années qui suivent le début du congé sans traitement.

Le congé sans traitement visé par le présent paragraphe sous a) est bonifié comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion, sous réserve que les conditions fixées à l'article 5 paragraphe 1er alinéa 3 du présent statut sont remplies. Cette bonification ne peut dépasser dix ans y compris le temps déjà bonifié, le cas échéant, en vertu d'une disposition autre que le présent paragraphe.

3. L'emploi d'un fonctionnaire en congé sans traitement peut être confié à un remplaçant, selon les besoins du service, sur décision du Bureau.

A l'expiration du terme découlant des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, le fonctionnaire assume à nouveau ses fonctions à temps complet ou à temps partiel dans son service et dans sa carrière d'origine pour autant qu'il n'a ni cessé prématurément, ni prolongé la durée du congé au-delà de la durée initialement accordée. A défaut de vacance de poste dans son service d'origine, il reprend ses fonctions dans un autre service de l'administration de la Chambre des Députés.

Lorsque le congé sans traitement visé par le paragraphe 2 ci-dessus dépasse la durée de deux ans, le Bureau peut demander au fonctionnaire de suivre, préalablement à sa réintégration dans l'administration, une formation.

4. Les conditions et modalités d'octroi des congés visés par le présent article sont celles fixées par le règlement grand-ducal prévu à l'article 30.4 du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

5. Un congé spécial est accordé au fonctionnaire qui accepte une fonction internationale. Les conditions et modalités de ce congé sont réglées par la loi du 27 août 1977 concernant le statut des fonctionnaires entrés aux services d'institutions internationales.

6. Un congé spécial est accordé au fonctionnaire admis au statut d'agent de la coopération. Les conditions et modalités de ce congé sont réglées par la loi du 13 juillet 1982 relative à la coopération au développement.

### **Art. 31. Congé pour travail à mi-temps**

1. Le fonctionnaire a droit, sur sa demande écrite, à un congé pour travail à mi-temps consécutivement à un congé de maternité, un congé d'accueil, un congé parental se situant immédiatement à la suite de ceux-ci, ou au congé sans traitement visé au paragraphe 1er de l'article 30 ci-dessus. Le congé pour travail à mi-temps est considéré comme consécutif aux congés de maternité, d'accueil ou parental, même si une période de congé de récréation venait à se situer entre les deux congés.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe est accordé pour élever un ou plusieurs enfants non encore admis à la première année d'études primaires.

Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou une adoption, ce congé pour travail à mi-temps prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 29 ci-dessus, à un congé parental, à un congé sans traitement prévu au paragraphe 1er de l'article 30 ci-dessus ou à un congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe.

Toutefois le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant le début du congé pour travail à mi-temps.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe est considéré – le non-paiement de la moitié du traitement et le droit à moitié du congé annuel de récréation mis à part – comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

2. Un congé pour travail à mi-temps peut être accordé au fonctionnaire, sur sa demande, dans les cas ci-après:

- a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans
- b) pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Peuvent bénéficier du congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe tous les fonctionnaires à l'exception de ceux qui assument la fonction de Secrétaire général et de Secrétaire général adjoint.

Si pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe survient une grossesse ou une adoption, ce congé pour travail à mi-temps prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil selon les conditions et modalités prévues à l'article 29 ci-dessus, ainsi que, le cas échéant, à un congé parental, à un congé sans traitement ou à un congé pour travail à mi-temps selon les conditions et modalités prévues par le paragraphe 1er de l'article 30 et par le paragraphe 1er du présent article. Toutefois, le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant le début du congé pour travail à mi-temps.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe sous a) est bonifié comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion, sous réserve que les conditions fixées à l'article 5 paragraphe 1er alinéa 3 du présent statut sont remplies.

3. Lorsqu'un fonctionnaire laisse une demi-vacance à la suite d'un congé pour travail à mi-temps, un autre agent peut être engagé à mi-temps, selon les besoins du service, à titre provisoire ou définitif.

Lorsque deux fonctionnaires bénéficient d'un congé pour travail à mi-temps, un autre agent à temps plein peut être engagé, selon les besoins du service, à titre provisoire ou définitif.

4. A l'expiration du terme découlant des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, le fonctionnaire assume à nouveau ses fonctions à temps plein dans son service d'origine et dans la même carrière pour autant qu'il n'a ni cessé prématurément, ni prolongé la durée du congé au-delà de la durée initialement accordée. A défaut de vacance de poste dans son service d'origine, il reprend ses fonctions dans un autre service de l'administration de la Chambre des Députés.

Pour l'application des dispositions du présent paragraphe, il est entendu qu'une vacance à temps plein peut résulter de deux vacances pour travail à mi-temps dont l'une est, le cas échéant, déjà occupée par le bénéficiaire du congé.

5. Les conditions et modalités d'octroi des congés visés par le présent article ainsi que le régime de ces congés sont celles fixées par le règlement grand-ducal prévu à l'article 31.5 du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

6. Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps visé par le présent article ne peut exercer pendant la durée de ce congé, aucune activité lucrative au sens de l'article 14 paragraphe 5 ci-dessus.

**Art. 31.-1. Service à temps partiel**

1. Si l'intérêt du service le permet, le fonctionnaire peut assumer un service à temps partiel correspondant à vingt-cinq pour cent, à cinquante pour cent ou à soixante-quinze pour cent d'une tâche complète. La décision d'accorder un service à temps partiel appartient au Bureau, sur avis du Secrétaire général et de la représentation du personnel.

L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel de vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent a droit à respectivement vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent du traitement, respectivement de tout élément accessoire ou supplémentaire du traitement auquel il peut prétendre tels que, notamment, l'allocation de famille, l'allocation de fin d'année, ou toute autre prime ou accessoire de traitement.

Le fonctionnaire visé par le présent article ne peut exercer aucune activité lucrative au sens de l'article 14, paragraphe 5 ci-dessus.

2. Ne peuvent bénéficier du service à temps partiel:

- a) Les fonctionnaires qui assument la fonction de Secrétaire général et de Secrétaire général adjoint.
- b) Les fonctionnaires en congé pour travail à mi-temps ou en congé sans traitement, pendant la durée de ces congés.
- c) Les fonctionnaires qui bénéficient d'un congé parental visé à l'article 29bis du présent statut.

Le fonctionnaire qui assume un service à temps partiel ne peut pas bénéficier du congé pour travail à mi-temps pendant toute la période pendant laquelle il se trouve en service à temps partiel.

3. Le service à temps partiel est à prester quotidiennement, à moins que, dans l'intérêt du service, une autre répartition, à fixer de commun accord entre le Secrétaire général et l'agent, ne soit retenue.

4. Le service à temps partiel presté pour s'occuper de l'éducation de son/ses enfants âgés de moins de quinze ans est bonifié comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avances en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion, sous réserve que les conditions fixées à l'article 5 paragraphe 1er alinéa 3 du présent statut sont remplies.

**Art. 31.-2.** Peuvent bénéficier d'un congé sans traitement ou d'un congé pour travail à mi-temps visés aux articles 30, paragraphes 1 et 2 sub a), et 31 paragraphes 1 et 2 sub a) soit le fonctionnaire de sexe féminin soit le fonctionnaire de sexe masculin dont le conjoint a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil ou d'un congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil.

En ce qui concerne le congé pour travail à mi-temps précité, les deux conjoints-fonctionnaires peuvent en bénéficier simultanément.

**Chapitre 10. – Protection du fonctionnaire**

**Art. 32.** 1. Dans l'application des dispositions du présent statut, le respect et la défense des intérêts légitimes du fonctionnaire et de sa famille doivent être la préoccupation de l'autorité supérieure.

2. La Chambre des Députés protège la santé du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions:

- a) en s'assurant par des contrôles périodiques, compte tenu de la nature de son occupation, du maintien de ses aptitudes physiques et psychiques;
- b) en veillant au respect des normes sanitaires;
- c) en prenant les mesures nécessaires afin que les fonctionnaires soient protégés de manière efficace contre les émanations résultant de la consommation de tabac d'autrui.

Les conditions et modalités d'application du présent paragraphe sont celles fixées par le règlement grand-ducal prévu à l'article 32.2 du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

La Chambre des Députés informe les fonctionnaires des mesures prises pour protéger leur santé.

3. La Chambre des Députés prend les mesures appropriées pour garantir la sécurité du fonctionnaire et des installations publiques.

4. La Chambre des Députés protège le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire contre tout outrage ou attentat, toute menace, injure ou diffamation dont lui-même ou les membres de sa famille vivant à son foyer seraient l'objet en raison de sa qualité ou de ses fonctions ainsi que contre tout acte de harcèlement sexuel et tout acte de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Dans la mesure où elle l'estime nécessaire, la Chambre des Députés assiste l'intéressé dans les actions que celui-ci peut être amené à intenter contre les auteurs de tels actes.

5. Si le fonctionnaire, ou l'ancien fonctionnaire, subit un dommage en raison de sa qualité ou de ses fonctions, la Chambre des Députés l'en indemnise pour autant que l'intéressé ne se trouve pas, par faute ou négligence graves, à l'origine de ce dommage et n'a pu obtenir réparation de l'auteur de celui-ci.

6. Dans la mesure où la Chambre des Députés indemnise le fonctionnaire, elle est subrogée dans les droits de ce dernier.

7. Les mesures d'exécution du présent article sont celles fixées par le règlement grand-ducal prévu à l'article 32.7 du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

8. En cas de suppression de l'emploi, le fonctionnaire est affecté à une nouvelle fonction correspondant à sa qualification avec maintien du traitement antérieur et de ses droits à l'avancement.

**Art. 33.** 1. Tout fonctionnaire a le droit de réclamer individuellement contre tout acte de ses supérieurs ou d'autres agents de la Chambre des Députés qui lèsent ses droits statutaires ou qui le blessent dans sa dignité.

Ce droit existe également si une demande écrite du fonctionnaire, introduite par la voie hiérarchique, est restée sans suite dans le délai d'un mois.

2. La réclamation est adressée par écrit au supérieur hiérarchique. Si elle met en cause le supérieur direct du fonctionnaire, elle est adressée au Secrétaire général.

3. Sous peine de forclusion, la réclamation doit être introduite dans un délai d'un mois à partir de la date de l'acte qu'elle concerne ou de l'expiration du délai visé à l'alinéa 2 du paragraphe 1er.

4. Le destinataire de la réclamation instruit l'affaire et transmet sa réponse motivée au réclamant. Le cas échéant, il prend ou provoque les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation incriminée.

5. Si la réponse ne parvient pas au réclamant dans le mois de la réclamation ou si elle ne lui donne pas satisfaction, il peut saisir directement le Bureau. Au cas où la réclamation a été adressée aux autorités visées par le paragraphe 2, le réclamant peut s'adresser dans un délai d'un mois à partir de la réception de la réponse de leur part respectivement à partir de l'expiration du mois de la réclamation en cas de silence gardé par elles, au Bureau qui sera tenu de statuer sur la réclamation en question endéans le mois de la date de notification de la demande.

**Art. 34.** 1. Le dossier personnel du fonctionnaire doit contenir toutes les pièces concernant sa situation administrative. Ne pourra figurer au dossier aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques ou religieuses de l'intéressé.

Un index des pièces est joint au dossier. Toute pièce doit être enregistrée à cet index, numérotée et classée sans discontinuité.

Aucune pièce ne peut être opposée à un fonctionnaire si elle ne lui a pas été communiquée avant le classement.

2. Des entretiens ont lieu à des intervalles réguliers entre le Secrétaire général ou son délégué d'une part, et les agents de la Chambre des Députés d'autre part afin de promouvoir le dialogue, d'établir des objectifs communs et de faire le point sur le travail accompli.

3. Tout fonctionnaire a, même après la cessation de ses fonctions, le droit de prendre connaissance de toutes les pièces qui constituent son dossier.

4. Le Bureau, le Secrétaire général, les Secrétaires généraux adjoints, le responsable du service des ressources humaines et les agents de ce service peuvent prendre connaissance du dossier personnel des fonctionnaires.

5. Le dossier ne peut être communiqué à des personnes étrangères à la Chambre des Députés, sauf à la demande du fonctionnaire.

**Art. 35.** 1. L'action civile en réparation de prétendus dommages causés par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ne peut être portée devant un tribunal de répression que dans le cas où il est déjà saisi de l'action publique.

2. Lorsqu'un fonctionnaire assigné devant un tribunal civil en réparation de pareils dommages soutient que la responsabilité incombe à la Chambre des Députés, le juge ordonne la mise en cause de la Chambre des Députés à la demande de la partie la plus diligente.

3. La Chambre des Députés peut assurer, auprès de compagnies d'assurances privées, certaines catégories de fonctionnaires contre les risques de responsabilité civile en rapport avec l'exercice de leurs fonctions.

### **Chapitre 11. – Droit d'association, représentation du personnel**

**Art. 36.** 1. Les fonctionnaires jouissent de la liberté d'association et de la liberté syndicale. Toutefois ils ne peuvent recourir à la grève que dans les limites et sous les conditions de la loi qui en réglemente l'exercice.

2. Les fonctionnaires sont électeurs et éligibles de la chambre professionnelle des fonctionnaires et employés publics.

3. Il est institué une représentation du personnel composée au moins d'un représentant des fonctionnaires de la carrière inférieure, d'un représentant des fonctionnaires de la carrière moyenne et d'un représentant des fonctionnaires de la carrière supérieure.

4. Les modalités de désignation et le fonctionnement de la représentation du personnel sont laissés à l'appréciation des fonctionnaires et salariés de la Chambre.

5. La représentation du personnel a pour mission

- de présenter au Secrétaire général des suggestions relatives aux intérêts collectifs de l'ensemble ou d'une partie du personnel du Greffe;
- de se prononcer, dès le stade de l'élaboration, sur les modifications à apporter au régime de service du personnel de la Chambre des Députés ainsi qu'aux règlements relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services;
- de promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels;
- de formuler des propositions relatives à l'amélioration des conditions de travail, à l'organisation, la restructuration et la rationalisation des services;
- de proposer des mesures de sécurité et de prévention des accidents.

6. *Aucun fonctionnaire ne peut être empêché d'accepter un mandat au sein de la représentation du personnel, ni être restreint dans sa liberté d'y exercer sa mission, ni être lésé dans ses droits statutaires pour ces motifs.*

7. La représentation du personnel désigne en son sein un(e) délégué(e) à l'égalité entre femmes et hommes prévu à l'article 36-1 du présent statut.

8. Un calendrier d'entretiens réguliers est établi annuellement et d'un commun accord entre la représentation du personnel et le Secrétaire général.

**Art. 36-1.** Le/la délégué(e) à l'égalité entre femmes et hommes a pour mission de veiller à l'égalité de traitement entre les agents dans les domaines visés par la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

### **Chapitre 12. – Sécurité sociale, pension**

**Art. 37.** En matière de sécurité sociale et de pension, les législations concernant les fonctionnaires de l'Etat sont applicables aux fonctionnaires de la Chambre des Députés.

### **Chapitre 13. – Cessation définitive des fonctions**

**Art. 38.** 1. Hormis le décès, la cessation définitive des fonctions résulte:

- a) de la démission volontaire régulièrement acceptée;
- b) de la démission d'office;
- c) des dispositions relatives à la limite d'âge.

2. Cesse également ses fonctions le stagiaire-fonctionnaire dont le stage n'est pas prorogé, ou qui, à l'issue de son stage, n'obtient pas de nomination définitive.

**Art. 39.** 1. Le fonctionnaire est en droit de renoncer à ses fonctions. Il ne peut toutefois abandonner l'exercice de celles-ci avant d'en avoir été régulièrement démissionné.

2. Sauf le cas d'une situation exceptionnelle dûment justifiée et sous peine de nullité, la demande de démission volontaire doit être adressée par écrit au Bureau, deux mois au moins avant la date à laquelle le fonctionnaire désire cesser ses fonctions.

Elle doit préciser la date à laquelle le fonctionnaire désire cesser ses fonctions.

Toutefois elle doit dans tous les cas être demandée avec effet au premier jour d'un mois déterminé.

3. La décision acceptant la démission doit être notifiée par le Bureau dans un délai qui ne peut excéder trente jours à partir de la date de réception de la lettre de démission.

Cette décision fixe l'effet de la démission à la date proposée par le fonctionnaire à moins que l'intérêt du service n'impose le choix d'une date plus éloignée. Celle-ci ne peut être postérieure de plus de trois mois à la date de réception de la lettre de démission.

Au cas où le Bureau ne répond pas dans le délai imparti, la démission est réputée acceptée et sortir ses effets le jour proposé par le fonctionnaire.

4. Le Bureau peut refuser la démission si une action disciplinaire est déjà en cours à la date de la réception de la lettre de démission ou si une telle action est exercée dans les trente jours qui suivent.

Il peut également refuser la démission si le fonctionnaire n'a pas informé l'administration de son intention de démissionner dans le délai prévu au paragraphe 2 du présent article.

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

- a) de la perte de la nationalité telle que visée à l'article 2 du présent statut;

- b) de la perte des droits civils et politiques;
- c) de la notification de la mise à la retraite pour des causes autres que celle de la limite d'âge;
- d) de la perte de l'emploi dans les conditions spécifiées à l'article 48 du présent statut;
- e) de la révocation.

2. Si le fonctionnaire, mis en demeure par envoi d'une lettre recommandée à l'adresse qu'il a déclarée comme sa résidence, n'y donne pas les suites voulues dans un délai de trois jours, la démission d'office peut être prononcée:

- a) dans les cas visés à l'article 14 paragraphes 4 et 8 du présent statut;
- b) en cas d'abandon caractérisé de l'exercice des fonctions;
- c) en cas de prise de résidence non conforme aux dispositions de l'article 13 du présent statut;
- d) dans le cas visé à l'article 6 paragraphe 5 dernier alinéa.

**Art. 41.** Le fonctionnaire qui a atteint la limite d'âge prévue par la loi pour l'exercice de ses fonctions cesse d'exercer ses fonctions le lendemain du jour au cours duquel il atteint la limite d'âge.

**Art. 42.** 1. Le Bureau peut conférer au fonctionnaire qui a cessé définitivement ses fonctions, le titre honorifique de la fonction effectivement remplie par lui en dernier lieu.

2. Il fixe en outre les conditions et les modalités de l'octroi du titre honorifique.

3. La décision du Bureau conférant le titre honorifique au fonctionnaire mis à la retraite est publiée au Mémorial et au compte rendu.

4. Lorsqu'un fonctionnaire, bénéficiaire du titre honorifique de ses fonctions, reprend des fonctions auprès de l'administration parlementaire, il perd de plein droit le titre honorifique déjà accordé.

## **Chapitre 14. – Discipline**

### *Section I. Champ d'application*

**Art. 43.** 1. Tout manquement à ses devoirs au sens du présent statut expose le fonctionnaire à une sanction disciplinaire, sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction pénale.

2. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par les articles 1bis et 1ter du présent statut, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

3. De même, aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de représailles soit pour avoir témoigné des agissements définis aux articles 1bis et 1ter du présent statut ou aux articles 245 à 252, 310 et 310-1 du Code pénal, soit pour les avoir relatés.

4. Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute sanction disciplinaire prononcée en violation de ces dispositions, sont nuls de plein droit.

**Art. 44.** Le fonctionnaire exclu temporairement de ses fonctions par application des dispositions de l'article 71, point 8, ci-dessous, reste soumis à la juridiction disciplinaire.

Le fonctionnaire qui a quitté le service reste soumis à la juridiction disciplinaire pour les faits ou omissions qui entraîneraient la révocation d'un fonctionnaire en activité. Toutefois l'action disciplinaire devra être intentée dans les six mois qui suivent la cessation des fonctions.

L'action disciplinaire intentée contre un fonctionnaire pour des faits autres que ceux prévus au paragraphe 2 de cet article et où aucune décision définitive n'est intervenue avant la cessation des fonctions est éteinte à la date du jour de celle-ci.

**Art. 45.** Tout manquement à la discipline engage la responsabilité personnelle du supérieur hiérarchique qui reste en défaut de provoquer les sanctions disciplinaires.

**Art. 46.** L'action disciplinaire résultant du manquement aux devoirs du présent statut se prescrit par trois ans. Au cas où la faute disciplinaire constitue en même temps une infraction à la loi pénale, la prescription de l'action disciplinaire n'est en aucun cas acquise avant la prescription de l'action publique.

La prescription prend cours à partir du jour où le manquement a été commis; elle est interrompue par tout acte de poursuite ou d'instruction disciplinaire.

### *Section II. Suspension du fonctionnaire*

**Art. 47. 1.** La suspension de l'exercice de ses fonctions peut être ordonnée à l'égard du fonctionnaire poursuivi judiciairement ou disciplinairement pendant tout le cours de la procédure jusqu'à la décision définitive s'il est suspecté d'avoir commis une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire grave.

2. La suspension de l'exercice de ses fonctions a lieu de plein droit à l'égard du fonctionnaire:

- a) détenu en exécution d'une condamnation judiciaire passée en force de chose jugée, pour la durée de la détention;
- b) condamné par une décision judiciaire non encore passée en force de chose jugée, qui porte ou emporte la perte de l'emploi, jusqu'à la décision définitive;
- c) détenu préventivement, pour la durée de la détention;
- d) condamné disciplinairement à la révocation ou à la mise à la retraite d'office par une décision prise par le Bureau en exécution de la décision du Conseil de discipline jusqu'à la décision définitive prise par la juridiction administrative saisie ou en cas de non recours jusqu'à l'expiration du délai de celui-ci.

**Art. 48.** La suspension du fonctionnaire prévue à l'article 47 relève de la compétence du Président de la Chambre.

Elle ne pourra être prononcée qu'après avoir entendu le fonctionnaire en ses explications.

Le fonctionnaire suspendu conformément à l'article 47 peut dans les trois mois de la notification de la décision de suspension prendre recours au Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

**Art. 49. 1.** La période de la suspension visée aux paragraphes 1 et 2 de l'article 47 ne compte pas comme temps de service pour les majorations biennales, l'avancement en traitement, la promotion et la pension, sauf en cas de non-lieu, d'acquiescement ou de renvoi des poursuites disciplinaires.

2. Pendant la durée de la détention prévue sous a) du paragraphe 2 de l'article 47 le fonctionnaire est privé de plein droit de son traitement et des rémunérations accessoires.

3. Dans les cas visés sous b), c) et d) du paragraphe 2 de l'article 47, la privation est réduite à la moitié du traitement et des rémunérations accessoires.

**Art. 50. 1.** Dans les cas prévus sous b), c) et d) du paragraphe 2 de l'article 47 la moitié retenue

- a) est payée intégralement en cas de non-lieu, d'acquiescement ou de renvoi des poursuites disciplinaires;
- b) est retenue définitivement en cas de condamnation à une peine d'emprisonnement et en cas de révocation ou de mise à la retraite d'office;
- c) est payée, après diminution des frais d'instruction et de l'amende, dans les autres cas.

2. Dans les cas prévus à l'article 49 sous les paragraphes 2 et 3 il est réservé au Bureau de disposer en faveur du conjoint et des enfants mineurs du fonctionnaire jusqu'à concurrence de la moitié de la rémunération retenue.

*Section III. Procédure disciplinaire*

**Art. 51.** Le Bureau est investi du pouvoir disciplinaire à l'égard des fonctionnaires de la Chambre.

Le Bureau est compétent pour prononcer les sanctions disciplinaires de l'avertissement, de la réprimande et de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base lorsque le Conseil de discipline ne s'est pas prononcé.

Il est tenu d'appliquer la sanction disciplinaire conformément à la décision du Conseil de discipline ou à celle rendue par la juridiction administrative en cas de recours.

**Art. 52.** Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée et appliquée sans instruction préalable conformément aux articles 54 et suivants.

**Art. 53.** L'instruction disciplinaire appartient à un Comité de discipline composé de cinq députés désignés en début de législature par la Chambre des Députés réunie en séance plénière ainsi qu'au Conseil de discipline. Elle ne se fait jamais par la personne qui a déclenché l'affaire.

Il y a une incompatibilité entre les fonctions de membre du Comité de discipline, celle de membre du Conseil de discipline et celle de membre du Bureau.

**Art. 54.** (1) Lorsque des faits faisant présumer que le fonctionnaire a manqué à ses devoirs sont portés à sa connaissance, le Secrétaire général de la Chambre saisit le Comité de discipline qui procède à l'instruction disciplinaire.

Le Secrétaire général informe le fonctionnaire présumé fautif des faits qui lui sont reprochés avec l'indication qu'une instruction disciplinaire est ordonnée.

Si le fonctionnaire ne peut être touché personnellement, l'information est valablement faite par une lettre recommandée envoyée à l'adresse que le fonctionnaire a déclarée à l'administration comme sa résidence.

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

(2) Lorsque des faits faisant présumer que le Secrétaire général a manqué à ses devoirs sont portés à sa connaissance, le Président de la Chambre saisit le Comité de discipline qui procède à l'instruction disciplinaire. La procédure est celle prévue dans le cadre de la présente section.

Toutes les attributions du Secrétaire général conformément au présent chapitre sont exercées par le Président de la Chambre en cas de procédure disciplinaire contre le Secrétaire général.

**Art. 55.** Dans le cadre de cette instruction, le Comité de discipline rassemble tous les éléments à charge et à décharge du fonctionnaire susceptibles d'avoir une influence sur les mesures à prendre.

Le fonctionnaire a le droit d'obtenir communication du dossier dès que l'instruction est engagée et ouverte, conformément aux dispositions de la loi du 1er décembre 1978 réglant la procédure administrative non contentieuse et du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 pris en exécution de ladite loi.

Il a le droit de se faire assister par un défenseur de son choix.

A la fin de l'instruction, le Comité de discipline rédigera un rapport qui sera versé au dossier.

Dans les dix jours de la réception du dossier, le fonctionnaire peut présenter ses observations et demander un complément d'instruction. Le Comité de discipline décide s'il y a lieu de donner suite à cette demande.

**Art. 56.** Dans les dix jours de l'expiration du délai de l'article 55 précité, le Comité de discipline communique le dossier de l'instruction ensemble avec son rapport et les éventuelles observations du fonctionnaire présumé fautif au Secrétaire général de la Chambre qui prend une des décisions suivantes.

- 1) Il transmet le dossier au Bureau et il propose de
  - a) classer l'affaire s'il estime qu'il résulte de l'instruction que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs ou s'il estime que l'application d'une sanction n'est pas indiquée;
  - b) prononcer la peine de l'avertissement, de la réprimande ou de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base s'il estime que les faits établis par l'ins-

truction constituent un manquement à sanctionner par une des 3 peines mineures prévues par l'article 71 Nos 1 à 3.

La décision de saisir le Bureau est communiquée au fonctionnaire par voie recommandée avec accusé de réception. Elle n'est pas susceptible d'un recours administratif.

- 2) Il transmet le dossier au Conseil de discipline s'il estime que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à réprimer par une sanction plus sévère que celles mentionnées sous 1.b). La décision de saisir le Conseil de discipline est communiquée au fonctionnaire par voie recommandée avec accusé de réception. Elle n'est pas susceptible d'un recours administratif.

**Art. 57.** Le Conseil de discipline est composé de deux magistrats de l'ordre judiciaire, de deux députés et d'un représentant à désigner par la Chambre des fonctionnaires publics, ainsi que d'un nombre double de suppléants choisis selon les mêmes critères.

Le Bureau est représenté par le Secrétaire Général sinon son délégué. Celui-ci défendra les intérêts du Bureau.

Les membres du Conseil de discipline sont nommés par le Bureau pour un terme de trois ans. Leur mandat peut être renouvelé.

En cas de vacance d'un siège, par décès, démission ou autrement, le Membre nommé en remplacement achèvera le mandat de son prédécesseur.

Les membres du conseil ne peuvent être ni entre eux ni avec le fonctionnaire présumé fautif, ni parents ni alliés jusqu'au troisième degré inclusivement.

**Art. 58.** Le Conseil de discipline est présidé par le magistrat le plus ancien en rang qui en fait partie.

En cas d'empêchement du président, il est remplacé par le second magistrat, membre effectif du Conseil et, en cas de besoin, par l'un des magistrats, membres suppléants, dans l'ordre d'ancienneté.

Les membres du Conseil, tant magistrats que députés, sont remplacés par leurs suppléants, dans l'ordre des nominations.

Les membres du Conseil peuvent être récusés par le fonctionnaire présumé fautif pour des motifs reconnus légitimes par le Conseil; ils peuvent en outre être récusés pour les causes indiquées à l'article 521 du Nouveau Code de procédure civile.

**Art. 59.** Le Conseil de discipline est assisté d'un secrétaire choisi par le président.

Les affaires dont le Conseil est saisi sont inscrites par les soins du secrétaire par ordre de date dans un registre d'entrée.

Le président convoque le Conseil toutes les fois que les circonstances l'exigent et ce au moins cinq jours avant celui fixé pour la réunion, sauf urgence.

**Art. 60.** Le Conseil siège en audience publique. Toutefois, si le fonctionnaire en formule la demande, le huis clos sera obligatoirement prononcé.

Le huis clos pourra encore être prononcé dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale.

**Art. 61.** Le Président du Conseil de discipline convoque le fonctionnaire poursuivi disciplinairement et le Secrétaire général à l'audience aux jour et heure fixés pour celle-ci au moins 1 mois à l'avance.

Sous peine de nullité de la convocation il sera joint à celle-ci l'ensemble du dossier disciplinaire soumis au Conseil de discipline.

Lors de l'instruction et des débats, le fonctionnaire a le droit de se faire assister par un défenseur de son choix qui aura également droit à la communication de l'ensemble du dossier disciplinaire précité.

La procédure suit son cours même en l'absence du fonctionnaire régulièrement convoqué.

**Art. 62.** Le Conseil de discipline procède incontinent à l'instruction de l'affaire.

Sur le rapport du membre désigné par le Président le Conseil entend le fonctionnaire sur les faits mis à sa charge.

Le Président du Conseil de discipline dirige les débats. Les membres du Conseil ont la faculté de poser des questions.

Le Secrétaire général d'abord et le défenseur du fonctionnaire ensuite sont entendus en leurs observations.

**Art. 63.** Le Conseil peut soit d'office soit à la demande du fonctionnaire ou du délégué du Bureau ordonner toutes les mesures d'instruction complémentaires susceptibles d'éclairer les débats.

Il peut déléguer l'un de ses membres pour procéder, le cas échéant, à l'audition de témoins et à l'assermentation d'experts.

Les témoins sont entendus sous la foi du serment. Ceux qui refusent de comparaître ou de déposer sont passibles des peines comminées par l'article 80 du Code d'instruction criminelle. Ces peines sont prononcées par le tribunal correctionnel sur réquisition du ministère public. Le tribunal peut en outre ordonner que le témoin défaillant sera contraint par corps à venir donner son témoignage.

Les experts prêtent serment de remplir leur mission en leur âme et conscience.

Sous peine de la nullité de la mesure le fonctionnaire présumé fautif et son défenseur ainsi que le délégué du Bureau doivent être convoqués pour assister à l'audition des témoins et à l'assermentation des experts.

L'instruction complémentaire terminée, le président fixe une audience à laquelle le Secrétaire général, le fonctionnaire poursuivi disciplinairement et son défenseur sont cités pour être entendus.

**Art. 64.** Les décisions du Conseil sont arrêtées à la majorité des voix. Le membre le plus jeune dans l'ordre des nominations opine le premier, le président le dernier, l'abstention n'étant pas permise.

Chaque membre peut faire constater son vote au procès-verbal et y faire joindre un exposé de ses motifs, mais sans pouvoir être désigné nominativement.

Les membres du Conseil sont astreints au secret du délibéré et du vote, ainsi que, en cas de huis clos, au secret de l'instruction.

Le secrétaire du Conseil doit observer le secret sur tout ce qui se rapporte à l'instruction.

**Art. 65.** 1. La décision du Conseil de discipline est motivée et arrêtée par écrit. Elle est incessamment communiquée au Bureau qui fait procéder à son application.

2. Le fonctionnaire en est informé conformément aux modalités prévues à l'article 66 ci-dessus.

**Art. 66.** 1. La décision du Bureau qui inflige une sanction disciplinaire mineure ou qui renvoie le fonctionnaire des fins de la poursuite est motivée et arrêtée par écrit. Elle est communiquée au fonctionnaire d'après les modalités suivantes:

- a) soit par la remise en mains propres contre accusé de réception. Si le fonctionnaire refuse d'accepter ces documents ou d'en accuser réception, il en est dressé procès-verbal;
- b) soit par envoi par lettre recommandée à l'adresse que le fonctionnaire a déclaré comme sa résidence; dans ce cas, la notification sort ses effets huit jours francs après le dépôt de la lettre recommandée à la poste.

2. En cas de décision du Conseil de discipline, la même communication se fait au Secrétaire général.

**Art. 67.** Un registre aux délibérations indique, pour chaque cause, les noms des membres du Conseil et du délégué du Bureau, les noms et qualité de l'inculpé, les causes succinctes de l'affaire et la décision arrêtée par le Conseil.

**Art. 68.** Les convocations, notifications et citations relatives à la procédure devant le Conseil de discipline sont faites par lettre recommandée conformément aux modalités prévues par la législation sur les significations en matière répressive.

Ces mêmes modalités sont applicables dans la mesure où les informations visées aux articles 54 alinéa 3, 65 paragraphe 1 et 66 paragraphe 2 sont faites par lettres recommandées.

**Art. 69.** Si le Conseil de discipline arrête une sanction supérieure à celle de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base à charge du fonctionnaire inculpé, celui-ci supporte les frais de la procédure.

*Section IV. Sanctions disciplinaires*

**Art. 70.** Le prononcé ou l'application des sanctions disciplinaires se règle notamment d'après la gravité de la faute commise, la nature et le grade des fonctions et les antécédents du fonctionnaire poursuivi disciplinairement.

Elles peuvent être, le cas échéant, prononcées ou appliquées cumulativement.

Les décisions judiciaires intervenues sur l'action publique ne forment pas obstacle à l'application des sanctions.

Toutefois, en cas de poursuite devant une juridiction répressive, le Conseil de discipline peut proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision définitive de la juridiction répressive.

**Art. 71.** Les sanctions disciplinaires sont:

1. *L'avertissement.*
2. *La réprimande.*
3. *L'amende*, qui ne peut être inférieure à un dixième d'une mensualité brute du traitement de base, ni supérieure à cette même mensualité.  
Elle est recouvrable en déduction du traitement dans le respect des dispositions ou cessions et saisies de salaire.
4. *Le déplacement.* Cette sanction consiste ou bien dans un changement de fonction ou d'affectation. Si le fonctionnaire puni de déplacement refuse le nouvel emploi, il est considéré comme ayant obtenu démission de ses fonctions.  
Le déplacement peut être temporaire ou non.
5. *La suspension des majorations biennales* pour une durée d'un an au moins et de trois ans au plus.  
La sanction sort ses effets à partir du moment où le fonctionnaire l'ayant encourue peut prétendre à une majoration biennale.  
En cas de suspension pour une année, la décision qui prononce la sanction peut prévoir qu'à l'expiration de l'année subséquente à la période de suspension le jeu normal des biennales sera rétabli en ce sens que l'intéressé bénéficiera de la majoration biennale correspondant à la période suivante, la perte encourue pour l'année de suspension étant définitive.
6. *Le retard dans la promotion ou l'avancement* en traitement pour une durée ne dépassant pas une année. La sanction sort ses effets à partir du moment où le fonctionnaire l'ayant encourue est en rang utile pour une promotion ou un avancement en traitement.  
En cas de retard dans la promotion, le fonctionnaire ne peut avancer qu'après l'accomplissement du délai fixé par la décision disciplinaire.
7. *La rétrogradation.* Cette sanction consiste dans le classement du fonctionnaire au grade immédiatement inférieur à son ancien grade avant la rétrogradation ou au grade précédant le grade immédiatement inférieur. Le grade et l'échelon de traitement dans lesquels le fonctionnaire est classé sont fixés par le Bureau dont la décision doit aboutir au résultat que le traitement nouvellement fixé soit inférieur au traitement d'avant la sanction disciplinaire. Lorsque l'ancien traitement avant la rétrogradation correspond à un indice majoré sur base de l'article 4 du régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés, l'échelon de traitement fixé par le Bureau dans le nouveau grade après la rétrogradation, est majoré de l'indice calculé sur base de l'article 4 précité.  
Le Bureau fixe l'échéance des promotions et des avancements à venir. Le délai pendant lequel le fonctionnaire ne peut prétendre à une promotion ou à un avancement ne peut être ni inférieur à une année, ni supérieur à cinq années. Pendant le même délai, le fonctionnaire rétrogradé ne bénéficie pas des dispositions de l'article 16bis de la loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat.
8. *L'exclusion temporaire des fonctions* avec ou sans privation partielle ou totale de la rémunération, pour une période de six mois au maximum. La période de l'exclusion ne compte pas comme temps de service pour les majorations biennales, l'avancement en traitement, la promotion et la pension.

9. *La mise à la retraite d'office* pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale.
10. *La révocation*. La révocation comporte la perte de l'emploi, du titre et du droit à la pension, sans préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension.

Toutefois, la perte du droit à la pension n'est encourue que par le fonctionnaire visé par la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat.

**Art. 72.** Le fonctionnaire condamné pour un acte commis intentionnellement à une peine privative de liberté de plus d'un an sans sursis ou à l'interdiction de tout ou partie des droits énumérés à l'article 11 du Code pénal encourt de plein droit la perte de l'emploi, du titre et du droit à la pension.

La perte du droit à la pension ne porte pas préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension.

Toutefois, la perte du droit à la pension n'est encourue que par le fonctionnaire visé par la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat.

**Art. 73.** Les peines de l'avertissement, de la réprimande et de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base sont considérées comme non avenues et leur mention est rayée d'office du dossier personnel si, dans les trois ans qui suivent la décision disciplinaire, le fonctionnaire n'a encouru aucune nouvelle sanction disciplinaire.

#### *Section V. Voies de recours*

**Art. 74. 1.** En cas de sanction prononcée par le Bureau, le fonctionnaire frappé d'un avertissement, d'une réprimande ou d'une amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base peut, dans le mois de la notification de la décision, prendre recours au Conseil de discipline.

Celui-ci peut soit confirmer la décision du Bureau, soit prononcer une sanction inférieure ou supérieure à celle retenue par le Bureau, soit renvoyer le fonctionnaire des fins de la poursuite.

Aucun recours sur le fond n'est admis contre les décisions du Conseil de discipline rendues sur appel.

Le Bureau est tenu d'appliquer la décision rendue par le Conseil de discipline sur appel.

2. En dehors des cas où le Conseil de discipline statue en appel, le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire prononcée par le Conseil de discipline peut, dans les trois mois de la notification de la décision, prendre recours au Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

Le même droit de recours appartient au Secrétaire général. Les recours du fonctionnaire intéressé et du Secrétaire général sont obligatoirement dirigés contre la décision du Conseil de discipline.

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

**Art. 75.** Il est réservé au Grand-Duc de faire application du droit de grâce.

#### *Section VI. Révision*

**Art. 76.** Au cas où un fonctionnaire a encouru l'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 71, la révision peut être demandée:

1. lorsqu'un des témoins entendus au cours de la procédure disciplinaire a été, postérieurement à la prononciation de la sanction, condamné pour faux témoignage contre le fonctionnaire.

Le témoin ainsi condamné ne peut pas être entendu lors d'une nouvelle instruction de l'affaire.

2. lorsque, après la prononciation de la sanction, un fait vient à se produire ou à se révéler ou lorsque des pièces inconnues lors de la procédure disciplinaire sont présentées de nature à établir que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs ou a encouru une sanction plus sévère que celle qui aurait dû lui être infligée.

**Art. 77.** Le droit de demander la révision appartient:

1. au délégué du Bureau visé à l'article 57 alinéa 2 ci-dessus;

2. au fonctionnaire ou, en cas d'incapacité, à son représentant légal;
3. après la mort ou l'absence déclarée du fonctionnaire, à son conjoint, à ses descendants, à ses ascendants, à ses frères et soeurs, à ses légataires universels et à titre universel, aux personnes désignées à cet effet par le défunt.

**Art. 78.** Dans tous les cas, le délégué du Bureau visé sous 1. de l'article 77 est tenu de transmettre le dossier au Conseil de discipline qui procède en conformité des articles 59 à 68.

Si le fonctionnaire est décédé, absent ou incapable, il peut être représenté par un défenseur à désigner, soit par son représentant légal, soit par l'une des personnes visées sous 3. de l'article 77.

**Art. 79.** Une expédition de la décision certifiée conforme par le président du Conseil de discipline est transmise avec le dossier de la procédure au délégué du Bureau visé sous 1. de l'article 77, lequel est tenu de saisir de l'affaire le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

**Art. 80.** Si le Tribunal administratif juge que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs, il annule la décision attaquée. Le fonctionnaire est dans ce cas rétabli dans ses droits. Il est en outre dédommagé, dans la mesure des pertes effectivement subies, si la sanction a eu un effet sur son traitement.

Si le Tribunal administratif juge que le fonctionnaire a été frappé d'une sanction plus sévère que celle qui aurait dû lui être infligée, il annule la décision attaquée et substitue une sanction moins grave à celle qui avait été prononcée. Il ordonne, le cas échéant, que le fonctionnaire sera rétabli dans ses droits et qu'il sera dédommagé.

#### **Chapitre 15. – *Disposition abrogatoire***

**Art. 81.** Sont abrogées toutes les dispositions contraires à celles du présent statut.

\*

## ANNEXE 4

**Régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés**

- Chapitre 1er. – Traitement de base (art. 2 à 6bis)
- Chapitre 2. – Bonification d’ancienneté de service pour la fixation du traitement initial (art. 7)
- Chapitre 3. – Avancement en traitement (art. 8)
- Chapitre 4. – Allocation de famille (art. 9)
- Chapitre 5. – Allocation de repas (art. 9bis)
- Chapitre 6. – Allocations familiales (art. 10)
- Chapitre 7. – Adaptation au coût de la vie (art. 11)
- Chapitre 8. – Echéances (art. 12)
- Chapitre 9. – Frais et indemnités (art. 13)
- Chapitre 10. – Carrières (art. 14 à 21bis)
- Chapitre 11. – Dispositions spéciales (art. 21ter à 22)
- Chapitre 12. – Dispositions additionnelles (art. 23 à 27)
- Chapitre 13. – Prérétraite (art. 28)
- Chapitre 14. – Allocation de fin d’année (art. 29)
- Chapitre 15. – De la restitution des traitements (art. 30)
- Chapitre 16. – Subvention d’intérêt aux fonctionnaires ayant contracté un prêt dans l’intérêt du logement (art. 31)
- Chapitre 17. – Dispositions transitoires (art. 32 à 33)
  
- Annexe A – Classification des fonctions
- Annexe B – Tableau indiciaire
- Annexe C – Détermination
  1. Des carrières inférieure, moyenne et supérieure
  2. Du grade de computation de la bonification d’ancienneté

\*

**Art. 1er.** Au sens des dispositions du présent texte, le terme de fonctionnaire vise les fonctionnaires de la Chambre des Députés dont la fonction figure à l’annexe A du présent texte.

**Chapitre 1er. – Traitement de base**

**Art. 2.** 1. Les traitements de base des fonctionnaires sont fixés pour chaque grade et échelon d’après les dispositions du présent texte et de ses annexes et d’après la valeur correspondant à l’indice cent des tableaux indiciaires.

2. Les valeurs correspondant à l’indice cent des tableaux indiciaires sont celles applicables aux fonctionnaires de l’Etat conformément à la loi du 22 juin 1963 portant fixation de la valeur numérique des traitements des fonctionnaires de l’Etat ainsi que des modalités de mise en vigueur de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l’Etat telle qu’elle a été modifiée.

3. Pour les prestations identiques le traitement du fonctionnaire de sexe féminin est égal à celui du fonctionnaire de sexe masculin.

4. Les éléments pensionnables des traitements des fonctionnaires font l’objet d’une retenue pour pension dont le taux est fixé à 8 pour cent.

L’adaptation du taux de retenu se fait parallèlement à celle de la partie des cotisations à charge des assurés au titre des articles 239 et 240 du Code de la Sécurité Sociale.

**Art. 3.** Sans préjudice de l'application des dispositions des articles 4 et 7, et sous réserve de celles de l'article 22, section III, 3° ci-après, le traitement du fonctionnaire nouvellement nommé est calculé à partir du troisième échelon de son grade de début de carrière.

Toutefois, et sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, le paiement du traitement du fonctionnaire, qui a atteint l'âge fictif prévu pour sa carrière, aura lieu sur la base du quatrième échelon de son grade de computation de la bonification d'ancienneté tel qu'il est fixé par l'annexe C, aussi longtemps que cet échelon n'est pas dépassé par l'application des autres dispositions du présent texte. Pour l'application de la présente disposition, le temps de stage est considéré comme temps de service.

Le paiement du traitement des fonctionnaires visés à l'article 22, section III, 3° ci-après, qui ont atteint l'âge fictif prévu pour leur carrière, aura lieu sur la base du deuxième échelon de leur grade de computation de la bonification d'ancienneté tel qu'il est fixé par l'annexe C, aussi longtemps que cet échelon n'est pas dépassé par l'application des autres dispositions du présent texte.

**Art. 4.** Le fonctionnaire comptant depuis sa nomination définitive deux ans de bons et loyaux services dans un échelon de son grade accède à l'échelon suivant de ce grade, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles 7 et 8 ci-après. Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le deuxième échelon viendra à échéance après un an de service.

Toutefois, un an après avoir atteint un échelon d'un grade sur base de l'alinéa 1er ci-dessus, le fonctionnaire bénéficie d'une majoration de l'indice. Cette majoration est équivalente à la moitié arrondie à l'unité supérieure de la différence entre l'indice correspondant à l'échelon actuel et l'indice de l'échelon suivant, le cas échéant allongé ou majoré lui-même en application de la présente loi.

**Art. 5.** 1. Sous réserve des dispositions de l'article 8, section I, paragraphe 1, alinéa 1 ci-après, le fonctionnaire qui bénéficie d'une promotion a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon de traitement qui est immédiatement supérieur à son traitement augmenté d'une biennale de son ancien grade avant l'avancement.

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

Toutefois, si l'ancien traitement avant la promotion correspond à un indice majoré sur base de l'article 4 ci-dessus, le fonctionnaire bénéficie d'une promotion calculée en application des dispositions qui précèdent, majorée de l'indice calculé sur base de l'article 4 ci-dessus.

2. Par promotion il faut entendre la nomination du fonctionnaire à une autre fonction qui est classée à un grade hiérarchiquement supérieur: pour l'application de cette disposition, la hiérarchie des grades est déterminée par les indices minima des tableaux indiciaires de l'annexe B du présent texte.

3. Dans l'hypothèse du paragraphe 1er ci-dessus, le temps que le fonctionnaire était resté dans son ancien échelon, est reporté dans l'échelon de son nouveau grade, si toutefois l'ancien échelon n'était pas le dernier du grade.

4. Sans préjudice du droit du fonctionnaire d'opter pour l'application des dispositions du paragraphe 1er ci-dessus, la nomination du fonctionnaire dans une carrière, considérée comme sa carrière normale en raison de ses études ou de sa formation professionnelle, est considérée comme première nomination dans sa carrière, même si le fonctionnaire avait accepté une nomination de fonctionnaire dans une autre carrière avant la nomination dans sa carrière normale: dans cette dernière hypothèse les restrictions prévues à l'article 7, paragraphe 6 ci-après ne s'appliquent pas à la nomination dans la carrière normale.

Sous peine de forclusion l'option pour l'application des dispositions du paragraphe 1er ci-dessus doit être faite dans un délai de trois mois à partir de la date de la nomination visée à l'alinéa 1er ci-dessus. Elle est irrévocable.

5. La date de la nomination fixe le rang d'ancienneté du fonctionnaire dans le cadre de la carrière à laquelle il a été admis.

Pour être admis aux promotions ultérieures, il devra remplir les conditions d'avancement prescrites dans les carrières respectives.

**Art. 6.** 1. Lorsqu'un fonctionnaire est appelé à une fonction qui est classée à un grade hiérarchiquement inférieur, les années passées au grade supérieur lui seront comptées pour la fixation du nouveau traitement, si toutefois le changement de fonction n'a pas lieu à titre de mesure disciplinaire.

2. Dans les cas visés aux articles 18.II. alinéa 2 et 51. alinéa 2 de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat, respectivement aux articles correspondants de la législation en matière de pension dont bénéficient les fonctionnaires entrés en service après le 31 décembre 1998, la décision de la Commission des pensions est soumise au Bureau.

Le Bureau décide de la nouvelle affectation du fonctionnaire au vu de ses aptitudes et qualifications.

Dans l'hypothèse de l'article 18.II. alinéa 2 de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat, respectivement de l'article correspondant de la législation en matière de pension 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 ou dans une autre administration 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 le cadre de l'administration au niveau correspondant à sa qualification. La date de la nomination à cet emploi fixera le rang d'ancienneté du fonctionnaire dans le cadre de la carrière à laquelle il a été admis. Pour être admis aux promotions ultérieures, il devra remplir les conditions d'avancement prescrites.

Dans l'hypothèse de l'article 51, alinéa 2 de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat, respectivement de l'article correspondant de la législation en matière de pension 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 l'administration de la Chambre des Députés ou en un détachement conformément à l'article 7.2. du statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

Le fonctionnaire détaché peut être remplacé à la Chambre des Députés. Il conserve le traitement et le grade dont il bénéficiait dans sa position antérieure. Il obtient les avancements en échelon, les avancements en traitement et les promotions qui sont accordées à ses collègues conformément au chapitre carrières.

Par traitement au sens de l'alinéa qui précède, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il est fixé aux tableaux indiciaires de l'annexe B, ainsi qu'aux articles 4 et 22 du régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés. 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 le cadre d'une autre carrière dans l'administration où il a été détaché au niveau correspondant à sa qualification. Il y est intégré aux niveaux de grade et de traitement atteints dans l'administration de la Chambre des Députés.

Lorsqu'au moment de la nomination dans la nouvelle carrière, le nouveau traitement est inférieur à celui dont jouissait le fonctionnaire dans l'ancienne carrière, il conservera l'ancien traitement, arrêté au jour de la nomination, aussi longtemps qu'il est plus élevé.

**Art. 6bis. I.** Le fonctionnaire pourra accéder à une carrière supérieure à la sienne dans les conditions et suivant les modalités d'un règlement à élaborer par le Bureau.

Le fonctionnaire qui est admis au stage d'une carrière supérieure continuera à jouir de son traitement pendant la durée du stage.

Au cas où l'indemnité de stage est supérieure à son traitement, la différence lui est payée à titre de supplément personnel.

Lorsqu'au moment de la nomination dans une carrière supérieure le nouveau traitement est inférieur à celui dont jouissait le fonctionnaire dans la carrière inférieure, il conservera l'ancien traitement, arrêté au jour de la nomination, aussi longtemps qu'il est plus élevé.

**II. 1.** Le fonctionnaire ou fonctionnaire-stagiaire qui change d'administration dans les conditions spécifiées à l'article 6 paragraphe 4 du statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés, peut

conserver le traitement ou l'indemnité dont il jouissait avant le transfert aussi longtemps que le calcul du nouveau traitement ou de l'indemnité accuse un montant inférieur à l'ancien.

2. Le temps que le fonctionnaire a passé dans son ancienne administration depuis sa nomination peut être considéré comme temps de service passé dans le grade de nomination pour l'application des articles 8 et 22 du régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés

3. Les décisions pour l'application des paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont prises par le Bureau sur avis du Secrétaire général.

**III.** 1. Le fonctionnaire et le fonctionnaire stagiaire qui réintègre l'administration de la Chambre des Députés après l'avoir quittée pour des raisons autres que la mise à la retraite peut obtenir un supplément personnel tenant compte de la différence entre son traitement barémique dont il jouissait avant son départ et son traitement barémique alloué au moment de sa réintégration.

Par traitement barémique au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application du tableau indiciaire de l'annexe B et des articles 4, 15 à 21bis ainsi que les articles 22, sections III, IV, V et VI et 25 du présent texte.

2. Le supplément personnel visé au paragraphe 1er ci-dessus diminue au fur et à mesure que le traitement augmente par l'accomplissement des conditions de stage, d'examen et d'années de service.

3. Les décisions motivées du Secrétaire général pour l'application des paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont prises sur demande du fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire réintégré et entérinées par le Bureau.

**IV.** 1. Le salarié qui est nommé fonctionnaire et qui, par application des dispositions du présent texte, obtient un traitement inférieur à son salaire dont il jouit au moment de sa nomination peut obtenir un supplément personnel de traitement tenant compte de la différence entre l'indemnité et le traitement.

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

2. Le supplément personnel visé au paragraphe 1er ci-dessus diminue au fur et à mesure que le traitement augmente par l'accomplissement des conditions de stage, d'examen et d'années de service.

3. Les décisions pour l'application des paragraphes 1er et 2 ci-dessus sont prises par le Bureau, sur avis du Secrétaire général.

## **Chapitre 2. – Bonification d'ancienneté de service pour la fixation du traitement initial**

**Art. 7.** 1. L'âge de vingt et un ans est considéré comme âge fictif de début de carrière pour les fonctionnaires des carrières inférieures et moyennes, l'âge de vingt-cinq ans comme âge fictif de début de carrière pour les fonctionnaires des carrières supérieures. Toutefois, l'âge fictif de début de carrière est fixé à dix-neuf ans pour les fonctionnaires des grades 2, 3 et 4 de l'annexe A du présent texte.

La période de volontariat à l'armée est mise en compte comme ancienneté de service comptant pour la totalité dans la fixation du traitement initial, même pour la période située avant l'âge fictif de début de carrière.

Pour la détermination des carrières inférieures, moyennes et supérieures il est renvoyé à l'annexe C du présent texte.

2. Lorsqu'un fonctionnaire obtient, après l'âge fictif de début de carrière, une nomination définitive au grade de début de sa carrière, il est tenu compte, pour le calcul de son traitement initial, de la différence entre son âge réel au moment de la nomination et l'âge fictif de début de sa carrière.

Cette différence lui est bonifiée comme ancienneté de service:

a) pour la totalité du temps passé au service de la Chambre des Députés ou de l'Etat à tâche complète, avant la nomination définitive;

b) pour la moitié du temps passé ailleurs qu'au service de la Chambre des Députés ou de l'Etat, avant la nomination définitive.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, est assimilé au temps passé au service de l'Etat, le temps passé à tâche complète au service de la Couronne, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois, ainsi que le temps de formation à l'Institut pédagogique. Il en est de même pour les périodes passées à tâche complète au service d'une institution auprès d'un Etat membre de l'Union Européenne identique ou similaire à une de celles énumérées ci-avant.

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

3. Pour la détermination de l'âge fictif de début de carrière et de l'âge réel, l'anniversaire de la naissance qui tombe à une date autre que le premier du mois, est reporté au premier du mois suivant. Il en est de même des autres dates qui sont prises en considération pour calculer la bonification d'ancienneté.

4. Lorsqu'un fonctionnaire obtient sa première nomination dans sa carrière à un grade qui n'est pas considéré comme étant le grade normal de début de carrière, la bonification d'ancienneté est accordée dans le grade normal de début de carrière. La nomination est considérée comme promotion au sens des dispositions de l'article 5 ci-dessus, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 8 section I, 2, alinéa 2 du régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés ci-après.

Pour la détermination des grades qui sont considérés comme grades de début de carrière, il est renvoyé à l'annexe C du présent régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés, rubrique grade de computation de la bonification d'ancienneté.

5. Pour l'application des dispositions du présent article, le temps que le fonctionnaire avait passé dans une carrière inférieure à sa carrière normale, faute de remplir les conditions d'admission pour la carrière normale, est bonifié dans sa totalité comme ancienneté de service. Les restrictions prévues au paragraphe 6 ci-après ne s'appliquent pas.

6. La bonification d'ancienneté visée au présent article ne peut dépasser douze ans.

Aucune bonification n'est accordée au fonctionnaire qui obtient la première nomination de fonctionnaire après l'âge de cinquante-cinq ans. Par dérogation aux dispositions du paragraphe 2 ci-dessus, le temps passé en service à temps partiel au service de l'Etat, de la Couronne, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois ainsi que d'une de ces institutions publiques relevant d'un Etat membre de l'Union Européenne, est bonifié pour la totalité avant la nomination définitive pour autant que le degré d'occupation dépasse la moitié d'une tâche complète.

### **Chapitre 3. – Avancement en traitement**

**Art. 8. I.** 1. Le fonctionnaire dont la carrière normale s'étend sur deux ou plusieurs grades, et qui à défaut de promotion, compte depuis sa nomination définitive trois ans de bons et loyaux services dans le grade qui est considéré comme le grade normal de début de sa carrière au sens de l'article 7, paragraphe 4 alinéa 2 ci-dessus, bénéficie d'un avancement en traitement au grade immédiatement supérieur prévu au tableau indiciaire, repris à l'annexe B du présent régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés, sous réserve des dispositions de l'article 22, section I, ci-après.

La période de volontariat à l'armée dépassant trois années est considérée comme période passée dans le grade de début de carrière pour l'obtention du bénéfice de l'article 8.

Pour l'application de la disposition qui précède, les grades 7ter, 8ter, 7quater, 13bis, 16bis et 17bis ne sont pas à considérer comme grades immédiatement supérieurs respectivement aux grades 7bis, 8bis, 7, 13, 16 et 17. L'avancement en traitement est considéré comme promotion au sens des dispositions de l'article 5 ci-dessus.

La promotion ultérieure du fonctionnaire à une fonction classée au même grade que celui auquel l'avancement en traitement a eu lieu, reste sans effet sur le traitement.

2. En cas de création d'une nouvelle carrière, le fonctionnaire qui a obtenu sa première nomination avant cette création bénéficiera d'un reclassement conformément aux dispositions du texte l'instituant et prévoyant les modalités et conditions d'avancement dans la nouvelle carrière.

Ces dispositions s'appliquent également à la reconstitution de carrière du fonctionnaire qui n'a pas commencé sa carrière à son grade normal de début de carrière, parce que la fonction classée à ce grade a été créée postérieurement à sa première nomination de fonctionnaire dans sa carrière.

**II.** Bénéficient également d'un avancement au traitement d'un grade supérieur avec l'effet attaché à une promotion, les fonctionnaires pour lesquels un avancement pareil est expressément prévu à l'article 22, section II ci-après.

Les dispositions prévues à la section I, paragraphe 2, du présent article s'appliquent également aux cas prévus à l'alinéa 1er de la présente section.

**III.** Le fonctionnaire qui a obtenu une première promotion ainsi que celui qui dans les conditions et suivant les modalités de la section I ci-dessus, a obtenu un avancement en traitement, bénéficie d'un second avancement en traitement, pareil au premier, dans les conditions suivantes:

1° La carrière du fonctionnaire doit être une carrière inférieure ou moyenne au sens de l'annexe C du régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

2° Elle doit s'étendre sur plus de deux grades.

3° Le fonctionnaire doit avoir passé avec succès un examen de promotion.

Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès un examen de promotion n'est pas requise lorsque le fonctionnaire est âgé de 50 ans au moins.

4° Le fonctionnaire doit compter six ans de bons et loyaux services depuis sa première nomination dans sa carrière sans avoir obtenu de deuxième promotion.

5° La première promotion ne doit pas avoir eu pour effet de classer le fonctionnaire à un grade plus élevé que le grade qui est immédiatement supérieur à son grade de début de carrière suivant sa première nomination dans sa carrière et d'après le tableau indiciaire repris à l'annexe B du présent régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés. Cette disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires énumérés à l'article 22, I, ci-après.

#### **Chapitre 4. – Allocation de famille**

**Art. 9.** 1. En dehors de son traitement le fonctionnaire bénéficie d'une allocation de famille.

2. L'allocation de famille est égale à 8,1 pour cent du traitement du fonctionnaire. Elle ne peut cependant être ni inférieure à 25 points indiciaires ni supérieure à 29 points. Pour les fonctionnaires bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps l'allocation de famille ainsi déterminée est réduite de moitié. Les fonctionnaires bénéficiant d'un congé sans traitement n'ont pas droit à l'allocation de famille pendant la durée du congé.

Pour les fonctionnaires bénéficiant d'un service à temps partiel, l'allocation de famille ainsi déterminée est proratisée par rapport au degré d'occupation.

3. A droit à l'allocation de famille:

a) le fonctionnaire marié, non séparé de corps, ou le fonctionnaire partenaire au sens de l'article 2 de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats;

b) le fonctionnaire veuf, séparé de corps judiciairement ou divorcé ainsi que le fonctionnaire célibataire ou celui dont le partenariat au sens de l'article 2 de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats a cessé:

– s'il a ou s'il a eu un ou plusieurs enfants à charge. Est considéré comme enfant à charge au sens de la présente disposition l'enfant légitime, l'enfant naturel reconnu ou l'enfant adoptif du fonctionnaire, pour lesquels il touche ou a touché des allocations familiales;

- s’il contribue d’une façon appréciable à l’entretien d’un parent ou allié jusqu’au quatrième degré inclusivement vivant avec lui en communauté domestique ou s’il est tenu au paiement d’une pension alimentaire en vertu d’une décision judiciaire, sauf si l’allocation revient à l’autre conjoint ou partenaire en exécution de la disposition qui précède.

4. Lorsque les deux conjoints ou partenaires au sens de l’article 2 de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats sont fonctionnaires ou agents publics, l’allocation de famille est calculée sur le traitement le plus élevé.

Toutefois, lorsque les deux conjoints ou partenaires au sens de l’article 2 de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats bénéficient conjointement, en leur qualité de fonctionnaire ou agent public défini ci-dessous, soit d’un congé pour travail à mi-temps, soit d’un service à temps partiel, soit d’une tâche partielle, l’allocation de famille est calculée et accordée séparément à chacun sur base des dispositions du paragraphe 2 ci-dessus. Dans ces cas, le paiement du montant cumulé des deux allocations de famille ainsi calculées ne pourra dépasser le montant de l’allocation de famille maximale qui reviendrait à chacun des conjoints ou partenaires pris séparément lorsqu’ils seraient occupés à tâche complète. En cas de dépassement de ce seuil, l’allocation de famille accordée est fixée et payée individuellement à chaque conjoint ou partenaire sur base du paragraphe 2 ci-dessus, après avoir été réduite au prorata du degré de la tâche de chacun des deux conjoints ou partenaires.

Par agent public, au sens de la disposition qui précède, il y a lieu d’entendre les agents de la Chambre des Députés et de l’Etat ainsi que les agents assimilés quant à l’allocation de famille et notamment les agents de la Couronne, du Conseil d’Etat, du Conseil Economique et Social, des Etablissements publics soumis à la surveillance du Gouvernement, les agents des Communes, Syndicats de communes et Etablissements publics placés sous la surveillance des Communes ainsi que les agents de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois.

5. Lorsque le conjoint d’un fonctionnaire ou son partenaire au sens de l’article 2 de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats exerce une fonction salariée autre que celle d’agent public telle qu’elle est définie au paragraphe 4 ci-dessus et qu’il a droit de ce chef à une allocation identique ou analogue à l’allocation de famille, l’allocation payée au conjoint du fonctionnaire est portée en déduction de l’allocation de famille qui revient au fonctionnaire en application du présent article.

Pour l’application des dispositions qui précèdent, l’allocation payée au conjoint du fonctionnaire ou au partenaire au sens de l’article 2 de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats est proratisée par rapport au degré d’occupation du fonctionnaire.

6. N’est pas visé le cumul en matière d’allocation de famille pouvant naître du bénéfice d’une pension de survie.

7. 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 au cours duquel le droit a pris naissance.

Dans les cas du passage du fonctionnaire d’un grade de traitement à un autre grade, l’allocation calculée sur le nouveau traitement de base est accordée à partir du mois pour lequel ce traitement est dû.

8. Pour l’application du présent article, le règlement grand-ducal déterminant les modalités d’application de l’article 9 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des fonctionnaires de l’Etat est applicable par analogie aux fonctionnaires de la Chambre.

## **Chapitre 5. – Allocation de repas**

**Art. 9bis.** Le fonctionnaire en activité de service bénéficie d’une allocation de repas dont le montant net, déduction faite d’un impôt forfaitaire libératoire de quatorze pour cent, est fixé à cent dix euros par mois. L’allocation n’est pas cumulable avec tout autre avantage en nature ou en espèces, analogue ou comparable. L’allocation de repas, non pensionnable, est exempte de cotisations d’assurance sociale.

Pour l'application du présent article, le règlement grand-ducal déterminant les modalités d'application de l'article 9bis de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des fonctionnaires de l'Etat est applicable par analogie aux fonctionnaires de la Chambre. Ce règlement pourra restreindre le droit à l'allocation de repas notamment pour les fonctionnaires bénéficiant de l'un des congés tels que définis aux articles 28 à 31 du statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

#### **Chapitre 6. – *Allocations familiales***

**Art. 10.** 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.

#### **Chapitre 7. – *Adaptation au coût de la vie***

**Art. 11.** Le traitement est adapté périodiquement aux variations du coût de la vie constaté par l'indice pondéré des prix à la consommation qui est établi et publié chaque mois par le Service central de la statistique et des études économiques. Les dispositions législatives relatives aux modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements applicables aux fonctionnaires de l'Etat sont applicables aux fonctionnaires de la Chambre des Députés.

#### **Chapitre 8. – *Echéances***

**Art. 12.** 1. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 9, paragraphe 7 alinéa 1er du régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés ci-dessus, le traitement est dû à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu l'entrée en fonctions du fonctionnaire.

Toutefois, si l'entrée en fonctions a eu lieu le premier jour ouvrable du mois, le traitement est dû pour le mois entier.

2. Les dispositions du paragraphe 1er ci-dessus s'appliquent également en cas de promotion, d'avancement en traitement ou d'avancement en échelon.

3. Le traitement cesse avec le mois dans lequel a lieu la cessation des fonctions. Toutefois, en cas de révocation, le traitement cesse à partir du jour où la révocation est devenue définitive. En cas d'abandon de fonctions, il cesse à partir du jour de l'abandon.

Si le fonctionnaire décède au cours du mois de l'entrée en fonctions ou de la promotion, il est censé avoir été en jouissance du nouveau traitement, pour le calcul du trimestre de faveur et de la pension à partir du jour où la décision de nomination ou de promotion sort ses effets.

#### **Chapitre 9. – *Frais et indemnités***

**Art. 13.** 1. Les frais de route et de séjour des fonctionnaires qui exécutent des voyages de service, sont alloués par référence au règlement intérieur de la Chambre des Députés concernant le remboursement des frais de mission à l'étranger des membres de la Chambre des Députés.

Chaque déplacement donnant lieu à indemnisation devra être autorisé, au préalable, par le Secrétaire général ou le responsable du service dont émane la personne concernée. Les déplacements à l'étranger sont soumis à l'autorisation préalable du Bureau.

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

2. Le Bureau détermine les conditions et les modalités de la mise à la disposition aux fonctionnaires de vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement.

3. En cas de détachement d'un fonctionnaire à l'étranger, le Bureau pourra décider de lui allouer une indemnité de poste et/ou une indemnité de logement.

## **Chapitre 10. – Carrières**

**Art. 14.** Toutes les décisions concernant les nominations et promotions sont prises par le Bureau sur proposition motivée du Secrétaire général.

Pour les nominations et les promotions, le supérieur hiérarchique doit en outre constater l'accomplissement des bons et loyaux services de l'agent.

L'évolution des carrières se fait conformément aux dispositions des articles 15 à 20.

**Art. 15.** 1. Le cadre de la carrière inférieure de l'huissier comprend les fonctions suivantes:

- au grade 2, des huissiers de salle;
- au grade 3, des huissiers chef;
- au grade 4, des huissiers principaux;
- au grade 5, des premiers huissiers principaux;
- au grade 6, des huissiers dirigeants;
- au grade 7, des premiers huissiers dirigeants.

2. Les conditions d'admission à la carrière sont celles fixées par le statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés et les règlements du Bureau applicables aux fonctionnaires pour cette carrière.

3. Les conditions minima de promotion sont:

- pour le grade 3: trois années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 4: six années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 5: trente-deux ans d'âge et dix années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 6: quarante ans d'âge et quinze années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 7: quarante-huit ans d'âge et vingt et une années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive.

4. a) La promotion du grade 3 au grade 4 est subordonnée en outre à un examen de promotion dont les modalités sont fixées par des règlements du Bureau et à la participation à au moins 6 jours de formation continue.

b) La promotion du grade 4 au grade 5 est subordonnée en outre à la participation à au moins 6 jours de formation continue soit 12 jours au total.

**Art. 16.** 1. Le cadre de la carrière inférieure de l'artisan comprend les fonctions suivantes:

- au grade 3, des artisans;
- au grade 5, des premiers artisans;
- au grade 6, des artisans principaux;
- au grade 7, des premiers artisans principaux;
- au grade 7bis, des artisans dirigeants.

2. Les conditions d'admission à la carrière sont celles fixées par le statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés et les règlements du Bureau applicables aux fonctionnaires pour cette carrière.

3. Les conditions minima de promotion sont:

- pour le grade 5: trois années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 6: six années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 7: trente-trois ans et onze années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 7bis: quarante-deux ans et vingt années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive.

4. a) La promotion du grade 5 au grade 6 est subordonnée en outre à un examen de promotion dont les modalités sont fixées par des règlements du Bureau et à la participation à au moins 6 jours de formation continue.
- b) La promotion du grade 6 au grade 7 est subordonnée en outre à la participation à au moins 6 jours de formation continue soit 12 jours au total.

**Art. 17.** 1. Le cadre de la carrière inférieure de l'expéditionnaire comprend les fonctions suivantes:

- au grade 4, des expéditionnaires;
- au grade 6, des commis adjoints;
- au grade 7, des commis;
- au grade 8, des commis principaux;
- au grade 8bis, des premiers commis principaux.

2. Les conditions d'admission à la carrière sont celles fixées par le statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés et les règlements du Bureau applicables aux fonctionnaires pour cette carrière.

3. Les conditions minima de promotion sont:

- pour le grade 6: trois années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 7: sept années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 8: trente-quatre ans d'âge et douze années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 8bis: quarante ans d'âge et dix-huit années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive.

4. a) La promotion du grade 6 au grade 7 est subordonnée en outre à un examen de promotion dont les modalités sont fixées par des règlements du Bureau et à la participation à au moins 6 jours de formation continue.
- b) La promotion du grade 7 au grade 8 est subordonnée en outre à la participation à au moins 6 jours de formation continue soit 12 jours au total.

**Art. 18.** 1. Le cadre de la carrière moyenne du rédacteur comprend les fonctions suivantes:

- au grade 7, des rédacteurs;
- au grade 8, des rédacteurs principaux;
- au grade 9, des chefs de bureau adjoints;
- au grade 10, des chefs de bureau;
- au grade 11, des inspecteurs;
- au grade 12, des inspecteurs principaux;
- au grade 13, des inspecteurs principaux premiers en rang.

2. Les conditions d'admission à la carrière sont celles fixées par le statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés et les règlements du Bureau applicables aux fonctionnaires pour cette carrière.

3. Les conditions minima de promotion sont:

- pour le grade 8: trois années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 9: six années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 10: neuf années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 11: trente-cinq ans d'âge et douze années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 12: quarante ans d'âge et quinze années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 13: quarante-huit ans d'âge et vingt et une années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive.

4. a) La promotion du grade 8 au grade 9 est subordonnée en outre à un examen de promotion dont les modalités sont fixées par des règlements du Bureau et à la participation à au moins 4 jours de formation continue.
- b) La promotion du grade 9 au grade 10 est subordonnée en outre à la participation à au moins 4 jours de formation continue soit 8 jours au total.
- c) La promotion du grade 10 au grade 11 est subordonnée en outre à la participation à au moins 4 jours de formation continue soit 12 jours au total.

**Art. 19.** 1. Le cadre de la carrière moyenne du bibliothécaire-documentaliste comprend les fonctions suivantes:

- au grade 9, des bibliothécaires-documentalistes;
- au grade 11, des bibliothécaires-documentalistes;
- au grade 13, des bibliothécaires-documentalistes.

2. Les conditions d'admission à la carrière sont celles fixées par le statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés et les règlements du Bureau applicables aux fonctionnaires pour cette carrière.

3. Le bibliothécaire-documentaliste bénéficie d'un avancement en traitement:

- pour le grade 11: trois années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 13: quinze années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive.

**Art. 20.** 1. Le cadre de la carrière supérieure de l'attaché comprend les fonctions suivantes:

- au grade 12, des attachés;
- au grade 13, des attachés premiers en rang;
- au grade 14, des conseillers adjoints;
- au grade 15, des conseillers;
- au grade 16, des conseillers première classe;
- au grade 17, des premiers conseillers.

2. Les conditions d'admission à la carrière sont celles fixées par le statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés et les règlements du Bureau applicables aux fonctionnaires pour cette carrière.

3. Les conditions minima de promotion sont:

- pour le grade 13: deux années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 14: six années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 15: trente-huit ans d'âge et douze années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 16: quarante-quatre ans d'âge et dix-huit années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive;
- pour le grade 17: quarante-huit ans d'âge et vingt et une années de bons et loyaux services depuis la nomination définitive.

4. a) La promotion du grade 13 au grade 14 est subordonnée en outre à la participation à au moins 6 jours de formation continue.

b) La promotion du grade 14 au grade 15 est subordonnée en outre à la participation à au moins 6 jours de formation continue soit 12 jours au total.

**Art. 21.** La nomination aux fonctions de Secrétaire général adjoint présuppose la décision du Bureau de la Chambre. Sa carrière comprend les grades 17bis et 18.

Au moment de sa nomination, il bénéficie d'une bonification d'ancienneté pour la fixation de son traitement initial suivant les dispositions de l'article 7 et de l'annexe C du régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

Il est promu au grade 18 après dix années de bons et loyaux services depuis sa nomination en tant que Secrétaire général adjoint.

**Art. 21bis.** La nomination aux fonctions de Secrétaire général présuppose la décision de la Chambre. Sa carrière comprend le grade S1.

### **Chapitre 11. – Dispositions spéciales**

**Art. 21ter.** L'artisan, détenteur d'un brevet de maîtrise, ou qui obtient ce brevet en cours de carrière, bénéficie, à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention d'une prime mensuelle dont la valeur correspond à dix points indiciaires.

**Art. 22. I.** Par dérogation à l'article 8, section I:

- 1° L'artisan (grade 3) bénéficie d'un premier avancement en traitement au grade 5.
- 2° L'expéditionnaire (grade 4) bénéficie d'un premier avancement en traitement au grade 6.
- 3° L'attaché (grade 12) bénéficie d'un premier avancement en traitement au grade 13 après deux années de service.

**II.** Conformément à l'article 8, section II:

Le bibliothécaire-documentaliste (grade 9) bénéficie d'un premier avancement en traitement au grade 11 après trois années de grade et d'un deuxième avancement en traitement au grade 13 après douze années de grade.

**III.** 1° Pour l'artisan, le grade 6 est allongé d'un onzième et d'un douzième échelon ayant respectivement les indices 253 et 262, le grade 7 est allongé d'un onzième échelon ayant l'indice 266 et le grade 7bis est allongé d'un douzième et d'un treizième échelon ayant respectivement les indices 290 et 302.

2° Pour le premier conseiller, le grade 17 est allongé d'un dixième et d'un onzième échelon ayant respectivement les indices 610 et 625.

3° Pour l'artisan détenteur d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), l'indice 153 constitue le premier échelon du grade 3.

4° Sans préjudice des autres dispositions du présent article et de celles de l'article 8 du présent texte, les fonctionnaires qui ont réussi à l'examen de promotion prévu pour leur carrière avanceront en traitement jusqu'au traitement maximum garanti ci-après, conformément aux modalités suivantes:

Pour la carrière de l'expéditionnaire, le grade 7 est allongé par les échelons 266 et 275.

Pour les carrières du rédacteur, les grades 9 et 10 sont allongés jusqu'à l'indice 362 inclusivement. Cet indice sera atteint par le truchement des indices supplémentaires ci-après: 326, 338, 350, 362.

Pour la carrière supérieure de l'attaché, les grades 13 et 14 sont allongés jusqu'à l'échelon 515 inclusivement qui sera atteint par le truchement des échelons supplémentaires ci-après: 455, 470, 485, 500, 515.

Deux ans après avoir atteint le dernier échelon du grade dans lequel est classée sa fonction ou dans lequel il a obtenu un avancement en traitement, le fonctionnaire susvisé accède à l'échelon supplémentaire immédiatement supérieur à son traitement. Les échelons et indices supplémentaires suivants viendront à échéance après des intervalles successifs de bons et loyaux services, conformément aux dispositions de l'article 4.

Lorsqu'un fonctionnaire, qui a bénéficié d'un ou de plusieurs des échelons supplémentaires visés ci-dessus, obtient une promotion, le bénéfice de l'article 5, calculé à partir de l'échelon supplémentaire déjà atteint, n'est accordé que jusqu'à concurrence du dernier échelon prévu pour le grade de promotion par les tableaux indiciaires de l'annexe B.

Lorsqu'au moment de la promotion ce maximum avait déjà été atteint ou dépassé par l'octroi antérieur d'un ou de plusieurs échelons supplémentaires, la promotion n'a aucun effet sur le traitement. Toutefois, dans les deux hypothèses le fonctionnaire conserve son ancienneté d'échelon acquise et continue à

acquérir de nouveaux échelons et indices supplémentaires, conformément à l'alinéa qui précède et aux dispositions du présent alinéa, jusqu'au moment où il a atteint le traitement maximum garanti.

Pour l'application des dispositions relatives à la promotion, l'indice supplémentaire qui ne correspond pas à un échelon du grade de départ est considéré comme échelon.

**IV.** Sur demande du fonctionnaire et sur avis du Secrétaire général, le fonctionnaire peut bénéficier des allongements de grades ci-après sous condition d'avoir participé aux cours de formation prévus aux paragraphes 1° à 6° suivants ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le Bureau.

1° Pour l'huissier:

Le grade 5 est allongé d'un onzième échelon ayant l'indice 244 sous condition d'avoir participé à 6 jours de formation continue soit 18 jours au total.

Le grade 6 est allongé d'un onzième échelon ayant l'indice 253 sous condition d'avoir participé à 6 jours de formation continue soit 24 jours au total.

Le grade 7 est allongé d'un onzième et d'un douzième échelon ayant respectivement les indices 266 et 272 sous condition d'avoir participé à 6 jours de formation continue soit 30 jours au total.

2° Pour l'artisan:

Le grade 7 allongé est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 275 sous condition d'avoir participé à 12 jours de formation continue soit 24 jours au total.

Le grade 7bis allongé est allongé d'un quatorzième et d'un quinzième échelon ayant respectivement les indices 314 et 320 sous condition d'avoir participé à 6 jours de formation continue soit 30 jours au total.

3° Pour l'expéditionnaire:

Le grade 8 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 311 sous condition d'avoir participé à 12 jours de formation continue soit 24 jours au total.

Le grade 8bis est allongé d'un treizième et d'un quatorzième échelon ayant respectivement les indices 332 et 339 sous condition d'avoir participé à 6 jours de formation continue soit 30 jours au total.

4° Pour le rédacteur:

Le grade 11 est allongé d'un onzième échelon ayant l'indice 395 sous condition d'avoir participé à 6 jours de formation continue soit 18 jours au total.

Le grade 12 est allongé d'un neuvième échelon ayant l'indice 425 sous condition d'avoir participé à 6 jours de formation continue soit 24 jours au total.

Le grade 13 est allongé d'un neuvième et d'un dixième échelon ayant respectivement les indices 455 et 466 sous condition d'avoir participé à 6 jours de formation continue soit 30 jours au total.

5° Pour le bibliothécaire-documentaliste:

Le grade 11 est allongé d'un onzième et d'un douzième échelon ayant respectivement les indices 395 et 403 sous condition d'avoir participé à 24 jours de formation continue.

Le grade 13 est allongé d'un neuvième et d'un dixième échelon ayant respectivement les indices 455 et 466 sous condition d'avoir participé à 6 jours de formation continue soit 30 jours au total.

6° Pour l'attaché:

Le grade 15 est allongé d'un onzième échelon ayant l'indice 530 sous condition d'avoir participé à 18 jours de formation continue soit 30 jours au total.

**V. a)** Pour la carrière de l'huissier, le grade 7quater peut être substitué au grade 7.

Pour la carrière de l'artisan, le grade 7ter peut être substitué au grade 7bis.

Pour la carrière de l'expéditionnaire, le grade 8ter peut être substitué au grade 8bis.

Pour les carrières du rédacteur et du bibliothécaire-documentaliste, le grade 13bis peut être substitué au grade 13.

Pour la carrière de l'attaché, les grades 16bis et 17bis peuvent être substitués au grade 16 et 17.

b) Les substitutions prévues à la présente section sont obtenues en remplaçant l'indice du grade actuel du tableau indiciaire en cause de l'annexe B par l'indice du nouveau grade correspondant au même numéro d'échelon.

Les substitutions se font lorsque le fonctionnaire atteint par promotion l'un des grades visés ci-dessus.

c) Les grades de substitution sont augmentés des valeurs suivantes:

- grades 7ter et 7quater: 10 points indiciaires
- grade 8ter: 15 points indiciaires
- grade 13bis: 20 points indiciaires
- grades 16bis et 17bis: 25 points indiciaires

**VI.** Pour le Secrétaire général et le Secrétaire général adjoint, la valeur des différents échelons de leurs grades respectifs est augmentée de 25 points indiciaires.

### **Chapitre 12. – Dispositions additionnelles**

**Art. 23.** 1. Les traitements des fonctionnaires stagiaires sont fixés par règlement du Bureau.

2. Par dérogation aux dispositions légales et réglementaires existantes, le fonctionnaire bénéficiaire d'une pension de vieillesse au sens de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat, n'ayant pas encore atteint la limite d'âge, peut, dans l'intérêt du service et à partir du moment où il a atteint l'âge de 60 ans, être autorisé à réintégrer ses anciennes fonctions. L'autorisation de réintégrer ses fonctions est accordée par le Bureau, sur proposition du Secrétaire général et sur demande du fonctionnaire retraité. Elle peut être conférée jusqu'au moment où celui-ci a atteint l'âge de 68 ans. La demande de réintégration doit se faire endéans un délai de 3 mois à compter de la mise à la retraite.

Le fonctionnaire retraité et réintégré est autorisé à porter le titre attaché à ses fonctions qu'il occupait avant sa mise à la retraite.

Le régime de l'indemnité spéciale revenant en dehors de sa pension au fonctionnaire retraité réintégré est fixé par un règlement du Bureau, l'indemnité et la pension cumulées ne pouvant dépasser en aucun cas de plus de 10% le traitement ayant servi de calcul à la pension lui accordée.

**Art. 24.** Les fonctionnaires de la Chambre des Députés engagés avant le 18 mars 2005 bénéficient d'une prime spéciale non pensionnable correspondant à 1/6 du traitement brut.

**Art. 25.** Le fonctionnaire, dont le traitement de base, y compris l'indice majoré, est inférieur à cent cinquante points indiciaires, bénéficie d'un supplément de traitement annuel de sept points indiciaires; toutefois ce supplément est réduit d'autant de points que le total du traitement de base, y compris l'indice majoré, et du supplément dépasse la somme de cent cinquante points indiciaires.

**Art. 26.** En vue des avancements en traitement et/ou des promotions ultérieurs des salariés nommés fonctionnaires conformément à l'article 2.4. du statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés, les conditions antérieures d'années de bons et loyaux services et, le cas échéant, d'âge et de journées de formation prévues pour le grade de nomination en tant que fonctionnaire sont considérées comme étant accomplies.

**Art. 27.** Les années passées au service de la Chambre des Députés avant la nomination du fonctionnaire et qui ont été mises en compte pour la fixation du traitement initial, pourront être considérées comme années de service passées dans le grade de nomination pour l'application des articles 8 et 22 du régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

### **Chapitre 13. – Préretraite**

**Art. 28.** 1. *Admission à la préretraite*

Le fonctionnaire en activité de service qui peut prétendre à une pension en application de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat, âgé de 57 ans accomplis au moins et justifiant auprès de l'Etat et/ou de la Chambre de 20 années au moins de travail posté dans

le cadre d'un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives, a droit à l'admission à la préretraite et au versement d'une indemnité de préretraite 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 3.I.1. et 2. de la loi précitée.

Il en est de même du fonctionnaire justifiant de 20 années de travail prestées en poste fixe de nuit.

Un règlement grand-ducal, applicable par analogie aux fonctionnaires de la Chambre des Députés, définit les notions „d'équipes successives“ et de „poste fixe de nuit“. Le même règlement peut étendre le bénéfice des dispositions du présent paragraphe à des fonctionnaires justifiant de 20 années de travail dans le cadre d'autres modes d'organisation du travail comportant la prestation régulière du travail de nuit.

Le fonctionnaire admis à la préretraite reste soumis aux dispositions du chapitre 14 du statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

L'emploi du fonctionnaire admis à la préretraite est considéré comme vacance de poste.

L'option pour la préretraite est irrévocable.

### 2. *L'indemnité de préretraite*

L'indemnité de préretraite servie au fonctionnaire admis à la préretraite est égale à quatre-vingt pour cent du dernier traitement et des éléments de rémunération pensionnables effectivement touchés par le fonctionnaire à la veille de l'admission à la préretraite.

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

Le plafond-limite prévu à l'alinéa qui précède pourra être augmenté par décision motivée du Bureau.

Le fonctionnaire titulaire, au moment de l'admission à la préretraite, du grade de substitution prévu à l'article 22 section V du présent texte, reste classé à ce grade.

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.

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 47 et suivants de la loi sur les pensions. Si les conditions d'imputabilité prévues à l'article 1er 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 14. 2. alinéa 2 du statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés; dans cette hypothèse, l'intéressé est démis d'office de ses fonctions avec droit à une pension dans les conditions des articles 3 et 6 de la loi sur les pensions.

Le fonctionnaire admis à la préretraite est obligé d'informer immédiatement le service compétent de la Chambre des Députés 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. *Procédure*

Le fonctionnaire sollicitant l'admission à la préretraite, introduit auprès du Bureau une demande écrite trois mois au plus tard avant la date présumée de l'admission à la préretraite. Il joint à sa demande un certificat établi par l'administration du personnel de l'Etat indiquant la date d'ouverture de son droit à la pension de vieillesse.

Pour les personnes remplissant les conditions d'admission à la préretraite le jour de l'entrée en vigueur du présent texte la demande afférente est à présenter dans un délai de trois mois. L'admission à la préretraite prend effet le premier du mois qui suit celui au cours duquel la requête est introduite.

L'admission à la préretraite est prononcée par le Bureau, le Secrétaire général entendu en son avis. La décision d'admission fixe le début de la préretraite qui se situe, dans tous les cas, au premier d'un mois. Le Bureau 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 la Chambre des Députés.

#### 4. *Droit à pension subséquent*

A partir de la date d'ouverture du droit à la pension de vieillesse, la mise à la retraite est prononcée d'office.

Pendant les trois mois qui suivent la mise à la retraite du fonctionnaire, la rémunération ayant servi de base à la fixation de la dernière mensualité de l'indemnité de préretraite est payée encore; il en est de même en cas de décès du fonctionnaire, dans les conditions de l'article 45 de la loi sur les pensions.

La pension de vieillesse est calculée sur la 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 à l'article 13. II. de la loi sur les pensions, et, de l'autre, du temps computé 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, la pension du survivant est calculée sur la base du traitement, de l'allocation de famille et des éléments de rémunération visés à l'alinéa qui précède et du temps computé jusqu'à la date du décès.

### **Chapitre 14. – Allocation de fin d'année**

**Art. 29. I.** Le fonctionnaire en activité de service 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 modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires 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 dû pour le mois de décembre.

Par traitement de base au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application des tableaux indiciaires de l'annexe B et des articles 4, 6bis, 9, 22, sections III, IV, V et VI, et 25 du présent texte.

**II.** 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 40.2.b) et 46.10 du statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés reçoit autant de douzièmes d'une allocation de fin d'année qu'il a presté de mois de travail dans l'année.

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.

**III.** Ne sont pas à considérer comme mois de travail prestés les mois pendant lesquels l'intéressé a bénéficié d'un trimestre de faveur, d'un traitement d'attente, d'une pension spéciale ou d'une indemnité de préretraite.

### **Chapitre 15. – De la restitution des traitements**

**Art. 30.** Si les éléments de calcul du traitement se modifient par suite d'une erreur matérielle du service compétent de la Chambre des Députés, le traitement est recalculé et les montants versés en trop sont récupérés ou déduits du traitement. Il peut être renoncé en tout ou en partie à la récupération des montants versés en trop suivant décision du Bureau.

La restitution de prestations est obligatoire si le fonctionnaire ou le bénéficiaire de pension 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.

Dans le cas où la somme à rembourser dépasse cinq pour cent du traitement mensuel du fonctionnaire, la décision de restitution ne peut être prise qu'après que l'intéressé aura été entendu soit verbalement, soit par écrit.

### **Chapitre 16. – Subvention d'intérêt aux fonctionnaires ayant contracté un prêt dans l'intérêt du logement**

**Art. 31.** Une subvention d'intérêt payée par le service compétent de l'Etat est allouée aux fonctionnaires et salariés de la Chambre des Députés 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 allocation lors 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 applicable par analogie aux fonctionnaires de la Chambre des Députés détermine les conditions et les modalités d'allocation de la subvention d'intérêt visée au présent article.

### **Chapitre 17. – Dispositions transitoires**

**Art. 32.** Pour les fonctionnaires en fonction au moment de l'entrée en vigueur du présent régime des traitements, les conditions d'examen et de jours de formation figurant dans l'ancien statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés et dans le présent régime des traitements sont supposées remplies en ce qui concerne la carrière déjà effectuée sous le régime de l'ancien statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

Pour ces mêmes fonctionnaires, les conditions de formation prévues par le présent régime des traitements pour la première promotion et pour le premier allongement de grade intervenant après l'entrée en vigueur du présent régime des traitements sont supposées remplies.

**Art. 33.** 1. La salariée engagée le 27 juillet 2009 est admise au stage de la carrière supérieure de l'attaché le 1er jour du mois qui suit l'entrée en vigueur du présent régime des traitements. La durée du stage est d'un an. L'examen de fin de stage est celui des fonctionnaires de la carrière supérieure de l'attaché. Durant le stage, le traitement est fixé aux grade et échelon atteints par la salariée dans le cadre de son contrat de travail antérieur à la Chambre des Députés.

2. Le salarié engagé le 1er juin 1995, occupé en continu depuis au moins 10 ans à l'entrée en vigueur du présent régime des traitements et ayant passé avec succès l'examen de carrière peut obtenir une nomination définitive dans la carrière moyenne du rédacteur avec dispense des conditions et de l'examen d'admission au stage, du stage et de l'examen de fin de stage.

3. Le salarié engagé le 15 février 2002, après avoir accompli 10 ans de service et sous condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière, peut obtenir une nomination dans la carrière supérieure de l'attaché avec dispense des conditions et de l'examen d'admission au stage, du stage et de l'examen de fin de stage.

4. La salariée engagée le 1er mai 2004, après avoir accompli 10 ans de service et sous condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière, peut obtenir une nomination dans la carrière moyenne du rédacteur avec dispense des conditions et de l'examen d'admission au stage, du stage et de l'examen de fin de stage.

5. Le salarié engagé le 1er mai 2004, après avoir accompli 10 ans de service et sous condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière, peut obtenir une nomination dans la carrière supérieure de l'attaché avec dispense des conditions et de l'examen d'admission au stage, du stage et de l'examen de fin de stage.

6. La salariée engagée le 1er septembre 2005, après avoir accompli 10 ans de service et sous condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière, peut obtenir une nomination dans la carrière supérieure de l'attaché avec dispense des conditions et de l'examen d'admission au stage, du stage et de l'examen de fin de stage.

7. La salariée engagée le 16 septembre 2005, après avoir accompli 10 ans de service et sous condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière, peut obtenir une nomination dans la carrière supérieure de l'attaché avec dispense des conditions et de l'examen d'admission au stage, du stage et de l'examen de fin de stage.

8. Le salarié engagé le 16 septembre 2005, après avoir accompli 10 ans de service et sous condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière, peut obtenir une nomination dans la carrière supérieure de l'attaché avec dispense des conditions et de l'examen d'admission au stage, du stage et de l'examen de fin de stage.

9. La salariée engagée le 1er janvier 2008, après avoir accompli 10 ans de service et sous condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière, peut obtenir une nomination dans la carrière supérieure de l'attaché avec dispense des conditions et de l'examen d'admission au stage, du stage et de l'examen de fin de stage.

10. Le salarié engagé le 1er mars 2009, après avoir accompli 10 ans de service et sous condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière, peut obtenir une nomination dans la carrière supérieure de l'attaché avec dispense des conditions et de l'examen d'admission au stage, du stage et de l'examen de fin de stage.

11. Les salariés visés sous les points 2 à 10 peuvent obtenir une nomination définitive dans la carrière correspondant à leurs études sous réserve d'une réussite à un examen spécial dont le programme et les matières sont fixés par règlement du Bureau.

Pour les salariés visés sous les points 2 et 4, la réussite à l'examen spécial est assimilée à la réussite à l'examen de promotion.

12. Pour la reconstitution des carrières des salariés fonctionnarisés en vertu du présent article, les dispositions de l'article 7, paragraphe 6, du présent régime des traitements ne sont pas applicables et les années passées au service de la Chambre des Députés sont mises en compte aux intéressés pour l'application des dispositions des articles 8 et 22 du présent régime des traitements et celle de l'article 5 du statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés. Les salariés ainsi fonctionnarisés sont classés dans leur nouvelle carrière aux grade et échelon correspondant à ceux auxquels ils étaient classés en qualité de salariés au moment de la fonctionnarisation.

## ANNEXE A

**Classification des fonctions**

Grade 2	huissier de salle
Grade 3	huissier chef artisan
Grade 4	huissier principal expéditionnaire
Grade 5	premier huissier principal premier artisan
Grade 6	huissier dirigeant artisan principal commis adjoint
Grade 7	premier huissier dirigeant premier artisan principal commis rédacteur
Grade 7bis	artisan dirigeant
Grade 8	commis principal rédacteur principal
Grade 8bis	premier commis principal
Grade 9	chef de bureau adjoint bibliothécaire-documentaliste
Grade 10	chef de bureau
Grade 11	inspecteur bibliothécaire-documentaliste
Grade 12	inspecteur principal attaché
Grade 13	inspecteur principal 1er en rang bibliothécaire-documentaliste attaché 1er en rang
Grade 14	conseiller adjoint
Grade 15	conseiller
Grade 16	conseiller première classe
Grade 17	premier conseiller
Grade 17bis	Secrétaire général adjoint
Grade 18	Secrétaire général adjoint
Grade S1	Secrétaire général



## ANNEXE C

**Détermination****1. des carrières inférieure, moyenne et supérieure****2. du grade de computation de la bonification d'ancienneté de service pour la fixation du traitement initial**

<i>Dénomination de la carrière</i>	<i>Grade</i>	<i>Fonctions que la carrière comporte éventuellement</i>	<i>Grade de computation de la bonification d'ancienneté</i>	
inférieure	2	huissier de salle	2	
	3	huissier chef		
	4	huissier principal		
	5	premier huissier principal		
	6	huissier dirigeant		
	7	premier huissier dirigeant		
	3	artisan		3
	5	premier artisan		
	6	artisan principal		
	7	premier artisan principal		
	7bis	artisan dirigeant		
	4	expéditionnaire	4	
6	commis adjoint			
7	commis			
8	commis principal			
8bis	premier commis principal			
moyenne	7	rédacteur	7	
	8	rédacteur principal		
	9	chef de bureau adjoint		
	10	chef de bureau		
	11	inspecteur		
	12	inspecteur principal		
	13	inspecteur principal 1er en rang		
	9	bibliothécaire-documentaliste	9	
	11			
	13			
	supérieure	12	attaché	12
		13	attaché 1er en rang	
		14	conseiller adjoint	
15		conseiller		
16		conseiller première classe		
17		premier conseiller		
17bis		Secrétaire général adjoint	15	
18				
S1	Secrétaire général	–		

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Ad article 1er:*

Selon l'article 8 (3) du Règlement actuellement en vigueur, „le Bureau s'occupe de la gestion des affaires de la Chambre et prend toutes les décisions relatives à l'organisation et à la discipline du personnel.“ L'article 8 (3) nouveau accorde une compétence de principe au Bureau pour les décisions relatives au personnel, mais ce cadre est défini par le statut des fonctionnaires de la Chambre.

Il faut d'abord constater que l'article actuel ne correspond pas tout à fait à la réalité, vu que le Bureau ne peut pas prendre toutes les décisions, aussi minimales qu'elles soient, relatives à l'organisation du personnel. Il s'agit ici de mettre le texte en conformité avec cette réalité et de préciser que le Bureau prend ses décisions dans le cadre et conformément au statut des fonctionnaires qui fait partie intégrante du présent Règlement et qui définit clairement les niveaux hiérarchiques des décisions à prendre.

Ensuite, le nouveau statut des fonctionnaires prévoit une procédure disciplinaire totalement nouvelle par rapport à celle existant dans l'ancien statut, ce dernier accordant une place importante au Bureau. Le nouveau statut arrête une procédure proche de celle existant dans le cadre du statut général. Le Règlement ne peut dès lors plus accorder au Bureau le pouvoir de prendre toutes les décisions relatives à la discipline du personnel.

### *Ad article 2:*

La présente modification du Règlement a d'abord pour objet de fusionner les actuels chapitres 10 („Du Secrétaire général“) et 17 („Des fonctionnaires, employés et agents de la Chambre“) du Titre V. Il est effectivement plus logique de regrouper les dispositions relatives au personnel de la Chambre.

Actuellement, le secrétaire général de la Chambre est désigné pour une seule session parlementaire, donc une année, il est révocable à tout moment et aucune disposition ne prévoit une autre affectation, interne ou externe, d'un secrétaire général non réélu. Il va sans dire que cette situation très précaire n'est pas indiquée et d'ailleurs contraire à ce qui est prévu dans la législation concernant les fonctionnaires dirigeants dans les administrations étatiques (voir la loi du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat: nomination pour 7 ans, en cas de non-renouvellement nomination à la fonction la plus élevée de la carrière supérieure de l'administration dans laquelle ils étaient nommés à titre temporaire).

Concernant le secrétaire général, il est donc prévu:

- de préciser qu'il est élu pour la durée de la législature et qu'il n'est plus révocable à tout moment, sauf par le biais d'une procédure disciplinaire prévue par le statut;
- de créer une disposition nouvelle disposant qu'un secrétaire général non réélu bénéficiera d'une réaffectation interne à un emploi correspondant à l'expérience professionnelle acquise antérieurement. Vu que la non-réélection n'est pas le résultat d'une procédure disciplinaire et ne résulte donc pas d'une faute commise mais d'une libre appréciation de la Chambre, le classement au grade S1, et donc le traitement, de l'ancien secrétaire général reste inchangé.

Le secrétaire général est, en tant que fonctionnaire, également soumis au régime disciplinaire prévu par le statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

L'article 160 précisera que le secrétaire général est le chef de l'administration parlementaire. La direction de l'administration, qui n'est pas collégiale, est composée, outre le secrétaire général, des deux secrétaires généraux adjoints. Cette disposition vise à inscrire au Règlement une situation existante.

Finalement, l'article 161 relatif au personnel permet à la Chambre d'engager des fonctionnaires et des salariés, ces derniers étant soumis au droit commun.

Le statut des fonctionnaires sera dorénavant approuvé par la Chambre et annexé au Règlement.

En effet, l'article 70 de la Constitution dispose que „la Chambre détermine par son règlement le mode selon lequel elle exerce ses attributions“. Le Conseil d'Etat estime dans son avis sur la proposition de loi portant réglementation du financement des partis politiques (doc. parl. 5700<sup>2</sup>, page 6) que „comme au regard du principe de la séparation des pouvoirs, la Constitution réserve à la Chambre des députés le droit de déterminer ses propres règles de fonctionnement, toute velléité d'y intervenir par le biais de la loi formelle serait inconstitutionnelle“.

Le statut des fonctionnaires ne peut donc être basé sur une loi formelle, mais sur le Règlement de la Chambre.

La Commission du Règlement avait elle-même commenté comme suit dans son rapport du 25 janvier 2007 l'introduction d'un nouvel article rendant la publication du Règlement obligatoire dans le Mémorial (voir doc. parl. 5671, page 8):

„Cet article (c'est-à-dire l'article 70 de la Constitution) présente une analogie avec l'article 76 de la Constitution qui donne au Grand-Duc le droit de régler „l'organisation de son Gouvernement“. Selon la jurisprudence administrative constante, „les arrêtés y relatifs, basés sur ledit article 76, sont des actes équipollents aux lois“ (Conseil d'Etat, 24 février 1976, Roth).

La commission estime que tel doit également être le cas pour le Règlement de la Chambre. Pour ce faire, une publication adéquate dans le Mémorial est toutefois indispensable, afin de garantir l'opposabilité aux tiers.“

Vu que le Règlement de la Chambre est un acte équipollent à une loi, le statut des fonctionnaires de la Chambre a la même force juridique qu'une loi, car il est annexé au Règlement et en fait donc partie intégrante.

Par la même, l'article 35, 2e alinéa, de la Constitution qui dispose qu'„aucune fonction salariée par l'Etat ne peut être créée qu'en vertu d'une disposition législative“ se trouve respecté, puisque les postes des fonctionnaires de la Chambre, qui constituent sans aucun doute des fonctions salariées par l'Etat (la Chambre est la première institution de l'Etat et le paiement du personnel de la Chambre a lieu via le budget de l'Etat), sont créés par un texte qui a une force équipollente à celle d'une loi.

L'article 161 (2) prévoit encore que le régime des traitements des fonctionnaires est également approuvé par la Chambre et annexé au présent Règlement.

En effet, l'ancien statut des fonctionnaires de la Chambre entré en vigueur le 1er novembre 1986 regroupait en un seul texte le statut à proprement parler et les dispositions concernant le cadre du personnel et les traitements. Il est prévu de faire approuver par la Chambre deux textes distincts, à l'instar des lois régissant les fonctionnaires de l'Etat.

*Ad article 3:*

Les différentes modifications prévues entreront en vigueur la séance publique suivant le jour de leur adoption. Le secrétaire général en fonction lors de l'adoption de la présente modification bénéficie dès lors de toutes les modifications prévues et est ainsi considéré comme étant élu pour toute la législature 2009-2014.

*Ad articles 4 et 5:*

Vu que les chapitres 10 et 17 du Titre V sont fusionnés, il y a lieu de supprimer le chapitre 17 actuel. Les articles 161 et suivants actuels doivent être renumérotés.

*Ad articles 6 et 7:*

Aussi bien la présente modification que le nouveau texte coordonné du Règlement seront publiés au Mémorial.

### COMMENTAIRE DES ARTICLES DE L'ANNEXE 3: Statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés

Dans le cadre du commentaire des articles, il est à la fois tenu compte des différences entre le statut général des fonctionnaires de l'Etat et la proposition de statut et des différences entre l'ancien statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés et la proposition de statut. Il est rappelé que le texte proposé tient compte de toutes les modifications du statut général votées par la Chambre, la dernière étant le projet de loi 6104 (loi du 13 février 2011 renforçant les moyens de lutte contre la corruption), entraînant une modification du libellé de l'article 43.3.

#### *Article 1er:*

Cet article procède à la définition des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

Tous les alinéas relatifs aux magistrats, enseignants ... figurant dans le statut général ont été supprimés.

L'article 1er renonce à créer la catégorie „employés de la Chambre des Députés“, analogue à la catégorie „employés de l'Etat“ figurant dans le statut général. En effet, la proposition de modification du Règlement de la Chambre prévoit que le personnel de la Chambre est constitué de fonctionnaires et de salariés:

*„Art. 161.– (1) Le personnel de la Chambre est constitué par des fonctionnaires et des salariés.“*

Il n'a pas semblé opportun de créer encore une catégorie de personnel, pour un cadre de l'administration qui reste en fin de compte relativement modeste.

Le paragraphe 4 du présent article est l'équivalent du paragraphe 7 de l'article 1er du statut général (loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation).

#### *Articles Ibis et Iter:*

Ces articles reprennent les dispositions en matière d'égalité de traitement introduites dans le statut général par la loi du 29 novembre 2006.

#### *Article 2:*

Les discussions avec la délégation ont essentiellement porté sur les trois points suivants:

- Condition de nationalité:

Voir exposé des motifs ci-dessus, point IV, 1:

- Durée et *réduction* du stage:

Alors que dans son avis la délégation s'oppose à une augmentation de la durée du stage, il a pu être possible de dégager un compromis lors des discussions entre la direction et la délégation, à savoir que cette dernière peut accepter l'augmentation de la durée du stage en contrepartie de l'introduction garantie du changement d'administration.

*Il a été convenu avec la délégation que les dispositions du règlement du Bureau à prendre au sujet des réductions de stage devraient être analogues à celles existant dans le cadre du statut général (règlement grand-ducal du 30 janvier 2004 déterminant les cas d'exception ou de tempérament aux conditions de stage, de formation pendant le stage et d'examen de fin de stage pour certains candidats des administrations de l'Etat).*

- Engagement de salariés ayant une expérience professionnelle étendue:

L'article 2.4. permettra à l'avenir à la Chambre d'engager des employés ayant une expérience professionnelle étendue dans le secteur privé ou disposant de qualifications particulières. Le statut prévoit encore une possibilité de fonctionnarisation de ces employés privés après une année.

La délégation avait estimé que les circonstances exceptionnelles devraient être limitativement déterminées. L'exception étant par nature impossible à déterminer, la rédaction de ce passage est inchangée. A noter qu'il s'agit d'un texte analogue à celui figurant dans le statut général, sauf que les agents, avant leur fonctionnarisation, sont d'abord engagés comme salariés et non comme employés de l'Etat, cette catégorie juridique étant inconnue à la Chambre.

Les autres nouveautés introduites par le présent article sont les suivantes:

La limite d'âge de 45 ans concernant l'accès au stage a été supprimée par analogie avec la loi du 23 décembre 2005 modifiant et complétant le statut général (article 2.1.).

Désormais, et par analogie avec la même loi, il sera possible de procéder à un recrutement externe pour des postes à temps partiel (50 ou 75%). L'admission au stage pourra également se faire pour des postes à temps partiel (50 ou 75%).

La durée du stage est de deux ans, mais de trois ans pour les stagiaires occupant un poste à temps partiel à 50 ou 75%.

L'article 2.2 prévoit le recrutement interne soit par changement d'administration, d'affectation ou de fonction, soit par changement de carrière.

Afin que le changement d'administration soit applicable aux fonctionnaires de la Chambre voulant rejoindre une autre administration et aux fonctionnaires des autres administrations étatiques désirant travailler pour la Chambre, cette possibilité doit être prévue „expressis verbis“ dans la loi sur le changement d'administration. Une proposition de loi en ce sens a été élaborée et devra être adoptée parallèlement à la présente proposition.

L'article 1er de cette proposition est libellé comme suit:

„A l'article 1er, 2, de la loi modifiée du 27 mars 1986 fixant les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'Etat peut se faire changer d'administration, les alinéas 2 et 3 sont modifiés comme suit:

„Elle s'applique également *aux fonctionnaires de la Chambre des Députés et aux fonctionnaires et employés publics des établissements publics.*

Elle ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires de l'Etat, *ni aux fonctionnaires stagiaires de la Chambre des Députés, ni aux fonctionnaires stagiaires et employés publics stagiaires des établissements publics.*“ “

#### *Article 4:*

Le statut général prévoit un système de notification des décisions de nomination à la Cour des Comptes, avec possibilité pour cette dernière de contester la légalité de la nomination, de ne pas liquider une ordonnance de paiement ...

Pour des raisons de séparation des pouvoirs, cette disposition n'a pas été retenue.

La formulation de cet article a été revue suite à l'avis de la délégation.

#### *Article 5:*

Toute référence à l'entretien d'évaluation a été supprimée dans la nouvelle proposition de statut. La procédure de la suspension de l'avancement, qui existe telle quelle dans le statut général, subsiste et trouve d'ailleurs l'accord de la délégation.

Les examens de promotion auront lieu dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires de l'Etat.

La possibilité pour le Bureau d'accorder, sur avis favorable du Secrétaire général, une dispense pour l'examen de promotion a été supprimée à la demande de la délégation.

#### *Article 6:*

La possibilité d'un changement de fonction ou d'administration dans l'intérêt du service ou à la demande de l'intéressé n'existait pas dans l'ancien statut des fonctionnaires de la Chambre.

Pour le changement d'administration, il est renvoyé au commentaire de l'article 2 concernant la proposition de loi sur le changement d'administration. Il faut souligner que le ministre de la Fonction publique en a accepté le principe pour les fonctionnaires de la Chambre.

A noter que par changement d'affectation il y a lieu d'entendre l'affectation d'un agent à un autre emploi dans le même service, alors que le changement de fonction implique de confier à l'agent concerné une autre fonction dans un autre service.

Il faut souligner que les dispositions de cet article ne doivent pas être considérées comme étant des sanctions disciplinaires déguisées et *devront être appliquées conformément à la jurisprudence et la doctrine existant en la matière dans le cadre du statut général.*

*Article 7:*

Cet article prévoit la possibilité d'un détachement dans une autre administration, dans un établissement public ou auprès d'un organisme international, ces dispositions ayant été inexistantes dans le cadre de l'ancien statut de 1986.

Dans son avis, la délégation estime „que cet article est inacceptable, car tout à fait différent dans sa portée par rapport à celle de la disposition correspondante du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

L'insécurité concernant le travail touche également la vie familiale du fonctionnaire en ce que le détachement pourra littéralement faire irruption dans sa vie privée et sans que l'intéressé dispose de moyens adéquats pour faire valoir ses droits.“

La direction estime au contraire que cet article permet aux fonctionnaires de la Chambre de réaliser des opportunités de carrière pouvant se présenter notamment au niveau international.

*Suite à une réunion entre la direction et la délégation, il a été retenu de compléter le présent commentaire des articles comme suit:*

- *Un détachement international doit être opéré vers un organisme parlementaire international.*
- *Les dispositions de cet article doivent être appliquées conformément à la jurisprudence et la doctrine existant en la matière dans le cadre du statut général.*

*Article 10:*

Cet article introduit les notions de „harcèlement sexuel ou moral“ figurant dans le statut général. La terminologie est celle employée par les lois du 26 mai 2000, du 19 mai 2003 et du 29 novembre 2006.

*Article 15:*

L'alinéa 2 de cet article prévoit que „*le fonctionnaire doit s'acquitter de ses fonctions avec zèle et exactitude et régler sa conduite en ayant uniquement en vue les intérêts de la Chambre des Députés, sans solliciter ni accepter d'instructions d'une quelconque autorité gouvernementale ou privée ou d'une organisation ou d'une personne extérieure à la Chambre des Députés*“.

Dans son avis, la délégation estime que „sous réserve d'obtenir des précisions concernant le bien-fondé de cet alinéa, qui n'a pas son pendant dans le texte gouvernemental, la délégation en propose la suppression. La délégation considère que l'intention probablement sous-jacente à ce texte est de toute façon couverte par le devoir de loyauté du fonctionnaire. En plus, il existe bien des hypothèses dans lesquelles le fonctionnaire est censé agir, du moins indirectement sur instruction de représentants du Gouvernement, ce qui le mettrait donc en contradiction avec le présent article.“

Il faut cependant savoir que cet article correspond à l'article 9 du statut actuel des fonctionnaires de la Chambre et a pour objet de faire en sorte que ces derniers ne soient pas victimes de pressions d'organes ou groupes extérieurs à la Chambre. Cet article est donc à interpréter dans le sens de la protection du fonctionnaire.

*Article 16:*

Cet article, relatif à l'examen médical, a été reformulé suite aux discussions avec la délégation. Dorénavant, l'examen médical individuel pourra être ordonné par le secrétaire général, alors que des examens touchant l'ensemble du personnel relèvent de la compétence du Bureau.

*Article 17:*

Cet article relatif aux incompatibilités ne reprend pas l'ancien article du statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés (renonciation à un mandat politique, public et à une charge dans un parti, démission d'office), mais l'article 17 du statut général.

Pour le surplus, il est renvoyé à l'exposé des motifs, point II. („Renonciation des fonctionnaires de la Chambre des députés à certains droits politiques“).

*Article 18:*

Cet article a été reformulé dans le cadre des discussions avec la délégation. Les notes de service à prendre par le secrétaire général ont forcément un caractère interprétatif ou explicatif.

*Article 19.1:*

Afin de garantir le bon fonctionnement de l'institution parlementaire à tout moment, les fonctionnaires peuvent être soumis à astreinte pour service de disponibilité. Il appartient au Bureau d'en déterminer les modalités.

*Article 19.3:*

Alors que le télétravail fonctionne déjà avec succès dans le cadre de l'administration parlementaire (quatre fonctionnaires du service du compte-rendu en bénéficient au moment de la rédaction de la présente proposition), le présent article l'introduit formellement dans le statut.

*Article 23:*

La prime d'1/6 du traitement brut dont bénéficient les fonctionnaires au service de la Chambre des Députés avant le 18 mars 2005 est inscrite dans la présente proposition.

Le Bureau pourra à l'avenir accorder une indemnité spéciale „s'il s'agit d'un service ou d'un travail extraordinaire, justement qualifié et nettement caractérisé comme tel, tant par sa nature que par les conditions dans lesquelles il est fourni“. Le Bureau pourra également déterminer les conditions et les modalités de l'allocation de l'indemnité spéciale.

Les auteurs de la présente proposition estiment qu'une indemnité spéciale peut par exemple être accordée aux fonctionnaires assurant des permanences ou qui sont astreints à des horaires de travail particuliers. Actuellement, les chauffeurs de la présidence bénéficient d'une prime de 60 euros bruts par jour pour assurer les permanences du weekend. Il est renvoyé dans ce contexte à l'article 19 qui permet au Bureau de soumettre à astreinte des fonctionnaires pour service de disponibilité.

*Article 26:*

Le présent article prévoit la compétence du Tribunal administratif en cas de contestations concernant les décisions relatives à la fixation des traitements.

*Article 27:*

L'ancien article 21 du statut des fonctionnaires de la Chambre concernant le trimestre de faveur est maintenu. Ce trimestre de faveur figure, pour les fonctionnaires soumis au statut général, dans la loi sur les pensions.

*Articles 28 à 31:*

Les dispositions concernant les congés sont précisées et alignées sur celles du statut général. Les dispositions sur le congé parental correspondent à celles de la loi du 22 décembre 2006.

L'article 28.3 permet au Bureau de fixer des jours fériés. Il en est par exemple ainsi des 4,5 jours de congé en plus dont bénéficient les agents de l'administration parlementaire suite à la suppression de certains jours chômés.

Dans son avis, „la délégation estime nécessaire de compléter ces articles par une disposition générale déterminant de façon contraignante les conditions suivant lesquelles toute absence prolongée et prévisible d'un fonctionnaire en raison de l'une ou l'autre des différentes formes de congé prévues par ces articles devra être compensée par l'engagement d'un remplaçant à durée déterminée. Il paraît indispensable de créer sur ce plan certains automatismes déclenchés dès qu'une absence prolongée de ce genre s'annonce, pour éviter des impasses mettant en danger le fonctionnement du service.“

Il a été convenu avec la délégation que l'idée du remplacement d'une absence prolongée et prévisible serait reprise dans le commentaire des articles, sans toutefois qu'il y ait modification du texte du statut.

*Article 32:*

Suite aux discussions avec la délégation, la phrase suivante a été rajoutée aux paragraphe 2:

„La Chambre informe les fonctionnaires des mesures prises pour protéger leur santé.“

La loi du 11 août 2006 relative à la lutte antitabac a inscrit au statut général des fonctionnaires de l'Etat une obligation pour l'Etat de protéger la santé du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions „en prenant les mesures nécessaires afin que les fonctionnaires soient protégés de manière efficace contre les émanations résultant de la consommation de tabac d'autrui“. L'article 32 du présent statut reprend cette obligation.

Dans ce cadre, la note de service 4/2007 du 26 juin 2007 prise suite à une décision du Bureau a retenu ce qui suit:

Compte tenu de ce cadre légal et eu égard au fait que dans sa finalité première, la loi est conçue comme une loi de protection de la santé et de prévention des maladies dues au tabagisme, le Bureau a décidé, sur la base d'une proposition de la délégation du personnel soutenue par la direction, ce qui suit:

- Durant une phase transitoire allant jusqu'au 31 décembre 2007, la tolérance de fumer dans les bureaux individuels reste applicable. Les agents en question sont invités à faire usage de cette tolérance avec modération et dans le respect scrupuleux de la protection de la santé d'autrui.
- Eu égard au fait que la finalité première de la loi est celle de la promotion de la santé publique en général et de la protection de la santé du travailleur en particulier, la Chambre offrira durant cette phase de transition aux agents désireux et motivés d'arrêter de fumer, le remboursement des frais liés à des mesures accompagnatrices du sevrage (patch nicotine et autres).

Les agents souhaitant profiter de cette disposition s'adresseront au service des ressources humaines pour être guidés vers un service de consultation spécialisé du Ministère de la Santé. Le remboursement se fera sur base d'une prescription médicale des médicaments ou autres mesures en question.

- A partir du 1er janvier 2008, l'interdiction de fumer est étendue aux bureaux individuels et s'appliquera donc à toute l'enceinte de la Chambre des Députés sans exception aucune. Les agents qui à ce moment éprouveraient toujours des difficultés de s'abstenir de fumer durant les heures de travail, pourront, sous leur propre responsabilité, sortir de l'enceinte de la Chambre. En termes d'horaire mobile, ces déplacements seront considérés comme un temps de récréation donnant lieu à une opération de sortie/entrée.

*Article 33:*

Le fonctionnaire bénéficie d'un droit de réclamation individuelle auprès de son supérieur hiérarchique.

Selon la loi du 23 décembre 2005, le délai de trois mois prévu aux divers endroits de l'article 33.5 est remplacé par un délai uniforme d'un mois.

*Article 34:*

Pour tout ce qui est relatif à la problématique des entretiens, il est renvoyé au point V. ci-dessus.

En ce qui concerne le dossier personnel, les points 2 et 3 figurant à l'article 17 du statut actuel ont été rajoutés dans le cadre des discussions avec la délégation du personnel.

En ce qui concerne l'accès au contenu du dossier personnel, l'accès du Bureau est celui de l'organe suprême des affaires du personnel.

*Article 36:*

Cet article est relatif à la liberté d'association, à la liberté syndicale et au droit de grève des fonctionnaires de la Chambre.

Le paragraphe 3 est relatif à la représentation du personnel. La terminologie a été adaptée conformément à l'avis de la délégation.

*La direction et la délégation se sont mis d'accord sur la suppression du représentant des salariés dans le cadre du présent statut. Il sera proposé au Bureau d'associer un représentant des salariés à toutes les discussions les concernant.*

*Article 36-1.:*

A l'instar du statut général, la présente proposition institue un(e) délégué(e) à l'égalité entre hommes et femmes. Ce délégué est désigné au sein du comité du personnel.

*Articles 43 à 80:*

Ces articles sont relatifs à la discipline. Il est renvoyé au point III. ci-dessus.

*Article 81:*

Toutes les dispositions contraires au présent statut, dont bien évidemment le statut actuellement en vigueur des fonctionnaires de la Chambre, sont abrogées lors de l'entrée en vigueur du présent texte.

\*

### COMMENTAIRE DES ARTICLES DE L'ANNEXE 4:

#### Régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés

La proposition de statut ne contient que les dispositions statutaires à proprement parler, alors que le statut de 1986 avait également intégré des normes concernant le cadre du personnel de l'administration parlementaire et concernant les traitements. Ces dispositions font l'objet de la présente proposition séparée.

A titre préliminaire, il échet de préciser que l'idée directrice de la présente proposition de régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés réside dans le souci de concilier le régime des fonctionnaires de la Chambre des Députés avec le régime général des fonctionnaires de l'Etat en l'alignant, autant que faire se peut, tout en conservant les spécificités du régime des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

La majorité des dispositions de cette proposition sont soit issues de l'ancien statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés soit reprises des textes applicables à la fonction publique. En effet, beaucoup de dispositions ont pu être reprises de l'ancien statut car elles étaient similaires ou identiques aux dispositions applicables aux fonctionnaires d'Etat. D'autres dispositions sont issues des textes applicables à la fonction publique soit en l'état soit en les réadaptant légèrement. Enfin, les dispositions suivantes sont soit des dispositions complètement nouvelles soit des dispositions applicables aux fonctionnaires d'Etat mais réadaptées de façon considérable:

- article 8.1.2
- article 11
- article 13
- article 14
- article 15.2 et 15.4
- article 16.2 et 16.4
- article 17.2 et 17.4
- article 18.2 et 18.4
- article 20.2 et 20.4
- article 21
- article 21bis
- article 22. IV 1° à 22. IV 6°
- article 23.1
- article 24
- article 26.

Il y a lieu de souligner que dans la présente proposition les conditions d'avancements et de promotions restent inchangées (articles 14 à 21bis), car elles diffèrent de celles des fonctionnaires d'Etat notamment sur les conditions de durée de service.

Une modification substantielle par rapport à l'ancien régime réside dans le fait que pour pouvoir bénéficier de certains allongements de grade ou accéder à certains grades de la carrière, les mêmes conditions de jours de formation requises pour les fonctionnaires de l'Etat seront applicables aux fonctionnaires de la Chambre des Députés. Le surplus de formation accompli est porté au crédit des conditions de formation nécessaires pour une promotion ou allongement de grade ultérieur.

Il faut encore noter que les dispositions transitoires (voir *article 32*) prévoient que les conditions d'examen et de formation de l'ancien statut et du nouveau régime des traitements sont supposées remplies pour les fonctionnaires actuellement en poste pour la partie de leur carrière qui s'est déroulée

sous l'ancien statut des fonctionnaires de la Chambre. Il s'agit d'éviter de grever les différentes carrières de conditions a posteriori. Pour les fonctionnaires en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent texte, les conditions de formation pour la première promotion et pour le premier allongement de grade sont également supposées remplies.

*L'article 33* règle finalement les conditions de fonctionnarisation des salariés de la Chambre des Députés. Une salariée, ayant déjà réussi le concours pour un poste de la carrière supérieure de l'attaché, est admise au stage de cette carrière, dont la durée est réduite à un an. Il est bien entendu qu'un examen de stage sera organisé. Le traitement atteint par la salariée avant son admission au stage est maintenu durant ce dernier.

Les autres salariés peuvent être fonctionnarisés, sous condition d'avoir une ancienneté de 10 ans à la Chambre des Députés et d'avoir réussi à un examen spécial. Le présent texte respecte dès lors les conditions fixées par l'instruction du Gouvernement en conseil du 5 mars 2004.

La loi sur les traitements applicable aux fonctionnaires de l'Etat prévoit un certain nombre de règlements grand-ducaux. Afin d'éviter une application au personnel de la Chambre de normes juridiques décidées par le gouvernement seul, il est proposé de prévoir un transfert des pouvoirs au Bureau. Si les dispositions sont techniques, il est proposé de prévoir une indication dans le régime des traitements des fonctionnaires de la Chambre des Députés se référant au règlement grand-ducal existant.

M. François BAUSCH

M. Xavier BETTEL

M. Lucien LUX

M. Laurent MOSAR

M. Lucien THIEL

