

N° 6932<sup>2</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

**PROJET DE LOI**

**portant modification 1. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, 2. de la loi du 24 décembre 1985 réglementant le droit de grève dans les services du secteur communal 3. de la loi communale modifiée du 3 décembre 1988 et 4. de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique**

\* \* \*

## SOMMAIRE:

|  | <i>page</i> |
|--|-------------|
| <i>Amendements gouvernementaux</i>   |             |
| 1) Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (13.5.2016)..... | 1           |
| 2) Exposé des motifs .....   | 2           |
| 3) Texte des amendements gouvernementaux.....  | 2           |
| 4) Commentaire des amendements gouvernementaux.....  | 3           |
| 5) Texte coordonné.....  | 5           |

\*

**DEPECHE DU MINISTRE AUX RELATIONS AVEC LE PARLEMENT  
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(13.5.2016)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre de l'Intérieur, j'ai l'honneur de vous saisir d'amendements gouvernementaux au projet de loi sous rubrique.

A cet effet, je joins en annexe le texte des amendements avec un commentaire ainsi qu'une version coordonnée du projet de loi tenant compte desdits amendements.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Le Ministre aux Relations  
avec le Parlement,*

Fernand ETGEN

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

Les présents amendements gouvernementaux s'inscrivent dans la foulée des réformes dans la Fonction publique communale et ont pour objet de modifier la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique. Les modifications proposées tiennent compte de la répercussion de la réforme en matière de statut général et des traitements des fonctionnaires communaux au niveau de la formation pendant le service provisoire des agents communaux.

Il s'agit dans ce contexte de déterminer dans la loi du 15 juin 1999 le champ d'application de la formation pendant le service provisoire et d'exclure les sous-groupes de traitement non visés par une formation pendant le service provisoire.

Par ailleurs, l'amendement prévoit l'introduction d'un cycle de formation de début de carrière pour les employés des communes.

A relever que dans la mesure où à la fois le régime des traitements des fonctionnaires communaux et celui des indemnités des employés communaux sont déterminés par règlement grand-ducal, la mise en oeuvre et l'organisation de la formation pendant le service provisoire et la formation de début de carrière des employés doivent également être déterminés par voie de règlement grand-ducal.

\*

## TEXTE DES AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX

1° L'intitulé du projet de loi est remplacé comme suit:

„Projet de loi portant modification 1. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, 2. de la loi du 24 décembre 1985 réglementant le droit de grève dans les services du secteur communal 3. de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988 et 4. de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique.“

2° A la suite de l'article 62, il est ajouté un nouveau chapitre IV, intitulé: **„IV. – Modification de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique“**.

3° L'article 63 est remplacé comme suit:

„A l'article 5. le point 2, du paragraphe 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit:

„2. aux fonctionnaires communaux en service provisoire à l'exception des fonctions de la rubrique „Administration générale“, relevant du sous-groupe de traitement à attributions particulières du groupe de traitement A1, énumérées par l'article 12, paragraphe 1<sup>er</sup>, sous d), aux points 4° à 12° du règlement grand-ducal fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux ainsi qu'à l'exception des fonctions de la rubrique „Enseignement“ relevant du sous-groupe de traitement à attributions particulières du groupe de traitement A1, énumérées par l'article 13 du règlement visé, paragraphe 1<sup>er</sup>, sous b), aux points 1° et 2°.“ “

4° L'article 64 est remplacé comme suit:

L'article 9bis est modifié et complété comme suit:

1. Les deux alinéas actuels deviennent le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article.

2. La première phrase du paragraphe 1<sup>er</sup> est complétée comme suit:

„et des sous-groupes éducatifs et psycho-sociaux de l'Education nationale.

3. Il est ajouté un nouveau paragraphe 2 ayant la teneur suivante:

„2) Le cycle de formation de début de carrière prévu à l'article 20 paragraphe 3 du règlement grand-ducal déterminant le régime et les indemnités des employés communaux est organisé par l'Institut pour les employés communaux bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée relevant des groupes d'indemnité prévus aux articles 43 à 49, à l'exception des sous-groupes d'indemnité de l'enseignement. Il est sanctionné par un contrôle des connaissances.“ “

5° L'article 65 est remplacé comme suit:

„A l'article 18, paragraphe 1<sup>er</sup>, point i), les termes „carrières des communes“ sont remplacés par les termes „catégories de traitement du personnel des communes“.

6° A la suite de l'article 65, il est inséré un nouveau chapitre V. intitulé „– **Dispositions transitoires**“.

7° L'article 67 est remplacé comme suit:

„L'agent communal qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, se trouve en congé sans traitement ou en congé pour travail à mi-temps accordés pour des raisons personnelles ou familiales, continue de bénéficier de ce congé jusqu'à son terme, même si sa durée dépasse dix années. Lorsque la durée de ce congé est inférieure à dix années, une éventuelle prolongation peut être accordée, sans que cependant la durée totale desdits congés ne puisse dépasser dix années.“

8° Il est inséré un nouvel article 68, libellé comme suit:

„Par dérogation aux dispositions prévues à l'article 6bis paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux précitée, l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles y prévue n'est pas applicable aux fonctionnaires en service provisoire en service au moment de l'entrée en vigueur de cette disposition.“

9° Il est inséré un nouvel article 69 libellé comme suit:

„Les dispositions du chapitre II de la présente loi ne sont pas applicables aux litiges collectifs en cours.“

10° A la suite de l'article 69, il est inséré un nouveau chapitre VI. intitulé „– **Disposition finale**“.

11° Il est inséré un nouvel article 70, libellé comme suit:

„La présente loi entre en vigueur le premier jour du septième mois qui suit celui de sa publication au Mémorial, à l'exception de l'article 10, point 3, dont l'entrée en vigueur est différée de cinq années.“

\*

## COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX

### *Ad point 1°*

Le présent point a pour objet de compléter l'intitulé du projet de loi par un nouveau point 4, qui prévoit la modification de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'institut national d'administration publique.

### *Ad point 2°*

Le point 2 introduit un nouveau chapitre IV dans le projet de loi qui concerne la modification de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique.

### *Ad point 3°*

La modification apportée au paragraphe 2 de l'article 5 a comme objet d'adapter la disposition légale en question à la nouvelle terminologie relative aux carrières du secteur communal, introduite par le règlement grand-ducal fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux. L'obligation de suivre une formation générale auprès de l'Institut national d'administration publique s'applique en exécution du paragraphe 2 nouveau à tout fonctionnaire communal en service provisoire, à l'exception, de ceux relevant de la rubrique „Administration générale“ des fonctions du groupe de traitement A1, sous-groupe à attribution particulière. Il s'agit en l'occurrence des fonctions „dirigeantes“ auprès des entités communales ainsi que les fonctions médicales. Il en est de même des fonctions relevant de la rubrique „Enseignement“, sous-groupe à attributions particulières du groupe de traitement A1, à savoir celles de directeur, respectivement de directeur-adjoint d'un conservatoire.

### *Ad point 4°*

Cet article introduit une précision quant à l'application de la formation de début de carrière. En effet celle-ci ne s'appliquera pas au sous-groupe de l'enseignement ni au sous-groupe socio-éducatif relevant du secteur de l'Education nationale. Cette disposition est importante dans la mesure où les employés de ce dernier sous-groupe doivent déjà suivre une formation de début de carrière à l'Institut de l'éducation nationale. Il est profité de l'occasion pour introduire dans la législation ayant trait à l'Institut national d'administration publique cette modification qui concerne le personnel étatique.

Par ailleurs, l'article en question confère à l'institut national d'administration publique la compétence pour procéder à l'organisation de la formation de début de carrière des employés communaux. L'introduction d'une obligation pour les employés communaux de suivre une telle formation de base est prévue par le règlement grand-ducal déterminant le régime et les indemnités des employés communaux. Cette mesure vise à permettre également aux employés communaux d'acquérir en début de carrière des connaissances générales en matière de législation communale. Cette obligation ne s'applique pas aux employés communaux relevant de l'enseignement musical communal, savoir aux chargés de cours des conservatoires et écoles de musique, pour lesquelles des connaissances en la matière ne constituent pas une condition sine qua non en vue de l'accomplissement de leur mission, qui consiste à enseigner la musique aux élèves des institutions visées.

*Ad point 5°*

La modification proposée au niveau de l'article 18 est d'ordre technique et vise à remplacer l'ancienne terminologie des carrières par la nouvelle nomenclature des catégories de traitement.

*Ad point 6°*

Ce point tient compte de l'insertion d'un nouveau chapitre IV. en raison de laquelle l'ancien chapitre IV. devient le nouveau chapitre V.

*Ad point 7°*

Le nouvel article 67 reprend le texte de l'ancien article 63.

*Ad point 8°*

Le nouvel article 68 reprend les dispositions de l'ancien article 64.

*Ad point 9°*

Les dispositions de l'ancien article 65 sont reprises par le nouvel article 69.

*Ad point 10°*

Ce point tient compte de de l'insertion d'un nouveau chapitre IV. en raison de laquelle l'ancien chapitre V. devient le nouveau chapitre VI.

*Ad point 11°*

Cet article reprend le texte de l'ancien article 67.

## TEXTE COORDONNE

### PROJET DE LOI

**portant modification 1. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux 2. de la loi du 24 décembre 1985 réglementant le droit de grève dans les services du secteur communal 3. de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988 et 4. de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique..**

### TEXTE DU PROJET DE LOI

#### I.– Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifié comme suit:

1. Le paragraphe 4 est remplacé comme suit:

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

Les articles 1bis, 1ter et 1quater, l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup> point f), l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, l'article 2, paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, première phrase, ainsi que les articles 6, 6bis, l'article 6ter, les articles 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49, paragraphe 1<sup>er</sup>, 50 et 51, l'article 52, à l'exception de l'alinéa dernier, 53 et 54, 55 à 93 pour autant que l'employé communal tombe sous le régime disciplinaire des fonctionnaires communaux.

Les dispositions des articles 6, 6bis, 6ter, 21ter, 35 et 50 ne sont applicables qu'aux employés communaux engagés à durée indéterminée.“

2. Le paragraphe 6 est remplacé comme suit:

„La situation des salariés au sens du Code du Travail, sans préjudice de l'article 22 troisième alinéa, de la présente loi, est régie par le Code du Travail. Ils sont affiliés à la Caisse nationale d'assurance Pension et à la Caisse Nationale de Santé et ils ressortissent à la Chambre des salariés.“

3. Le paragraphe 7 est modifié comme suit:

L'alinéa 2 est remplacé par les dispositions suivantes:

„Sont applicables aux fonctionnaires retraités, les dispositions suivantes de la présente loi l'article 12, paragraphe 4, l'article 25, l'article 36, paragraphes 4 à 6, l'article 39, l'article 43, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, l'article 48, l'article 52, alinéa 4 ainsi que les articles 89 et 93.“

**Art. 2.** A l'article 1bis, paragraphe 1<sup>er</sup>, sous b), la deuxième phrase est remplacée comme suit:

„Le harcèlement défini à l'article 13 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.“

**Art. 3.** A l'article 1ter, paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 3 est remplacé comme suit:

„Le harcèlement sexuel tel que défini à l'article 13 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.“

**Art. 4.** L'article 2 est modifié comme suit:

1. Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:

a) A la suite du point f) il est ajouté les trois alinéas suivants:

Exceptionnellement, le conseil communal peut procéder à la création d'emplois en vue de l'engagement d'agents hautement spécialisés ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance de deux des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée et sur avis conforme du ministre de l'Intérieur.

Lorsque après deux publications externes, un poste n'a pas pu être occupé par un candidat correspondant à la description du poste vacant, le conseil communal peut procéder à l'engagement d'un agent ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée et sur avis conforme du ministre de l'Intérieur.

Le fonctionnaire en service provisoire, recruté en exécution de l'alinéa qui précède doit, au moment de son entrée en service, se soumettre à un contrôle des langues administratives prévu au point f) du présent paragraphe. Le fonctionnaire en service provisoire qui n'a pas réussi au contrôle des connaissances des langues est tenu de passer un deuxième contrôle à la fin de la première année du service provisoire en cas d'échec dans une langue ou à la fin de la deuxième année du service provisoire en cas d'échec dans deux langues. Le fonctionnaire en service provisoire qui subit un échec à ces épreuves peut s'y présenter une nouvelle fois. Un nouvel échec entraînera révocation du service provisoire.

- b) Le dernier alinéa actuel du paragraphe 1<sup>er</sup>, qui devient le nouvel avant-dernier alinéa, est remplacé comme suit:

„L'admission au service des communes est refusée aux candidats qui étaient au service d'une commune à titre définitif et qui ont été licenciés, révoqués ou démis d'office. Elle est également refusée aux candidats dont le service provisoire a été résilié pour la seconde fois.“

- c) Le paragraphe 1<sup>er</sup> est complété par l'alinéa suivant:

„Pour l'application des dispositions de la lettre e) ci-dessus, le ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions, le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions ou le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions peut reconnaître un diplôme ou certificat comme équivalent à celui exigé pour un poste vacant, le cas échéant sur avis d'une commission à instituer par règlement grand-ducal.“

2. Au paragraphe 2, alinéa 3, les termes „du 19 octobre 1995 déterminant les conditions et les modalités de l'accès du fonctionnaire à une carrière supérieure à la sienne“ sont remplacés par les termes „du XXX fixant les conditions et modalités d'accès du fonctionnaire communal à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé communal à un groupe d'indemnité supérieur au sien“.

3. Le paragraphe 4 est remplacé comme suit:

„Tous les emplois communaux doivent être occupés par des fonctionnaires. Exceptionnellement et pour des raisons dûment motivées, le conseil communal peut, sous l'approbation du ministre de l'Intérieur, procéder à l'engagement de personnel sous le régime de l'employé communal. Il en est de même de l'engagement de personnel sous le régime du salarié à tâche principalement intellectuelle par le collègue des bourgmestre et échevins.“

4. Le paragraphe 6 est remplacé comme suit:

„En cas de circonstances exceptionnelles dûment constatées par le conseil communal sur avis conforme du Ministre de l'Intérieur, des agents disposant d'une formation universitaire, qui peuvent se prévaloir d'une expérience professionnelle d'au moins douze années et disposent de qualifications particulières requises pour un emploi déclaré vacant, peuvent être admis au service d'une commune. Cette admission se fait par dérogation aux conditions normales d'admission définitive et de service provisoire.“

Ces agents sont engagés sous le régime du salarié à un poste de la catégorie d'indemnité A, groupes A1 ou A2, prévus pour les employés communaux. Après une période d'une année, ils peuvent être nommés en qualité de fonctionnaire communal à l'un des échelons de l'un des grades faisant partie de la catégorie de fonctionnaire concernée. La date de la nomination détermine l'ancienneté de grade pour fixer l'échéance des avancements en grade ultérieurs ainsi que l'échéance des avancements en échelons. A cet effet, le fonctionnaire nommé à un grade déterminé est censé remplir les conditions d'ancienneté pour accéder à ce grade telles que prévues par le règlement grand-ducal fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.“

**Art. 5.** L'article 4 est modifié comme suit:

1. Le paragraphe 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit:

„La nomination provisoire vaut admission au service provisoire dont la durée est de trois ans pour le fonctionnaire admis au service provisoire à un poste à tâche complète et de quatre ans pour

le fonctionnaire admis au service provisoire à un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.

Les fonctionnaires communaux peuvent bénéficier d'une réduction du service provisoire dont les conditions et modalités d'application sont fixées par règlement grand-ducal. Toutefois la durée du service provisoire ne peut être inférieure à deux années en cas de tâche complète, ni être inférieure à trois années en cas de service à temps partiel.“

2. Le deuxième alinéa du paragraphe 3 est remplacé comme suit:

„L'admission au service provisoire est résiliable La résiliation est prononcée soit pour faute grave, soit lorsque le fonctionnaire en service provisoire s'est vu attribuer une appréciation professionnelle insuffisante par application des dispositions de l'article 6bis. Sauf dans le cas d'une résiliation pour faute grave, le fonctionnaire en service provisoire a droit à un préavis d'un mois à compter du premier jour du mois qui suit celui de la constatation de l'insuffisance professionnelle. En cas de résiliation pour faute grave, le fonctionnaire est entendu préalablement en ses explications et la délégation du personnel, si elle existe, est entendue préalablement en son avis.“

3. La première phrase de l'alinéa 4 du paragraphe 3 est remplacée comme suit:

„Le service provisoire peut être suspendu par le collège des bourgmestre et échevins soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du fonctionnaire en service provisoire ainsi que dans l'hypothèse où celui-ci bénéficie des congés visés aux articles 30bis ou 31, paragraphe 1. ci-après. En cas d'incapacité de travail, le paiement du traitement, en tout ou en partie, peut être continué par décision du collège des bourgmestre et échevins.“

4. L'alinéa 5 du paragraphe 3 est complété par la phrase suivante:

„Le fonctionnaire en service provisoire a réussi à l'examen d'admission définitive lorsqu'il a obtenu une note finale d'au moins deux tiers du total des points et une note suffisante dans chacune des épreuves. Par note finale, il y a lieu d'entendre celle qui se compose du résultat de la partie générale et de la partie spéciale de l'examen d'admission définitive.“

5. Au paragraphe 4, les termes „, , la mise en oeuvre du plan d'insertion professionnelle“ sont ajoutés à la suite des termes „les modalités du service provisoire“.

6. Il est inséré un nouveau paragraphe 5, libellé comme suit:

„5. Le service provisoire a pour objectif de développer les compétences professionnelles, administratives, organisationnelles et sociales du fonctionnaire en service provisoire.

La période de service provisoire comprend une phase de formation administrative théorique générale, une phase de formation spéciale théorique et pratique préparant aux missions spécifiques et une phase d'initiation pratique dans l'administration.

A cet effet, le fonctionnaire en service provisoire est soumis pendant son service provisoire à un plan d'insertion professionnelle élaboré par son administration.

Le plan d'insertion professionnelle permet de faciliter le processus d'intégration du fonctionnaire en service provisoire dans son administration tout en lui conférant la formation nécessaire et les connaissances de base indispensables pour bien exercer ses fonctions.

Le plan d'insertion professionnelle prévoit, à l'égard du fonctionnaire en service provisoire, la désignation d'un patron de stage, la mise à disposition d'un livret d'accueil et l'élaboration d'un carnet de stage.

Le fonctionnaire en service provisoire est à considérer comme un agent appelé à être formé en vue de ses futures fonctions et missions. Il bénéficie à ce titre d'une initiation pratique à l'exercice de ses fonctions sous l'accompagnement d'un patron de stage.“

**Art. 6.** A la suite de l'article 5, il est ajouté un nouveau chapitre intitulé comme suit:

**„Chapitre 2bis.– Développement professionnel du fonctionnaire“**

**Art. 7.** L'article 6 est remplacé comme suit:

„**Art. 6.** Le développement professionnel du fonctionnaire s'inscrit dans le cadre d'un système de gestion par objectifs qui détermine et assure le suivi de la performance générale de l'administration et de la performance individuelle des agents qui font partie de l'administration.



Le système de gestion par objectifs est mis en oeuvre par cycles de trois années, dénommés „périodes de référence“, sur base des éléments suivants:

- a) La description des missions et objectifs des communes et de leurs services,
- b) l'organigramme,
- c) la description de poste avec le relevé des tâches,
- d) l'entretien individuel du fonctionnaire avec son interlocuteur hiérarchique,
- e) le plan de travail individuel pour chaque fonctionnaire.

La description de poste, établie par le collège des bourgmestre et échevins, définit les missions et les activités principales liées aux postes identifiés dans l'organigramme ainsi que les compétences théoriques, les compétences techniques et pratiques et les compétences sociales exigées pour l'accomplissement de ces missions et activités.

Le collège des bourgmestre et échevins est responsable de la mise en oeuvre de la gestion par objectifs dans son administration Il établit la description des missions et objectifs de la commune et de ses services ainsi que l'organigramme de l'administration.

Les fonctions d'interlocuteur hiérarchique sont assumées par le collège des bourgmestre et échevins. Sauf pour les agents assumant les fonctions de secrétaire communal ou de receveur communal, telles qu'elles sont prévues par la communale modifiée du 13 décembre 1988 ou ceux bénéficiant d'une nomination comme directeur, le collège des bourgmestre et échevins peut déléguer ces fonctions au supérieur hiérarchique direct de l'agent, cette position découlant de l'organigramme de l'administration. Dans des cas exceptionnels les fonctions d'interlocuteur peuvent être déléguées à un agent communal classé dans une catégorie, un groupe de traitement ou un grade supérieur à celle ou celui de l'agent faisant l'objet d'un entretien individuel, à désigner par le collège des bourgmestre et échevins. Il en est de même dans le cas d'un agent faisant l'objet d'une mise à disposition en exécution de la loi du 28 novembre 2009 sur la mise à disposition par les communes de main d'oeuvre aux sociétés de droit privé opérant dans le domaine de l'électricité et du gaz. Pour l'agent détaché temporairement en exécution de l'article 8, les fonctions d'interlocuteur hiérarchique sont assumées par l'autorité hiérarchique de l'entité communale à laquelle l'agent est détaché, soit déléguées par celle-ci suivant les modalités définies à l'alinéa qui précède.

L'entretien individuel et l'établissement du plan de travail individuel du fonctionnaire pour la période de référence suivante se déroulent pendant la dernière année de la période de référence en cours. Pour le fonctionnaire nouvellement nommé à titre définitif, le premier entretien individuel et l'établissement du premier plan de travail individuel se déroulent pendant les trois premiers mois suivant la date d'effet de sa nomination définitive.

Pour le fonctionnaire en service provisoire, la période de référence est fixée à une année, sauf dans le cas où la dernière partie du service provisoire est inférieure à une année. Dans cette hypothèse, la période de référence est réduite en conséquence. Le premier entretien individuel et l'établissement du premier plan de travail individuel se déroulent pendant le premier mois suivant la date d'effet de son admission au service provisoire.“

**Art. 8.** A la suite de l'article 6, il est ajouté un nouvel article 6bis libellé comme suit:

„**Art. 6bis.** 1. Le développement professionnel du fonctionnaire comprend un système d'appréciation des performances professionnelles qui s'appuie sur le système de gestion par objectifs.

Le système d'appréciation s'applique à partir du dernier grade du niveau général pour le passage au niveau supérieur ainsi que pour chaque promotion ou avancement assimilé à une promotion dans le niveau supérieur, au sens de la loi fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.

2. Le système d'appréciation comprend les critères d'appréciation, les niveaux de performance, l'entretien d'appréciation et les effets.

L'appréciation est faite sur base des critères d'appréciation suivants:

- la pratique professionnelle comprenant les compétences théoriques, les compétences techniques et pratiques et les compétences sociales qui sont définies dans la description de poste,
- la réalisation du plan de travail individuel.

Le résultat de l'appréciation est exprimé en niveaux de performance qui sont définis comme suit:



- le niveau de performance 4 équivaut à „dépasse les attentes“,
- le niveau de performance 3 équivaut à „répond à toutes les attentes“,
- le niveau de performance 2 équivaut à „répond à une large partie des attentes“,
- le niveau de performance 1 équivaut à „ne répond pas aux attentes“.

Un entretien d’appréciation entre le fonctionnaire et son interlocuteur hiérarchique, tel qu’il est prévu par l’article 6, est organisé au cours des trois derniers mois de la période de référence. Lors de cet entretien, le fonctionnaire peut se faire accompagner par un autre agent de son administration. Le collègue des bourgmestre et échevins ou son délégué peut prendre part à cet entretien.

Lors de cet entretien, les performances du fonctionnaire par rapport aux critères d’appréciation définis ci-dessus sont discutées et appréciées sur base d’une proposition d’appréciation élaborée par l’interlocuteur hiérarchique. A l’issue de l’entretien, l’interlocuteur hiérarchique soumet par écrit au collègue des bourgmestre et échevins une proposition d’appréciation motivée, renseignant également les observations du fonctionnaire. Le collègue des bourgmestre et échevins arrête le résultat de l’appréciation en connaissance des observations du fonctionnaire. La décision motivée du collègue des bourgmestre et échevins est communiquée par écrit au fonctionnaire. Lorsque les fonctions de l’interlocuteur hiérarchique sont assumées par le collègue des bourgmestre et échevins, la décision motivée au sujet du résultat de l’appréciation du fonctionnaire est prise directement par le collègue des bourgmestre et échevins sur la base de l’entretien d’appréciation.

Lorsque le fonctionnaire obtient un niveau de performance 4, il bénéficie de trois jours de congé de reconnaissance pour la période de référence suivant l’appréciation. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois au cours de cette période et peut être fractionné en demi-journées.

Le niveau de performance 3 n’a pas d’effet.

Lorsque le fonctionnaire obtient un niveau de performance 2, le collègue des bourgmestre et échevins lui adresse une recommandation de suivre des formations dans les domaines de compétences jugés insuffisants et identifiés lors de l’appréciation. Le fonctionnaire bénéficie d’une dispense de service pour suivre ces formations. Toutefois, celles-ci ne comptent pas comme formations exigées pour pouvoir bénéficier d’un avancement en grade.

Le niveau de performance 1 entraîne le déclenchement de la procédure d’amélioration des performances professionnelles telle que définie à l’article 6ter.

3. Pour le fonctionnaire en service provisoire, l’appréciation des performances professionnelles se fait à la fin de chaque période de référence. Lorsque la dernière période de référence est inférieure à un semestre, il ne sera pas procédé à une nouvelle appréciation.

Les conditions d’appréciation sont celles fixées conformément au paragraphe 2 ci-dessus, sous réserve des dispositions suivantes:

- pendant la première et la deuxième période de référence, les compétences théoriques du critère d’appréciation de la pratique professionnelle ne sont pas prises en compte,
- lors de l’entretien d’appréciation, le fonctionnaire en service provisoire est accompagné par son patron de stage.

Lorsque l’une des appréciations prévues donne lieu à un niveau de performance 1, le stagiaire se voit appliquer les dispositions prévues à l’article 4, paragraphe 3, alinéa 2.“

**Art. 9.** A la suite du nouvel article 6bis, il est ajouté un nouvel article 6ter libellé comme suit:

„**Art. 6ter.** Lorsque le résultat de l’appréciation fait apparaître le niveau de performance 1 ou lorsque les performances du fonctionnaire sont insuffisantes en dehors des cas où le système d’appréciation s’applique, le collègue des bourgmestre et échevins déclenche la procédure d’amélioration des performances professionnelles.

Lorsque des performances insuffisantes du fonctionnaire sont constatées sans application du système d’appréciation, le déclenchement de la procédure d’amélioration des performances professionnelles est opéré sur la base d’un rapport circonstancié élaboré par le collègue des bourgmestre et échevins, le fonctionnaire concerné entendu préalablement en ses explications.

Au début de cette procédure, un programme d’appui d’une durée maximale d’une année est établi afin d’aider le fonctionnaire à retrouver le niveau de performances requis.

A la fin du programme d'appui, un rapport d'amélioration des performances professionnelles sur la base des critères du système d'appréciation est établi par le collège des bourgmestre et échevins. Si les performances du fonctionnaire correspondent aux niveaux de performance 2, 3 ou 4, la procédure est arrêtée. Si les performances du fonctionnaire correspondent au niveau de performance 1, la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 54 est déclenchée.

**Art. 10.** L'article 7 est modifié comme suit:

1. Le paragraphe 1<sup>er</sup> est remplacé par la disposition suivante:

„Nul fonctionnaire ne peut prétendre à la promotion s'il ne remplit pas les conditions telles que définies par le règlement grand-ducal fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.

Les décisions en matière de promotion des fonctionnaires communaux relèvent de la compétence du conseil communal et celles ayant trait aux avancements en traitement des fonctionnaires communaux sont prises par le collège des bourgmestre et échevins. Toutes les décisions prévues par le présent paragraphe sont soumises à l'approbation du ministre de l'Intérieur.

2. Au paragraphe 3 les termes „peut fixer“ sont remplacés par „fixe“ et les termes „une carrière supérieure à la sienne“ sont remplacés par les termes „un groupe de traitement supérieur au sien.“
3. Le paragraphe 4 est abrogé.

**Art. 11.** A l'article 8, il est ajouté un nouveau paragraphe 3 libellé comme suit:

Sans préjudice de l'affectation du fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins peut, pour des raisons dûment motivées relatives au bon fonctionnement des services publics, procéder à des détachements pour une durée maximale de deux ans renouvelable à son terme.

Par détachement, on entend l'assignation au fonctionnaire d'un autre emploi correspondant à son sous-groupe de traitement et à son grade dans une autre administration communale, dans un syndicat de communes un établissement public placé sous la surveillance des communes ou auprès d'un organisme international.

Sauf le cas d'un détachement dans un syndicat de communes dans lequel la commune concernée est membre, le détachement se fait sur accord du fonctionnaire intéressé.

En cas de détachement, le fonctionnaire relève de l'autorité hiérarchique de [administration communale, du syndicat de communes respectivement de Rétablissement public placé sous la surveillance des communes ou de l'organisme international auquel il est détaché. Au terme du détachement, le fonctionnaire est de nouveau intégré dans la cadre de son administration d'origine.

**Art. 12.** A l'article 14, le paragraphe 3 est remplacé comme suit:

„3. le fonctionnaire qui s'absente sans autorisation ni excuse valable perd de plein droit la partie de son traitement à raison d'un trentième par journée d'absence entière ou entamée, sans préjudice de l'application éventuelle de sanctions disciplinaires.“

**Art. 13.** A l'article 18, il est ajouté à la suite des termes „l'article 36“ les termes „paragraphe 8“.

**Art. 14.** A la suite de l'article 21bis, il est inséré un nouvel article 21ter libellé comme suit:

„**Art. 21ter.** 1. Le fonctionnaire qui désire s'inscrire à un cycle d'études pouvant conduire à une qualification supplémentaire peut, si l'intérêt du service le permet, se voir accorder par le collège des bourgmestre et échevins une dispense de service pour pouvoir participer aux cours et examens de ce cycle d'études.

Pour pouvoir bénéficier de la dispense de service, le fonctionnaire doit:

- a) avoir au moins dix années de service depuis la date de sa nomination définitive;
- b) s'inscrire à un cycle d'études en relation avec ses attributions et missions ou dans d'autres domaines susceptibles de promouvoir son développement professionnel auprès de l'administration publique;
- c) avoir épuisé le congé individuel de formation prévu à l'article 29, paragraphe 1<sup>er</sup> lettre q);

Pendant la dispense de service, le fonctionnaire continue de bénéficier intégralement de son traitement. Au cas où il quitte, pour quelque raison que ce soit, son service auprès d'une adminis-

tration communale, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance des communes moins de dix ans après l'octroi de la dispense de service, il doit rembourser le traitement correspondant à la dispense de service qu'il a touché, calculé proportionnellement au temps qui manque pour atteindre dix années.

2. La dispense de service peut correspondre au maximum à vingt pour cent de la tâche du fonctionnaire.

Le nombre maximum de fonctionnaires d'une administration pouvant bénéficier de la dispense de service est fixé à vingt pour cent de l'effectif total du sous-groupe de traitement auquel ils appartiennent.

3. La dispense de service peut être demandée et accordée pour une période initiale maximale de deux années d'études. Elle peut être prolongée d'année en année pour continuer le cycle d'études commencé.

La demande de dispense de service initiale est adressée, au moins six mois avant l'échéance du délai d'inscription au cycle d'études, par la voie hiérarchique au collègue des bourgmestre et échevins. Elle doit être motivée et indiquer l'institution en charge du cycle d'études, la nature, le contenu et la durée totale du cycle d'études, le nombre d'heures de cours, de formations et d'examens prévues ainsi que les dates de début et de fin de la ou des années d'études.

La demande de renouvellement est adressée de la même manière au moins un mois avant le début de l'année d'études subséquente. Elle doit être motivée et indiquer les résultats obtenus aux examens des années d'études précédentes, le nombre d'heures de cours, de formations et d'examens prévues pour l'année d'études ainsi que les dates de début et de fin de l'année d'études.

4. La dispense de service est considérée comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

La mise en compte de la dispense de service pour le droit à la pension et pour le calcul de la pension est déterminée par la législation relative aux pensions des fonctionnaires communaux."

**Art. 15.** A l'article 22, l'alinéa dernier est remplacé comme suit:

„La rémunération des salariés au sens du Code du Travail est fixée par le conseil communal sous l'approbation du ministre de l'Intérieur.“

**Art. 16.** L'article 23 est modifié comme suit:

1. A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes „dont il jouit en vertu d'une disposition légale ou d'une disposition réglementaire prise en vertu d'une loi“ sont supprimés.
2. L'alinéa 2 est supprimé.
3. A l'alinéa 3, les termes „différentes fonctions communales“ sont remplacés par les termes „différents grades“ et le terme „pouvait“ est remplacé par le terme „peut“.

**Art. 17.** L'article 25 est modifié comme suit:

Au paragraphe 1. il est ajouté à la suite du mot „temporairement“ les termes „et pour une durée dépassant trois mois“.

**Art. 18.** 1. L'article 29 est modifié comme suit:

Au paragraphe 1<sup>er</sup>, sous la lettre o), les termes „le congé culturel“ sont remplacés par les termes „le congé linguistique“ et il est ajouté les lettres r), s) et t), libellée comme suit:

- r) le congé social;
- s) le congé spécial pour la participation à des opérations pour le maintien de la paix;
- t) le congé de reconnaissance.“

Il est complété par un nouveau paragraphe 5 libellé comme suit:

„5. Si, au moment de la cessation de ses fonctions, le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier du congé de récréation qui lui est dû pour les quinze mois précédant cette cessation, la rémunération corres-

pendant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ sous forme d'une indemnité non pensionnable.

Le congé de récréation relatif à l'année de la cessation des fonctions n'est indemnisé que proportionnellement à la durée d'activité de service de l'année en cours, toute fraction de congé étant arrondie à l'unité supérieure.

Pour le calcul de l'indemnité, sont pris en compte le traitement de base, l'allocation de famille, les primes payées périodiquement et l'allocation de fin d'année.

Cette rémunération ne compte pas pour l'application des règles anti-cumul des différents régimes de pension."

**Art. 19.** L'article 30bis est modifié comme suit:

1. Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:

a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes „de la personne“ sont remplacés par les termes „du fonctionnaire“.

b) L'alinéa 2 est modifié comme suit:

- les termes „toute personne“ sont remplacés par les termes „le fonctionnaire“;
- le mot „appelée“ est remplacé par „appelé“;
- les termes „qu'elle“ sont remplacés par les termes „qu'il“;
- le terme „domiciliée“ est remplacé par le terme „domicilié“;
- le terme „occupée“ est remplacé par le terme „occupé“;
- les termes „auprès d'une même administration publique ou d'un même établissement public 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“ sont remplacés par les termes „auprès d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance des communes pour une durée de travail au moins égale à la moitié d'une tâche complète et ce pendant toute la durée du congé parental“;
- le terme „affiliée“ est remplacé par le terme „affilié“;
- les termes „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“ sont remplacés par les termes „sans que la durée totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, ne dépasse la moitié d'une tâche complète“.

**Art. 20.** L'article 30ter est modifié comme suit:

1. A l'alinéa 2, les termes „le ou les employeurs“ sont remplacés par les termes „le collège des bourgmestre et échevins“.
2. Au même alinéa, les termes „de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi“ sont remplacés par les termes „d'une tâche complète“.

**Art. 21.** A l'article 30quater, paragraphes 6 et 7, les termes „l'employeur“ sont à chaque fois remplacés par les termes „le collège des bourgmestre et échevins“.

**Art. 22.** A l'article 30quinquies, les termes „à son employeur“ sont remplacés à chaque fois par les termes „au collège des bourgmestre et échevins“.

**Art. 23.** L'article 30sexies est modifié comme suit:

1. Aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, les termes „L'employeur“ sont à chaque fois remplacés par les termes „Le collège des bourgmestre et échevins“.
2. Le paragraphe 3 est modifié comme suit:
  - a) A l'alinéa 2, le terme „salarié“ est remplacé par le terme „parent“.
  - b) A l'alinéa 3, les termes „l'employeur“ sont remplacés par les termes „le collège des bourgmestre et échevins“, le terme „salarié“ est remplacé par le terme „parent“, les termes „plusieurs employeurs“ sont remplacés par les termes „plusieurs communes, syndicats de communes ou

établissements publics placés sous la surveillance des communes“ et les termes „les employeurs“ sont remplacés par les termes „les collèges des bourgmestre et échevins respectifs“.

- c) A l'alinéa 4, les termes „l'employeur“ sont remplacés par les termes „le collège des bourgmestre et échevins“, les termes „à l'agent“ sont remplacés par les termes „au parent“ et les termes „de l'agent“ sont remplacés par les termes „du parent“.

**Art. 24.** L'article 30nonies est modifié comme suit:

- 1°. Au paragraphe 2, alinéa 2, le terme „travailleur“ est remplacé par le terme „fonctionnaire“ et les termes „son employeur“ sont remplacés par les termes „le collège des bourgmestre et échevins“.
- 2°. Au paragraphe 3, alinéa 5, les termes „de son administration“ sont remplacés par les termes „du collège des bourgmestre et échevins“.

**Art. 25.** A la suite de l'article 30nonies, il est ajouté un nouvel article 30decies libellé comme suit:

**„Art. 30decies. Congé linguistique**

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé linguistique à accorder selon les conditions et modalités prévues par le Code du Travail.“

**Art. 26.** L'article 31 est modifié comme suit:

1. Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:
- a) L'alinéa 3 est remplacé par la disposition suivante:
- „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 selon les modalités prévues à l'article 30, ainsi que, le cas échéant, à un congé parental prévu à l'article 30bis, à un congé sans traitement prévu au présent paragraphe et à un congé pour travail à mi-temps prévu à l'article 32, paragraphe 1<sup>er</sup>. Pour le cas de survenance d'une grossesse, le congé sans traitement du fonctionnaire masculin qui devient père ne prend pas fin, mais ce dernier a droit, sur sa demande, à une prolongation de ce congé pour une durée maximale de deux années à compter de la fin du congé de maternité.“
- b) Au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, les termes „des majorations de l'indice“ sont supprimés.
2. Le paragraphe 2 est modifié comme suit:
- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup> point a) le terme „quinze“ est remplacé par le terme „seize“.
- b) A l'alinéa 1<sup>er</sup> le point b) est complété par a disposition suivante:
- „Les congés sans traitement accordés pour des raisons personnelles ou familiales ne peuvent dépasser dix années. Ceux accordés pour raisons professionnelles ne peuvent dépasser quatre années. En cas de circonstances exceptionnelles, le collège des bourgmestre et échevins peut accorder une prolongation de deux années au maximum du congé sans traitement pour raisons professionnelles.“
- 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 selon les modalités prévues à l'article 30, ainsi que, le cas échéant, à un congé parental prévu à l'article 30bis, à un congé sans traitement prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> et à un congé pour travail à mi-temps prévu à l'article 32, paragraphe 1<sup>er</sup>. Pour le cas de survenance d'une grossesse, le congé sans traitement du fonctionnaire masculin qui devient père ne prend pas fin, à moins que ce dernier ne fasse valoir son droit au congé sans traitement prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> et ce avec effet à partir de la fin du congé de maternité.“
- c) A l'alinéa dernier, les termes „ , des majorations de l'indice“ sont supprimés et les termes „l'article 7 paragraphe 1<sup>er</sup> alinéa 3“ sont remplacés par les termes „l'article 7 paragraphe 1<sup>er</sup> alinéa 1<sup>er</sup>“.

**Art. 27.** L'article 32 est modifié comme suit:

1. Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:
- a) A l'alinéa 2, les termes „à la première année d'études primaires“ sont remplacés par les termes „au cycle deux de l'enseignement fondamental“.

b) L'alinéa 3 est remplacé par la disposition suivante

„Si, pendant le congé pour travail à mi-temps 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 selon les modalités prévues à l'article 30, ainsi que, le cas échéant, à un congé parental prévu à l'article 30bis, à un congé sans traitement prévu à l'article 31, paragraphe 1<sup>er</sup> ou à un congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe. Pour le cas de survenance d'une grossesse, le congé pour travail à mi-temps du fonctionnaire masculin qui devient père ne prend pas fin, mais ce dernier a droit, sur sa demande, soit à une prolongation de ce congé dans la limite de la durée maximale prévue à l'alinéa 2, soit au congé sans traitement prévu à l'article 31, paragraphe 1<sup>er</sup> avec effet à partir de la fin du congé de maternité.“

c) A l'alinéa 5, les termes „à moitié“ sont remplacés par les termes „à la moitié“ et les termes „ , des majorations de l'indice“ sont supprimés.

2. Le paragraphe 2 est modifié comme suit:

a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point a), le terme „quinze“ est remplacé par „seize“.

b) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, le point b) est complété par la disposition suivante:

„Les congés pour travail à mi-temps accordés pour des raisons personnelles ou familiales ne peuvent dépasser dix années. Ceux accordés pour raisons professionnelles ne peuvent dépasser quatre années. En cas de circonstances exceptionnelles, le collège des bourgmestre et échevins peut accorder une prolongation de deux années au maximum du congé pour travail à mi-temps pour raisons professionnelles.“

c) L'alinéa 2 est complété par la disposition suivante:

„Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps ne peut pas assumer de fonction dirigeante telle que définie ci-avant.“

d) A l'alinéa 4 les termes „ , des majorations de l'indice“ sont supprimés et les termes „l'article 7 paragraphe 1<sup>er</sup> alinéa 3“ sont remplacés par les termes „l'article 7 paragraphe 1<sup>er</sup> alinéa 1<sup>er</sup>“.

Le paragraphe 4 est complété par la disposition suivante:

„Cette interdiction ne s'applique pas lorsque le congé est accordé pour des raisons professionnelles.“

**Art. 28.** L'article 34 est modifié comme suit:

1. Au paragraphe 2, alinéa 3, la première phrase est supprimée.

2. Au paragraphe 2, alinéa 4, il est ajouté la phrase suivante:

„Le fonctionnaire bénéficiant d'un service à temps partiel ne peut pas assumer de fonction dirigeante telle que définie ci-avant.“

3. Au paragraphe 4, le terme „quinze“ est remplacé par le terme „seize“ et les termes „ , des majorations de l'indice“ sont supprimés.

**Art. 29.** L'article 36, paragraphe 4, est complété par une troisième phrase libellée comme suit:

„Il en est de même pour les actions qui seraient intentées par des tiers ou par les autorités judiciaires contre le fonctionnaire en raison de sa qualité ou de ses fonctions devant les juridictions de l'ordre judiciaire.“

**Art. 30.** A l'article 39, le paragraphe 5 est remplacé comme suit:

„5. Les administrations communales sont tenues de délivrer au fonctionnaire communal une ampliation de toute délibération concernant sa carrière.“

**Art. 31.** A la suite de l'article 41, il est ajouté un nouvel article 41bis libellé comme suit:

„**Art. 41bis.** Le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué traite, pour ce qui est des candidats aux emplois communaux, du personnel y nommé ou engagé contractuellement et des bénéficiaires d'une pension en exécution de la législation relative aux pensions des fonctionnaires et employés communaux, les données à caractère personnel nécessaires à l'exécution des processus centraux et locaux de gestion du personnel.“



Le même droit appartient au ministre de l'intérieur pour autant que les données visées sont requises en exécution de la tutelle administrative qu'il exerce sur les communes respectivement d'autres missions qui lui sont confiées par des dispositions légales ou réglementaires en matière de gestion du personnel communal.

Le même droit appartient à la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux pour autant que les données visées sont requises en exécution de la législation relative aux pensions des fonctionnaires et employés communaux.

Ces processus concernent:

- les prévisions administratives et financières des effectifs, des postes et des emplois,
- le recrutement,
- la gestion de l'organisation et des organigrammes,
- la formation des fonctionnaires en service provisoire, la formation continue et la gestion des compétences,
- le développement professionnel et l'amélioration des prestations professionnelles,
- la gestion du temps, des activités et des déplacements,
- la santé et la sécurité au travail,
- la discipline,
- la gestion des carrières, des rémunérations et des pensions.

Les données traitées sont celles fournies par les personnes concernées elles-mêmes et celles résultant de leurs activités, du déroulement de leur carrière ainsi que de leurs droits et obligations en matière de rémunération et de pension.

L'accès aux données à caractère personnel sera sécurisé, limité et contrôlé. Les données à caractère personnel ne pourront être consultées que par les personnes habilitées à y accéder en raison de leurs fonctions et ne pourront être communiquées à des tiers que s'il existe une disposition légale ou réglementaire particulière ou si la personne concernée a donné au préalable son consentement écrit.“

**Art. 32.** L'article 43 est modifié comme suit:

1. Au point 7 il est ajouté la phrase suivante:

„Lorsque la délégation se compose d'un seul membre titulaire, le délégué suppléant est autorisé de plein droit à assister aux réunions qui se tiennent en présence du collège des bourgmestre et échevins.“

2. Le point 9 est remplacé comme suit:

„Sont électeurs tous les fonctionnaires et employés bénéficiant du statut de l'employé communal âgés de dix-huit ans accomplis, en service auprès de la commune depuis au moins six mois au jour de l'élection.

Pour être éligibles, les agents énumérés à l'alinéa qui précède doivent remplir les conditions suivantes:

- a) être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection;
- b) le fonctionnaire doit bénéficier d'une nomination définitive et compter, au jour de l'élection une année de service au moins;
- c) l'employé communal doit compter, au jour de l'élection trois années de service au moins.

Les parents et alliés jusqu'au quatrième degré d'un membre du collège des bourgmestre et échevins ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel.

L'agent exclu temporairement de ses fonctions conformément à l'article 58 paragraphe 9 de la présente loi ne peut faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel.“

3. Il est ajouté au point 10 une nouvelle phrase libellée comme suit:

„Le mandat du délégué du personnel prend également fin lorsque l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature a informé le collège des bourgmestre et échevins et la délégation du personnel que l'intéressé a cessé de lui appartenir.“



4. Il est ajouté un nouveau point 16 libellé comme suit:

„16. Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d’une délégation du personnel, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d’un délégué à l’égalité, soit à l’exercice de sa mission, est punie d’une amende de 251 à 15.000 euros.“

**Art. 33.** A l’article 43bis, les termes „la loi du 8 décembre 1981 relative“ sont remplacés par les termes „les dispositions du Code du Travail relatives“.

**Art. 34.** A l’article 48bis, alinéa 3, les termes „quarante-deux semaines“ sont remplacés par les termes „six mois“.

**Art. 35.** Le paragraphe 3 de l’article 49 est supprimé.

**Art. 36.** L’article 50 est modifié comme suit:

1. Le paragraphe 2 est modifié et complété comme suit:

a) Il est inséré un nouvel alinéa 2 libellé comme suit, l’alinéa 2 actuel devenant le nouvel alinéa 3:  
„Le délai précité est de six mois pour le fonctionnaire qui démissionne de ses fonctions et qui peut prétendre à pension.“

b) A l’alinéa 2 actuel, devenu le nouvel alinéa 3, le terme „Elle“ est remplacé par les termes „La demande“.

2. Au paragraphe 3 il est ajouté une nouvelle phrase au deuxième alinéa, libellée comme suit:

„Cette prolongation ne s’applique pas au fonctionnaire qui démissionne de ses fonctions et qui peut prétendre à pension.“

3. Au paragraphe 3, alinéa 4, les termes „n’a pas informé l’administration“ sont remplacés par les termes „ne l’a pas informé“.

**Art. 37.** A l’article 51, paragraphe 2, les termes „par le conseil communal“ sont ajoutés à la suite du terme „prononcée“.

**Art. 38.** A l’article 52, il est ajouté un nouvel alinéa 4, libellé comme suit:

„Le conseil communal peut conférer au fonctionnaire qui a cessé ses fonctions le titre honorifique de la fonction qu’il remplissait en dernier lieu.“

**Art. 39.** A la suite de l’article 53 il est inséré les termes „Chapitre 14bis – De la commission d’appréciation des performances professionnelles“ et l’article 54 est remplacé comme suit

„**Art. 54.** 1. Lorsqu’un rapport d’amélioration des performances professionnelles prévu au chapitre 2bis fait apparaître le niveau de performance 1, le fonctionnaire fait l’objet de la procédure d’insuffisance professionnelle, dans les conditions et modalités précisées ci-dessous, et pouvant conduire au déplacement, à la réaffectation ou à la révocation.

Par réaffectation au sens du présent article, il y a lieu d’entendre la nomination du fonctionnaire à un grade inférieur de son groupe de traitement à un échelon de traitement inférieur à l’échelon atteint dans le grade occupé par le fonctionnaire avant la décision. A partir de la date d’effet de la décision, les prochains avancements en grade interviennent à chaque fois après trois années, sans préjudice des conditions d’accès au niveau supérieur et au dernier grade.

2. Dans le cadre du présent article, le collège des bourgmestre et échevins saisit la commission d’appréciation des performances professionnelles instituée auprès du ministre de l’Intérieur.

La commission est composée d’un délégué du ministre, d’un délégué du Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises et d’un représentant de l’organisation syndicale la plus représentative sur le plan national en fonction du total des suffrages obtenus lors des élections à la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics – groupe des fonctionnaires communaux, qui sont nommés à titre permanent par le ministre de l’intérieur pour un mandat renouvelable de trois ans. La commission comporte en outre un délégué du collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève l’agent intéressé et d’un représentant de la délégation du personnel de l’administration dont

fait partie l'agent, qui sont nommés ad hoc par le ministre de l'Intérieur. S'il n'y existe pas de délégation du personnel, l'organisation la plus représentative sur le plan national envoie deux membres dans cette commission.

Lorsque la commission est appelée à se prononcer au sujet d'un agent engagé par une institution d'enseignement musical communal, telle que prévue par la loi du 28 avril 1998 portant a) harmonisation de l'enseignement musical dans le secteur communal; b) modification de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; c) modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, elle est complétée par le commissaire à l'enseignement musical.

Pour chaque membre effectif, il est nommé un membre suppléant choisi selon les mêmes critères.

Les personnes nommées en remplacement d'un membre effectif, „ad hoc“ ou suppléant dont la place devient vacante en cours de mandat, achèvent le mandat de leur prédécesseur.

Lorsque le fonctionnaire comparaisant devant la commission appartient au cadre de la même administration qu'un membre permanent de celle-ci, ce dernier ne peut pas siéger.

Il en est de même en cas de parenté ou d'alliance jusqu'au troisième degré avec le fonctionnaire. Pour des raisons dûment motivées, un membre peut demander au président de ne pas siéger. Pour l'application du présent alinéa, le partenariat au sens de l'article 2 de la loi modifiée du 9 juillet 2004 sur les effets légaux de certains partenariats est assimilé à l'alliance.

Dans les cas visés à l'alinéa qui précède, le membre suppléant remplace le membre effectif. Si le membre suppléant est affecté de la même incompatibilité, le ministre de l'intérieur nomme, selon les mêmes critères que le membre à remplacer, un autre membre ad hoc par rapport auquel il n'existe pas d'incompatibilité.

3. Le fonctionnaire est informé du déclenchement de la procédure.

Il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure. Il dispose, pour préparer sa défense, d'un délai d'au moins un mois.

Le président de la commission convoque le fonctionnaire à l'audience aux jour et heure fixés pour celle-ci. Le fonctionnaire peut se faire assister par une personne de son choix.

Le fonctionnaire est entendu par la commission. Il peut également présenter des observations écrites. La commission peut soit d'office, soit à la demande du fonctionnaire, ordonner toutes les mesures d'instruction complémentaires susceptibles d'éclairer ses débats.

4. Après avoir examiné tous les éléments du dossier et compte tenu, le cas échéant, des déclarations écrites et orales de l'intéressé et des témoins ainsi que des autres mesures d'instruction, la commission prend, après avoir entendu les observations du délégué du collège des bourgmestre et échevins, l'une des mesures suivantes:

- a) elle prononce le déplacement, la réaffectation ou la révocation du fonctionnaire;
- b) elle classe le dossier si elle estime qu'aucune des trois décisions visées au point a) n'est indiquée.

La décision de la commission est motivée et arrêtée par écrit suivant les modalités prévues à l'article 80 ci-dessous. La décision de la commission est incessamment transmise au collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève le fonctionnaire. Elle est communiquée à l'intéressé dans les formes prévues à l'article 87 ci-dessous.

5. L'autorité communale est tenue d'appliquer la décision telle que retenue par la commission. Cette mission incombe au collège des bourgmestre et échevins en cas de déplacement ou de réaffectation et au conseil communal en cas de révocation. Le collège des bourgmestre et échevins renvoie le fonctionnaire des fins de la poursuite lorsque la commission n'a pas retenu l'une des décisions visées au point a) du paragraphe 4.

La décision à prendre par l'autorité communale en exécution de l'alinéa qui précède est motivée et arrêtée par écrit. Elle est communiquée au fonctionnaire et au délégué du collège des bourgmestre et échevins dans les formes prévues par l'article 87 ensemble avec la décision de la commission. Sans préjudice des dispositions de l'article 87 concernant la date d'effet des autres décisions, celle révoquant le fonctionnaire prendra effet:

- à l’expiration d’une durée de deux mois si le fonctionnaire peut faire valoir une ancienneté de service de moins de cinq ans,
- à l’expiration d’une durée de quatre mois lorsqu’il peut faire valoir une ancienneté de service comprise entre cinq et dix années,
- à l’expiration d’une durée de six mois lorsqu’il peut faire valoir une ancienneté de service d’au moins dix années.

Les durées visées au présent paragraphe ne comptent pas comme temps de service pour les augmentations biennales, les avancements en traitement et les promotions.

6. L’application des décisions à prononcer aux termes de la procédure prévue ci-dessus s’effectue, compte tenu du caractère spécifique de la procédure d’insuffisance professionnelle, par l’autorité communale compétente en exécution du paragraphe 5 ci-dessus.“

**Art. 40.** Le chapitre 14bis, comportant les articles 54bis à 54octies est abrogé.

**Art. 41.** L’article 58 est modifié comme suit:

1. Les termes „majorations biennales“, respectivement „majoration biennale“ sont à chaque fois remplacés par le terme „biennales“, respectivement „biennale“.
2. Le point 5 est complété par un nouvel alinéa libellé comme suit:
 

„A partir du prononcé de la sanction du déplacement, le fonctionnaire est suspendu de l’exercice de ses fonctions jusqu’à sa nouvelle affectation, sans que cette suspension ne puisse dépasser trois mois. Le Conseil de discipline peut assortir cette période de suspension de la retenue de la moitié du traitement et des rémunérations accessoires.“
3. Au point 7, l’alinéa 2 est supprimé.
4. Le point 8 est modifié comme suit:
  - a) La phrase „Lorsque l’ancien traitement avant la rétrogradation correspond à un indice majoré sur base de l’article 4 du règlement grand-ducal modifié du 4 avril 1964 portant assimilation des traitements des fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, à ceux des fonctionnaires de l’Etat, l’échelon de traitement fixé par le Conseil de discipline dans le nouveau grade après la rétrogradation, est majoré de l’indice calculé sur base de l’article 4 précité.“ est supprimée.
  - b) Les alinéas 2 et 3 sont remplacés par l’alinéa suivant: „A partir de la date d’effet de la décision disciplinaire, les prochains avancements en grade interviennent à chaque fois après trois années, sans préjudice des conditions d’accès au niveau supérieur et au dernier grade.“.
5. Au point 10, les termes „disqualification morale“ sont remplacés par les termes „non-respect de la dignité des fonctions telle que définie à l’article 12“.
6. Au point 11, l’alinéa dernier est remplacé comme suit:
 

„Toutefois, la perte du droit à la pension n’est encourue que par le fonctionnaire visé par la loi instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l’Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois.“

**Art. 42.** L’article 59 est modifié comme suit:

1. Au paragraphe 2, les termes „porte ou“ sont supprimés et les termes „disqualification morale“ sont remplacés par les termes „non-respect de la dignité des fonctions telle que définie à l’article 12“.
2. Au paragraphe 4, à la suite des termes „paragraphe 2“, il est inséré la partie de phrase suivante: „et jusqu’à la décision définitive en cas de condamnation prévue sous b) du paragraphe 2“.
3. Au paragraphe 5, les caractères „b)“ sont supprimés.

**Art. 43.** L’article 60 est modifié comme suit:

- 1°. A l’alinéa 1<sup>er</sup>, la première phrase est remplacée par la phrase suivante:
 

„Le fonctionnaire condamné pour un acte commis intentionnellement à une peine privative de liberté d’au moins un an sans sursis ou à l’interdiction de tout ou partie des droits énumérés à l’article 11 du Code pénal perd de plein droit son emploi, son titre et son droit à la pension.“

2°. L'alinéa 2 est remplacé comme suit:

„Toutefois, la perte du droit à la pension n'est encourue que par le fonctionnaire visé par la loi instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois“.

**Art. 44.** L'article 61, paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:

1. A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les caractères b) sont supprimés.
2. Le point b) est remplacé par la disposition suivante:

„b) est retenue définitivement en cas de condamnation à une peine d'emprisonnement ou à l'interdiction de tout ou partie des droits énumérés à l'article 11 du Code pénal et en cas de révocation ou de mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou non-respect de la dignité des fonctions telle que définie à l'article 12;“

**Art. 45.** A l'article 62, les termes „entendu en ses explications“ sont remplacés par les termes „appelé à donner ses explications“.

**Art. 46.** A l'article 65, le terme „préposé“ est remplacé par les termes „supérieur hiérarchique“.

**Art. 47.** L'article 66 est modifié comme suit:

1. A l'article 66, paragraphe 1<sup>er</sup>, les termes „soit prononcer une sanction inférieure à celle retenue par le collège des bourgmestre et échevins“ sont remplacés par les termes „soit prononcer l'une des autres sanctions mineures précitées“.
2. Le paragraphe 3 est remplacé comme suit:

„3. L'autorité saisie du recours peut, soit confirmer la décision attaquée, soit prononcer une autre sanction, soit acquitter le fonctionnaire.“

**Art. 48.** L'article 68 est modifié comme suit:

1. Le paragraphe 2, alinéa 2 est complété par la phrase suivante:  
„A cet effet, les dispositions de l'article 77, alinéa 3 sont applicables.“
2. Au paragraphe 3, alinéa 2, les termes „Si le fonctionnaire ne peut être touché personnellement, l'information“ sont remplacés par les termes „L'information“.

**Art. 49.** L'article 70 est modifié comme suit:

- 1° A l'alinéa 2, les termes „à des carrières différentes“ sont remplacés par „à des sous-groupes de traitement différents“.
- 2° L'alinéa 6 est remplacé par la disposition suivante „Les membres du conseil ne peuvent être entre eux parents jusqu'au troisième degré inclusivement.“

**Art. 50.** A l'article 77, alinéa 3, les termes „l'article 80“ sont remplacés par les termes „l'article 77“.

**Art. 51.** A l'article 79, alinéa 3, il est ajouté la phrase suivante:

„Les trois jours précédant chaque audience, ils ont en outre le droit de prendre connaissance du dossier au secrétariat du Conseil de discipline.“

**Art. 52.** A l'article 87, paragraphe 1<sup>er</sup>, les termes „huit jours francs“ sont remplacés par les termes „cinq jours“.

**Art. 53.** A l'article 88, alinéa 2, les termes „par tout acte de poursuite ou d'instruction disciplinaire“ sont remplacés par les termes „par la saisine du commissaire du Gouvernement“.

**Art. 54.** A l'article 89, les termes „a encouru“ sont à chaque fois remplacés par les termes „s'est vu infliger“.

**Art. 55.** A l'article 90 il est ajouté sous le point 3° à la suite des termes „à son conjoint“ les termes „ou à son partenaire;“

**Art. 56.** 1° L'intitulé du chapitre 16 est remplacé comme suit: „Fonctionnarisation d'employés communaux“.

2° L'article 94 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. 94.** 1. L'employé communal peut être admis au statut de fonctionnaire communal dans les conditions et suivant les modalités prévues ci-dessous. Le présent paragraphe s'applique aux employés communaux relevant des sous-groupes administratif, scientifique et technique, éducatif et psycho-social ou à attributions particulières.

Avant de pouvoir changer de statut, l'employé doit remplir les conditions suivantes:

- a) avoir accompli au moins quinze années de service, à temps plein ou à temps partiel, à compter de la date d'engagement auprès d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance des communes en qualité d'employé communal;
- b) avoir une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives;
- c) avoir réussi à l'examen de carrière lorsqu'un tel examen est prévu pour le sous-groupe d'indemnité dont relève l'employé communal;
- d) le cas échéant avoir au moins réalisé le plan de travail individuel tel que déterminé à l'occasion des entretiens individuels prévus dans le cadre de la gestion par objectifs.

L'employé qui remplit les conditions précitées peut être admis à passer l'examen de promotion ou, à défaut d'un tel examen, l'examen d'admission définitive prévus pour le groupe de traitement dont l'employé veut faire partie.

L'employé qui remplit les conditions précitées est nommé en qualité de fonctionnaire au même niveau de groupe de traitement et aux mêmes grade et échelon qu'il avait atteints avant sa fonctionnarisation. La date de nomination détermine l'échéance des avancements en grade et en échelon ultérieurs. Le traitement auquel a droit l'agent au moment de sa nomination comme fonctionnaire ne peut pas être supérieur à celui qu'il toucherait par application des dispositions des articles 10 à 13 du règlement grand-ducal du xx fixant le régime des traitements et les modalités d'avancement des fonctionnaires communaux s'il avait bénéficié d'une nomination au même groupe de traitement en tant que fonctionnaire dès son entrée en service.

En cas de fonctionnarisation d'un employé communal dont la rémunération est fixée en exécution de l'article 5, paragraphe 3 du règlement grand-ducal modifié du 15 novembre 2001 concernant la rémunération des employés communaux ou en exécution de l'article 51.1 du règlement grand-ducal déterminant le régime et les indemnités des employés communaux, la fixation du niveau de groupe de traitement, du grade et de l'échelon est effectuée sur avis préalable conforme du ministre de l'intérieur.

Les avancements ultérieurs dans le nouveau groupe de traitement sont subordonnés aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables aux fonctionnaires communaux.

2. Les employés communaux relevant du sous-groupe de l'enseignement peuvent être admis au statut de fonctionnaire communal, sur base des mêmes critères, selon les modalités à déterminer par règlement grand-ducal tenant compte des contraintes spécifiques du secteur de l'enseignement.“

## **II. – Modification de la loi du 24 décembre 1985 réglementant le droit de grève dans les services du secteur communal**

**Art. 57.** A l'article 2, le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:

1° L'alinéa 1<sup>er</sup>, est remplacé comme suit:

„1. Les litiges collectifs font l'objet d'une procédure de conciliation obligatoire devant une commission de conciliation. Au sens de la présente loi, on entend par litiges collectifs les litiges qui interviennent entre le personnel et les collectivités visés à l'article 1<sup>er</sup> ou le Gouvernement et qui ont trait aux rémunérations, au statut, aux pensions et plus généralement aux conditions de travail du personnel visé ainsi qu'à l'organisation des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes.

Le litige collectif est considéré comme généralisé lorsqu'il concerne les intérêts de l'ensemble du personnel ou de la majorité du personnel de ces collectivités. Lorsque le litige concerne l'en-

semble du personnel ou de la majorité du personnel de l'une ou de l'autre commune, syndicat de communes ou établissement public placé sous la surveillance des communes ou de l'un ou de l'autre sous-groupe de traitement, respectivement de l'une ou de l'autre fonction d'un même métier de ce sous-groupe, il est considéré comme non généralisé."

2° L'alinéa 2 est complété par les termes „et d'autant de suppléants“.

3° A l'alinéa 3, les termes „l'association“ sont remplacés par „le Syndicat“.

4° Il est ajouté à l'alinéa 3 une phrase libellée comme suit:

„Le mandat de président ou président-suppléant est incompatible avec les fonctions de Président de la Cour Supérieure de Justice.“

5° A l'alinéa 4, sous b), les termes „soit à l'une ou l'autre carrière ou fonction“ sont remplacés par les termes „soit à l'un ou l'autre sous-groupe de traitement, respectivement à l'une ou l'autre fonction.“

**Art. 58.** L'article 3 est remplacé comme suit

„En cas de non conciliation: le différend est soumis au Président de la Cour Supérieure de Justice siégeant comme médiateur.“

**Art. 59.** A l'article 5, l'alinéa 1<sup>er</sup> est complété par une deuxième phrase libellée comme suit:

„La décision de recourir à la grève doit intervenir dans un délai de six mois au plus tard à partir de l'échec de la procédure de conciliation ou, le cas échéant, de la médiation.“

**Art. 60.** L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 8 est remplacé comme suit:

„Le membre du personnel désigné à l'article 1<sup>er</sup> ainsi que le représentant d'un syndicat qui ne se serait pas conformé aux règles énoncées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2 et aux articles 2, 5, 6 et 7 sera passible d'une amende de 251 à 5.000 euros.

Les dispositions du Livre 1<sup>er</sup> du Code pénal ainsi que celles des articles 130-1 à 132-1 du code d'instruction criminelle sont applicables.“

### **III. – Modification de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988**

**Art. 61.** L'article 30 est modifié comme suit

1. L'alinéa 1<sup>er</sup> est complété par la phrase suivante:

„La décision y afférente fixe la tâche du poste visé et en définit le groupe et sous-groupe de traitement respectivement le niveau de qualification requis.“

2. Le deuxième alinéa est remplacé comme suit:

„Le conseil communal nomme, révoque et démissionne les fonctionnaires et les employés communaux sous l'approbation du ministre de l'Intérieur.“

**Art. 62.** A l'article 57, le point 8° est remplacé comme suit:

„8° de l'engagement des salariés sous l'approbation du ministre de l'Intérieur, de la surveillance du personnel communal, de l'application à ces personnes des mesures qui découlent impérativement de dispositions légales ou réglementaires en matière de congés, promotions et autres droits statutaires;“

### **IV. – Modification de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique**

**Art. 63.** „A l'article 5, le point 2. du paragraphe 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit:

„2. aux fonctionnaires communaux en service provisoire à l'exception des fonctions de la rubrique „Administration générale“, relevant du sous-groupe de traitement à attributions particulières du groupe de traitement A1, énumérées par l'article 12, paragraphe 1<sup>er</sup>, sous d), aux points 4° à 12° du règlement grand-ducal fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux ainsi qu'à l'exception des fonctions de la rubrique „Enseignement“ relevant du sous-groupe de traitement à attributions particulières du groupe de



traitement A1, énumérées par l'article 13 du règlement visé, paragraphe 1<sup>er</sup>, sous b), aux points 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>."

**Art. 64.** L'article 9bis est modifié et complété comme suit:

1. Les deux alinéas actuels deviennent le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article.
2. La première phrase du paragraphe 1<sup>er</sup> est complétée comme suit:  
„et des sous-groupes éducatifs et psycho-sociaux de l'Education nationale.“
3. Il est ajouté un nouveau paragraphe 2 ayant la teneur suivante:  
„2) Le cycle de formation de début de carrière prévu à l'article 20 paragraphe 3 du règlement grand-ducal déterminant le régime et les indemnités des employés communaux est organisé par l'Institut pour les employés communaux bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée relevant des groupes d'indemnité prévus aux articles 43 à 49, à l'exception des sous-groupes d'indemnité de l'enseignement. Il est sanctionné par un contrôle des connaissances.“

**Art. 65.** A l'article 18, paragraphe 1<sup>er</sup>, point i, les termes „carrières des communes“ sont remplacés par les termes „catégories de traitement du personnel des communes.“

#### **V. – Dispositions transitoires**

**Art. 66.** Les dispositions de l'article 36, paragraphe 1, sous a) ne s'appliquent pas au fonctionnaire qui peut prétendre à pension dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur de l'article 36 visé.

**Art. 67.** L'agent communal qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, se trouve en congé sans traitement ou en congé pour travail à mi-temps accordés pour des raisons personnelles ou familiales, continue de bénéficier de ce congé jusqu'à son terme, même si sa durée dépasse dix années. Lorsque la durée de ce congé est inférieure à dix années, une éventuelle prolongation peut être accordée, sans que cependant la durée totale desdits congés ne puisse dépasser dix années.

**Art. 68.** Par dérogation aux dispositions prévues à l'article 6bis paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux précitée, l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles y prévue n'est pas applicable aux fonctionnaires en service provisoire en service au moment de l'entrée en vigueur de cette disposition.

**Art. 69.** Les dispositions du chapitre II de la présente loi ne sont pas applicables aux litiges collectifs en cours.

#### **VI. – Disposition finale**

**Art. 70.** La présente loi entre en vigueur le premier jour du septième mois qui suit celui de sa publication au Mémorial, à l'exception de l'article 10, point 3. dont l'entrée en vigueur est différée de cinq années.



## EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet la transposition dans le secteur communal de la réforme du statut général opérée au niveau de la Fonction Publique étatique.

Il est profité de l'occasion pour apporter certaines modifications à la loi communale modifiée du 13 décembre 1988, qui deviennent nécessaires en exécution de la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé et ceci au niveau de la définition des compétences en matière d'engagement des salariés. Une précision est également apportée quant au contenu des décisions du conseil communal portant création d'un poste d'agent communal. **Enfin, des modifications sont apportées à la loi organique de l'Institut national d'administration publique, modifications qui tiennent compte de la nouvelle terminologie introduite par la réforme dans la fonction Publique au niveau de la désignation des carrières. En outre il est introduit la base légale autorisant l'INAP à offrir des formations également aux employés communaux.**

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### I. Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

#### *Ad article 1<sup>er</sup>*

1° Il est tenu compte, en ce qui concerne les dispositions du statut général des fonctionnaires communaux qui sont applicables aux employés communaux, des mesures nouvellement introduites pour les fonctionnaires, à savoir l'introduction du principe de la gestion de l'administration par objectifs, du système d'appréciation des compétences professionnelles de l'agent communal ainsi que du congé linguistique. A noter que le système d'appréciation ne s'applique aux employés communaux engagés pour une durée déterminée. Cette exclusion est une conséquence logique de la gestion par objectifs qui est basée sur un rythme pluriannuel et qui présuppose une durée minimale pour la fixation et le suivi des objectifs.

Il en est de même de la situation des employés communaux en ce qui concerne les dispositions relatives à la démission de l'agent, ceci pour des raisons évidentes ayant trait à la durée de l'engagement. Il est profité de l'occasion pour assimiler les employés communaux aux fonctionnaires communaux en matière de contrôle de la connaissance des langues administratives. Ceci implique que dorénavant ce contrôle sera effectué pour les employés communaux également par l'Institut national d'administration publique, ce contrôle ayant été fait dans le passé par le Ministère de l'Intérieur. Dorénavant seront également applicables aux employés communaux les dispositions qui prévoient que l'admission au service des communes est refusée aux personnes qui ont été au service d'une institution communale et qui ont été licenciées, révoquées, démisées d'office ou dont le service provisoire a été résilié pour la seconde fois.

2° Le paragraphe 6 de l'article 1<sup>er</sup>, qui traite de la situation des „anciens“ employés privés, dénommés „salariés“ par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé, est modifié en fonction des modifications apportées au régime des agents visés par la loi en question. A noter que dorénavant le paragraphe en question concerne également les „anciens“ ouvriers communaux, qui se sont également vus conférer le statut du „salarié“ en exécution de la loi du 13 mai 2008 précitée.

3. Il y a lieu de noter qu'en raison de la suppression de la réintégration des fonctionnaires communaux, l'alinéa 2 du paragraphe 7. doit être supprimé. L'accord conclu le 15 juillet 2011 entre le Gouvernement et la CGFP dans le cadre de la réforme de la Fonction publique prévoit que „le statut général sera précisé en ce sens que les retraités de l'Etat continueront à être considérés comme fonctionnaires avec application des mêmes droits et devoirs, selon le principe de la nomination à vie“.

Comme suite à cet accord, le paragraphe 7 est donc remplacé par de nouvelles dispositions comprenant l'énumération des articles du statut qui s'appliquent aux fonctionnaires retraités. En résumé, il s'agit des règles suivantes: l'obligation de garder le secret sur les informations obtenues dans l'exer-

cice des fonctions, la protection et l'indemnisation du fonctionnaire en cas d'atteinte ou de dommage subis en raison des fonctions, les règles relatives au dossier personnel, la liberté syndicale, la possibilité de se voir accorder le titre honorifique de ses fonctions et la procédure de révision d'une sanction disciplinaire.

*Ad article 2*

La modification adapte la référence à la disposition légale intéressée aux modifications qui sont apportées à la structure du statut général des fonctionnaires communaux par le présent projet de loi.

*Ad article 3*

Le remarque portant sur l'article 2 vaut également pour le présent article.

*Ad article 4*

1° a) La disposition reprend une mesure existant auprès de la Fonction Publique étatique, à savoir la possibilité d'accorder une dispense de la connaissance adéquate de deux des trois langues administratives. Il s'agit de permettre aux communes d'engager des personnes offrant des connaissances professionnelles exceptionnelles mais ne disposant pas des connaissances linguistiques requises en vue de l'accès à la Fonction Publique communale. Afin de garantir une application uniforme de la disposition visée au sein du secteur communal, il est prévu que les décisions à prendre en l'occurrence sont soumis à l'avis conforme du ministre de l'Intérieur.

Afin de permettre aux communes d'occuper certains postes pour lesquels il est devenu de plus en plus difficile de trouver des candidats maîtrisant les trois langues administratives, il est prévu la possibilité pour les communes de procéder à l'engagement de tels candidats au cas où deux publications externes d'une vacance de poste n'ont pas permis d'occuper ledit poste. Etant évident que chaque fonctionnaire doit faire preuve de la connaissance des trois langues administratives, la nouvelle disposition prévoit que les candidats en question doivent se soumettre au contrôle y afférent et y réussir au plus tard à la fin de leur service provisoire.

b) L'énumération des cas dans lesquels un candidat n'a plus le droit d'accéder au statut de fonctionnaire communal est adaptée en raison d'une modification apportée à une autre disposition du statut.

En effet, d'une part, la mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale a été remplacée par la démission pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale.

Par ailleurs, et afin de lui accorder une seconde chance, il est désormais prévu que le fonctionnaire dont le service provisoire est résilié (pour motifs graves ou en cas d'obtention d'un niveau de performance 1) aura la possibilité de poser une nouvelle, mais ultime, candidature pour être admis au service des communes. Jusqu'à présent, une révocation du service provisoire avait pour conséquence d'exclure définitivement le candidat de toute nouvelle admission au service des communes.

c) Le paragraphe 1 de l'article 2 est tout d'abord complété par une disposition qui prévoit que les membres du Gouvernement ayant respectivement la Fonction publique, l'Education nationale ou l'Enseignement supérieur dans leurs attributions peuvent accorder des équivalences de diplômes par rapport à ceux exigés pour l'accès au service des communes.

Ensuite, comme corollaire à la possibilité de bénéficier exceptionnellement d'une dispense de la langue luxembourgeoise, il a été jugé utile de prévoir que l'agent en question doit suivre des cours de langue en la matière et ce en pouvant bénéficier du congé linguistique prévu par le nouvel article 30decies du statut qui fait référence au Code du Travail dans lequel ce congé a été introduit par une loi du 17 février 2009.

2° La disposition fait référence au nouveau règlement grand-ducal ayant trait au changement de carrière.

3° La modification apportée à la disposition légale visée tient compte de l'introduction d'un statut unique pour les salariés, regroupant sous la dénomination de „salarié“ les anciennes catégories de personnel d'ouvriers et d'employés privés. En effet l'ancien régime accordait la compétence pour

procéder à l'engagement d'un employé privé au conseil communal, tandis que le recrutement des salariés relèvera désormais de la compétence du collège des bourgmestre et échevins.

4° Dans la mesure où la disposition figurant au paragraphe 6 de l'article 2 constitue une mesure d'exception en matière de recrutement de fonctionnaires communaux, il importe de veiller à ce qu'il en soit fait une application limitative et uniforme au sein du secteur communal. C'est pourquoi la décision y afférente sera dorénavant prise par le conseil communal sur avis conforme du ministre de l'Intérieur. En raison du caractère exceptionnel de la mesure visée, il est désormais prévu qu'elle ne peut être appliquée qu'à des agents offrant une expérience professionnelle minimale de douze années. A noter que la nouvelle formulation des conditions d'application de cette mesure est de nature à préciser que l'engagement d'un fonctionnaire par le biais de cette disposition dispense les candidats intéressés des seules conditions de service provisoire et des examens y afférents, toutes les autres conditions d'admission à un emploi sous le statut du fonctionnaire communal, prévues à l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup> devant être remplies en l'occurrence.

Par ailleurs, l'alinéa 2 a été reformulé pour tenir compte des changements à intervenir au niveau des carrières des fonctionnaires communaux. Le nouveau texte permet en outre d'engager les agents visés non seulement pour une durée déterminée d'une année, donc obligatoirement par un contrat de travail à durée déterminée. A l'avenir ces personnes peuvent donc être engagées pour une durée indéterminée comme salarié et être fonctionnarisé après une durée minimale de service d'une année.

#### *Ad article 5*

1° Cette modification résulte de la décision du Gouvernement d'augmenter la durée du service provisoire de 2 à 3 ans. En conséquence, la durée du service provisoire pour l'agent occupant un poste à 50% ou à 75% d'une tâche complète est portée de 3 à 4 ans.

Il est profité de l'occasion pour introduire également pour les fonctionnaires communaux de la possibilité de bénéficier d'une réduction du service provisoire, dont les modalités sont fixées par règlement grand-ducal s'agit en l'occurrence de reprendre une mesure existant depuis longue date pour les fonctionnaires de l'Etat.

2° Il est désormais prévu que dans le cas d'une appréciation de niveau de performance 1 à la fin de la première, de la deuxième ou de la troisième année du service provisoire, le service provisoire est résilié. Cette résiliation prend effet à la suite d'un préavis d'un mois qui court à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui de la constatation de l'insuffisance. Cette disposition permet au fonctionnaire en service provisoire de pouvoir bénéficier d'une indemnité de chômage en cas de résiliation pour insuffisance professionnelle. Il est profité de l'occasion pour renforcer la protection du fonctionnaire en service provisoire en cas de licenciement pour faute grave. A noter que les anciens termes „motif grave“ ont été remplacés par „faute grave“, la nouvelle formulation indiquant avec plus de précision que la raison du licenciement constitue le cas échéant une faute de l'agent concerné.

3° La modification en question a comme objet d'étendre la possibilité d'une suspension du service provisoire également au cas où un fonctionnaire bénéficie soit d'un congé parental, soit d'un congé sans traitement de deux années en cas de naissance d'un enfant.

4° Dans la lignée de la nouvelle orientation du service provisoire, qui sera davantage axé sur la qualité de la formation et de l'initiation des fonctionnaires en service provisoire, ces derniers devront désormais obtenir une note finale de deux tiers du total des points à l'examen d'admission définitive. Il s'agit de souligner l'importance du savoir-faire des agents communaux au moment de leur nomination définitive. Par note finale, il y a lieu d'entendre celle qui se compose du résultat de la partie générale et de la partie spéciale de l'examen d'admission définitive. En pratique cela signifie qu'un fonctionnaire en service provisoire doit avoir réussi les deux parties en combinant ces deux parties, avoir obtenu un résultat final correspondant à deux tiers du total des points ainsi qu'une note suffisante dans chacune des épreuves.

5° Les modalités de mise en oeuvre du plan d'insertion professionnelle sont fixées par règlement grand-ducal.

6° Le nouveau paragraphe 5 introduit à l'égard du fonctionnaire en service provisoire un plan d'insertion professionnelle. Ce plan a pour objet de faciliter le processus d'intégration administrative

et sociale du fonctionnaire en service provisoire dans sa nouvelle administration tout en lui conférant la formation et les connaissances de base indispensables pour bien exercer sa mission. Il doit être établi par les administrations et doit obligatoirement prévoir pour chaque fonctionnaire en service provisoire:

- a) la mise à disposition d'un patron de stage qui a pour mission d'initier et d'encadrer le fonctionnaire en service provisoire dans son administration et doit veiller à son appréciation périodique,
- b) la remise d'un livret d'accueil qui permet au fonctionnaire en service provisoire de s'orienter dans son administration et de pouvoir se familiariser avec son nouvel environnement,
- c) l'élaboration d'un carnet de stage qui permet d'accompagner le fonctionnaire en service provisoire tout au long de son service provisoire et qui renseigne sur sa performance, son comportement, son assiduité, sa capacité professionnelle et intellectuelle d'une manière détaillée.

Par ailleurs, et dans le souci de souligner la nouvelle orientation qu'il est prévu de donner au service provisoire, il est proposé d'inscrire au niveau du présent paragraphe, une définition tant des objectifs du service provisoire que du fonctionnaire en service provisoire.

Ainsi, le service provisoire a pour objectif de développer les compétences professionnelles, administratives, organisationnelles et sociales du fonctionnaire en service provisoire.

Le fonctionnaire en service provisoire à lui est à considérer comme un agent appelé à être formé en vue de ses futures fonctions et missions et il bénéficie à ce titre d'une initiation pratique à l'exercice de ses fonctions sous l'accompagnement d'un patron de stage.

#### *Ad article 6*

Un nouveau chapitre 2bis intitulé „Développement professionnel du fonctionnaire“ a été inséré en cet endroit, avec les précisions et détails nécessaires au nouvel article 6.

#### *Ad article 7*

L'article 6 nouveau introduit le principe des nouvelles dispositions en matière de développement professionnel, de gestion des objectifs et d'appréciation des compétences personnelles et professionnelles, avec les précisions qui s'y ajouteront plus tard aux articles 6bis et 54. A noter que pour les fonctionnaires en service provisoire, la période de référence y afférente est d'une année. Ceci permet un contrôle efficace du développement professionnel des agents visés. Dans la mesure où le collègue des bourgmestre et échevins assume les fonctions du „chef d'administration“ en exécution de la loi communale modifiée du 13 août 1988, il assume de façon exclusive toute compétence en matière de gestion du personnel communal. Afin de permettre de déléguer cette compétence en matière de développement professionnel de l'agent communal et de gestion par objectifs à un ou plusieurs agents communaux, l'article en question institue un pouvoir de délégation en la matière au collègue échevinal.

#### *Ad article 8*

Cette disposition introduit le principe général d'une appréciation des performances personnelles. Elle en détermine les deux critères, à savoir la pratique professionnelle ainsi que la réalisation du plan de travail permettant d'apprécier le résultat du travail de l'agent.

La disposition crée de même la base légale pour l'établissement du rapport d'appréciation, la procédure y afférente divergeant selon que les missions de l'interlocuteur sont assumées par le collègue des bourgmestre et échevins ou par un agent délégué par le collègue échevinal.

Le système d'appréciation se présente comme suit: le niveau 1 déclenche la procédure d'amélioration des prestations professionnelles, le niveau 2 engendre une recommandation d'une formation continue destinée à combattre les déficiences professionnelles de l'intéressé, le niveau 3 est sans effet et le niveau 4 génère 3 jours de congé de récréation supplémentaires pour la période de référence suivant l'appréciation.

Les modalités d'appréciation des performances professionnelles du fonctionnaire en service provisoire sont déterminées par le paragraphe 3. Le nouveau dispositif prévoit une appréciation du fonctionnaire en service provisoire à la fin de chaque année du service provisoire. Dans la mesure où la dernière partie du service provisoire ne correspond pas forcément à une année entière (en raison par exemple d'une réduction ou d'une prolongation du service provisoire), il est prévu qu'une nouvelle

appréciation à la fin du service provisoire n'est effectuée que lorsque celle-ci est égale ou supérieure à six mois.

*Ad article 9*

Le nouvel article 6ter apporte les modifications nécessaires au statut pour permettre le traitement de l'insuffisance professionnelle qui débutera par une procédure d'amélioration des compétences professionnelles du fonctionnaire qui pourra déboucher sur la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 54 du statut lorsque le fonctionnaire n'améliore pas ses compétences

Précisons encore que les conditions du déclenchement de la procédure d'amélioration des performances professionnelles sont donc remplies lorsque l'appréciation fait apparaître un niveau de performance 1 ou lorsque le collège des bourgmestre et échevins constate que les prestations du fonctionnaire sont insuffisantes. A noter que les règles de la procédure administrative non contentieuse devront être appliquées, surtout lorsque le collège échevinal déclenche la procédure d'amélioration des performances professionnelles en dehors de toute autre procédure, c'est-à-dire lorsque le fonctionnaire n'a pas été soumis à la procédure de l'appréciation. C'est notamment dans cette dernière hypothèse qu'il ne suffira pas que la décision soit motivée (chose d'ailleurs plus aisée lorsque l'agent aura fait l'objet d'une appréciation), mais il faudra au surplus que le fonctionnaire soit informé au préalable des raisons du déclenchement de la procédure d'amélioration des performances professionnelles avec la possibilité de faire valoir ses observations. Il y a lieu d'ajouter que dans ce dernier cas, le collège des bourgmestre et échevins pourra baser sa motivation pour déclencher la procédure d'amélioration des performances professionnelles, entre autres, sur les indications résultant des comptes-rendus qui sont dressés à la suite de l'entretien individuel qui a également lieu lorsque le fonctionnaire ne fait pas encore l'objet de la procédure d'appréciation. Afin de garantir que les raisons du déclenchement de la procédure d'amélioration des performances professionnelles en l'absence d'un rapport d'appréciation soient portées avec précision au fonctionnaire concerné, il est prévu que le cas échéant le déclenchement de la procédure sa fait sur la base d'un rapport circonstancié du collège échevinal, le fonctionnaire entendu en ses explications.

*Ad article 10*

1°. Dans la mesure où la notion de promotion sera désormais définie par la réglementation fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux, le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 7 du statut est modifié pour y faire simplement une référence.

Il est profité de l'occasion pour définir avec précision les compétences des différentes autorités communales en matière de développement de carrière des fonctionnaires communaux.

2°. La modification tient compte des changements au niveau de la terminologie relative aux carrière des fonctionnaires publics.

3°. En raison des modifications prévues au niveau des conditions d'avancement, avec notamment les nouveaux délais entre deux avancements, le paragraphe 4 actuel est devenu sans objet.

*Ad article 11*

Le nouveau paragraphe 3 institue le principe de la possibilité du détachement d'un fonctionnaire communal à une autre institution publique, relevant du secteur communal. La mesure de détachement n'est pas possible vers une institution étatique étant donné que la qualité de fonctionnaire communal est incompatible avec celle de fonctionnaire de l'Etat. Il est en outre précisé que le détachement peut se faire pour une durée ne dépassant pas deux ans, mais avec la possibilité de le prolonger au-delà de cette limite. Chaque renouvellement peut se faire par période maximale de deux années.

L'introduction d'une durée déterminée se justifie par le fait que le détachement devrait constituer un mécanisme temporaire et pour un besoin spécifique. S'il existe un besoin permanent pour le transfert d'un fonctionnaire auprès d'une autre administration, le mécanisme du changement d'administration est plus adapté. Pour souligner le caractère exceptionnel de la mesure visée, il est prévu qu'elle ne peut être opérée que sur avis préalable conforme du Ministre de l'Intérieur, qui garantira que les mêmes critères d'application en la matière soient observés par l'ensemble des administrations et services publics communaux.

*Ad article 12*

Cette disposition a pour objet de supprimer la mesure figurant actuellement à l'article visé, qui prévoit qu'en cas d'absence non motivée, la période d'absence peut comporter soit une réduction y afférente de la rémunération de l'agent visé, soit d'imputer l'absence sur le congé de récréation.

*Ad article 13*

La modification a comme objet de préciser une référence au médecin de travail dans la Fonction publique.

*Ad article 14*

L'article 21ter institue le principe de la possibilité pour le fonctionnaire de se voir accorder une dispense de service lui permettant de suivre un cycle d'études menant à une qualification supplémentaire et en définit les modalités d'application.

*Ad article 15*

La modification apportée à l'article 22 du statut concerne la terminologie introduite en ce qui concerne les anciens employés privés et les ouvriers, qui, en exécution du statut unique sont regroupés sous la dénomination de „salariés“.

*Ad article 16*

1°. La partie de phrase qui est supprimée est inutile puisqu'elle fait double emploi avec l'article 22 du statut.

2°. Cet alinéa est supprimé étant donné, d'une part, qu'une nouvelle loi peut toujours prévoir des dérogations à une autre loi et, d'autre part, qu'une loi postérieure l'emporte sur une loi antérieure qui y serait contraire.

3°. La notion de „grade“ est plus appropriée pour définir la notion de „traitement“ que celle de „fonctions communales“. Elle vise les grades dans lesquels sont classés les fonctionnaires et tels qu'ils ressortent des tableaux indiciaires annexés à la réglementation sur les traitements.

L'article 10 de la loi du 8 mai 1872 sur les droits et devoirs des fonctionnaires a été modifié par une loi du 16 janvier 1951 pour prévoir que „Par „traitement“ il faut entendre l'émolument fixé pour les différents emplois publics“. Par la suite, cette disposition a été modifiée par la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat pour se référer à la notion de „différentes fonctions publiques“, notion qui a été reprise par le règlement grand-ducal du 4 avril 1964 portant assimilation des traitements des fonctionnaires des communales, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, à ceux des fonctionnaires de l'Etat. Les commentaires relatifs à ces modifications ne précisaient toutefois pas ce qu'il y avait lieu d'entendre par „différents emplois publics“ respectivement par „différentes fonctions publiques“.

Ce n'est donc que pour donner une définition plus claire à la notion de „traitement“ que les termes „différentes fonctions publiques“ sont remplacés par ceux de „différents grades“.

Le remplacement du terme „pouvait“ par celui de „peut“ est en cohérence avec l'idée selon laquelle un avantage accordé par une disposition légale ne peut pas être garanti à l'infini dans la mesure où une nouvelle disposition légale peut y déroger.

*Ad article 17*

Le paragraphe 1<sup>er</sup> apporte à la disposition figurant au statut général des fonctionnaires communaux et ayant trait au versement d'une indemnité spéciale en dehors du traitement du fonctionnaire une précision en ce qui concerne l'allocation d'une telle indemnité au cas où l'agent intéressé remplace un collègue ou cumule ses fonctions avec celles d'un autre agent de son administration. La modification a comme objet de souligner le caractère temporaire obligatoire d'une telle situation. Le versement d'une indemnité spéciale n'étant possible le cas échéant que pour autant que le remplacement d'un agent dure au moins trois mois, il est assuré qu'il ne soit fait de la disposition légale en question une application abusive.



*Ad article 18*

1°. L'énumération des congés à l'article 29 doit également être complétée par le congé linguistique, prévu par le nouvel article 30decies, qui, en vue d'éviter un décalage des lettres, prend la place du congé culturel, abrogé par la loi relative au paquet d'avenir ainsi que par le congé social. L'énumération est en outre complétée par une référence au congé de reconnaissance, à accorder le cas échéant dans le cadre de l'appréciation du fonctionnaire ainsi que par le congé spécial pour la participation aux opérations pour le maintien de la paix.

2°. Jusqu'à présent, aucune disposition légale ne prévoyait la possibilité d'indemniser le congé de récréation restant des fonctionnaires et employés de l'Etat en cas de cessation des fonctions.

En pratique, ce congé a été généralement pris les jours ou semaines précédant la fin de l'activité. Dans ces cas, la question de l'indemnisation dudit congé ne s'est donc pas posée.

Il arrive toutefois que le congé restant ne puisse pas être pris intégralement avant la cessation des fonctions. Pour cette raison, le statut prévoit désormais que l'agent perçoit au moment de son départ le traitement qui correspond au nombre de jours de congé de récréation non pris. Afin de tenir compte des exigences retenues par la Commission européenne dans le cadre d'une procédure d'infraction relative au report et au paiement du congé de récréation, la période pendant le congé doit pouvoir être reporté est fixée à quinze mois.

Par traitement il faut dans ce contexte comprendre la rémunération que l'agent touche normalement pour une journée de travail.

Enfin, et afin d'éviter que la pension ne soit réduite d'autant, l'alinéa 2 précise que la partie de traitement qui est versée au titre du congé de récréation non pris n'est pas prise en compte pour l'application des règles anti-cumul prévues par les différents régimes de pension.

*Ad article 19*

L'article 30bis, qui a été réformé par une loi du 22 décembre 2006, est modifié pour adapter certains termes ou expressions à la situation des agents communaux.

*Ad article 20*

Voir le commentaire relatif à l'article qui précède.

*Ad article 21*

Voir le commentaire relatif à l'article qui précède.

*Ad article 22*

Voir le commentaire relatif à l'article qui précède.

*Ad article 23*

Voir le commentaire relatif à l'article qui précède.

*Ad article 24*

L'article 30nonies, qui a été introduit par une loi du 16 mars 2009, est modifié pour adapter certains termes ou expressions à la situation des agents communaux.

*Ad article 25*

Le congé linguistique a été introduit au profit des salariés du secteur privé et des personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale par une loi du 17 février 2009. Jusqu'à présent, ce nouveau congé n'était cependant pas applicable aux fonctionnaires et employés publics.

Or, il a été jugé utile d'accorder le bénéfice du congé linguistique également à ces derniers pour deux raisons. D'une part, et même si la maîtrise du luxembourgeois est en principe une condition d'admission au service des communes, les agents communaux peuvent ainsi perfectionner leurs connaissances dans cette langue.

D'autre part les agents qui, dans certains cas, sont recrutés par dérogation aux conditions linguistiques pourront tirer profit de ce congé afin d'apprendre le luxembourgeois.



En ce qui concerne la terminologie utilisée dans le Code du Travail (articles L. 234-72 et suivants) dans le cadre de la procédure d'octroi du congé linguistique, il y a lieu de l'adapter en pratique à la situation des communes. Ainsi, par exemple, lorsqu'il est question d'une „ancienneté de service de six mois au moins auprès du même employeur“, la notion d'employeur vise la commune et lorsqu'il est prévu que l'employeur avise la demande de congé, il faut entendre par là le collègue des bourgmestre et échevins de la commune dont relève l'agent demandeur.

*Ad article 26*

- 1°. a) Actuellement, le congé sans traitement accordé pour l'éducation des enfants prend fin s'il survient une nouvelle grossesse ou une adoption. Le texte actuel ne fait pas de différence à ce sujet entre femmes et hommes. Il a toutefois été jugé utile de préciser ce qui se passe avec un tel congé accordé à l'agent masculin.

Ainsi, le congé sans traitement du fonctionnaire masculin continue de s'appliquer même s'il devient de nouveau père. Il est toutefois prévu qu'il pourra demander une prolongation de ce congé au titre du nouvel enfant, pour une durée maximale de deux années à compter de la fin du congé de maternité de la mère de l'enfant. L'intéressé bénéficie donc du droit à deux années de congé sans traitement par enfant.

Le système de la prolongation dudit congé pour les agents masculins a été choisi afin de faciliter les démarches administratives. Une interruption automatique du congé initial à une certaine date avec ensuite le droit d'obtenir, sur demande, un nouveau congé pour le nouvel enfant constituerait en effet une procédure inutile.

- b) Cette modification résulte de la suppression des majorations de l'indice dans la nouvelle loi sur les traitements.
- 2°. a) Par assimilation aux dispositions y afférentes, applicables aux fonctionnaires de l'Etat, la durée maximale d'un congé sans traitement pour élever des enfants est portée de 15 à 16 années.
- b) En vertu de cette nouvelle disposition, les congés sans traitement accordés pour des raisons personnelles ou familiales sont limités à dix années. A l'issue d'une période de dix années, l'agent devrait savoir s'il désire réintégrer ses fonctions ou non. Une limite, de quatre années existe déjà depuis 2004 pour les congés accordés pour raisons professionnelles. Cette limite peut être dépassée d'une durée de deux années au maximum dans des circonstances exceptionnelles, par exemple lorsque l'agent concerné occupe un poste lié à un mandat qui prend fin après la limite initiale de quatre années. La décision de prolongation est prise par le collègue échevinal.
- Pour des raisons de clarté, il a été décidé d'inscrire ces limites dans le statut et non pas dans le règlement grand-ducal relatif aux congés.
- En ce qui concerne le nouvel alinéa 2, il y a lieu de se reporter au commentaire relatif au point 1°.
- c) Cette modification résulte de la suppression des majorations de l'indice dans la nouvelle réglementation sur les traitements. La référence à l'article 7 tient compte d'une restructuration apportée à cet article par la présente loi.

*Ad article 27*

- 1°. a) A la suite des modifications intervenues au niveau de l'enseignement, à savoir le remplacement de l'enseignement primaire et préscolaire par l'enseignement fondamental, la présente disposition doit être adaptée en conséquence.
- b) En ce qui concerne l'alinéa 3, il y a lieu de se reporter au commentaire relatif au point 1°. de l'article précédent.
- c) Cette disposition ne nécessite pas de remarque particulière.
- 2° a) Par assimilation aux dispositions y afférentes, applicables aux fonctionnaires de l'Etat, la durée maximale d'un congé pour travail à mi-temps pour élever des enfants est portée de 15 à 16 années.
- b) Les congés pour travail à mi-temps accordés pour des raisons personnelles ou familiales sont limités à dix années. A l'issue d'une période de dix années, l'agent devrait savoir s'il désire

réintégrer à temps complet ses fonctions ou non. Par ailleurs, il dispose de la possibilité de demander l'octroi d'un service à temps partiel. Une limite de quatre années, existe déjà depuis 2004 pour les congés accordés pour raisons professionnelles.

Pour des raisons de clarté, il a été décidé d'inscrire ces limites dans le statut et non pas dans le règlement grand-ducal relatif aux congés.

- c) L'alinéa en question est complété par une disposition qui prévoit qu'un fonctionnaire qui bénéficie d'un congé pour travail à mi-temps ne peut pas assumer de fonction dirigeante. Une telle règle est logique dans la mesure où un fonctionnaire dirigeant ne peut pas bénéficier d'un congé pour travail à mi-temps, mais le texte de loi ne le prévoyait pas de manière explicite.
- d) Cette modification résulte de la suppression des majorations de l'indice dans la nouvelle réglementation sur les traitements. La référence à l'article 7 tient compte d'une restructuration apportée à cet article par la présente loi.

3°. L'interdiction d'exercer, pendant un congé pour travail à mi-temps, une activité rémunérée du secteur privé est supprimée afin de permettre le cas échéant aux agents concernés l'exercice de toute activité accessoire à leur fonction principale auprès d'une commune. Il est évident qu'une telle activité devra être autorisée et ne pourra se faire qu'en l'absence de tout risque de conflit d'intérêts.

#### *Ad article 28*

1°. Voir le commentaire relatif au point 3° de l'article précédent.

2°. Voir le commentaire relatif au point 2° b) de l'article précédent.

3°. Cette modification tient compte de l'abolition des majorations de l'indice par le nouveau règlement grand-ducal ayant trait aux traitements des fonctionnaires communaux ainsi que de l'augmentation de la durée maximale des congés destinées à élever des enfants.

#### *Ad article 29*

Il s'agit d'étendre la protection juridique du fonctionnaire prévue par la disposition légale visée au cas où celui-ci fait lui-même l'objet d'une action judiciaire intentée par des tiers contre sa personne.

#### *Ad article 30*

La disposition visée a figuré au passé à l'article 6 du statut général.

Le paragraphe 5 ancien de l'article 39, qui prévoit les entretiens personnels („Mitarbeitergespräche“), est supprimé dans la mesure où la mise en place du système de gestion par objectifs comporte notamment, et des entretiens réguliers entre les agents et leurs supérieurs hiérarchiques.

#### *Ad article 31*

La nouvelle disposition légale accorde au collègue des bourgmestre et échevins les droits en matière de traitement des données personnelles des agents communaux, qui sont attribués au ministre de la Fonction Publique et de la Réforme administrative en ce qui concerne le personnel de l'Etat. Pour des raisons évidentes de gestion du personnel communal, les mêmes droits sont accordés au ministre de l'Intérieur et à la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux, dans les limites des missions leur confiées en relation avec le personnel communal.

Considérant le nombre important de processus de gestion du personnel existant au sein du secteur communal (cf. entre autres les lois et règlements de référence en la matière repris au volume 8 du Code administratif), il est impossible de détailler l'ensemble des finalités des traitements de données à caractère personnel. Ne sont ainsi énumérés que les domaines principaux qui interviennent, ou peuvent intervenir, aux différents stades du „cycle de vie“ d'un candidat à un poste, d'un agent en activité de service ou d'un bénéficiaire d'une pension de la part de la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux.

Conformément à la loi modifiée du 2 août 2002, la personne concernée a bien évidemment le droit d'accéder à ses données et, le cas échéant, de les faire modifier, corriger ou supprimer, sans que ces droits ne doivent figurer expressément dans le présent article.

Les agents en charge de la gestion du personnel, dûment autorisés, n'auront accès, d'une manière sécurisée et contrôlée, aux données qu'en raison d'un besoin dans le cadre de leur mission.

La communication des données à caractère personnel à des tiers ne sera possible que si elle repose sur des fondements juridiques.

#### *Ad article 32*

1° Cette modification introduit le principe suivant lequel dans les administrations à effectif réduit ne disposant que d'un seul délégué, le délégué suppléant peut assister aux réunions et entrevues avec le collège des bourgmestre et échevins. Cette mesure permet aux petites délégations d'être quand même représentée par deux membres.

2° La modification en question concerne les conditions de l'électorat actif et passif en vue des élections relatives à la délégation du personnel, afin de les rendre identiques à celles applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Ainsi, l'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 1 prévoit que pour être électeur le fonctionnaire ou l'employé communal doit travailler dans l'administration depuis six mois au moins au jour de l'élection.

L'alinéa 2 détermine les conditions d'éligibilité des fonctionnaires et employés communaux. Le projet retient trois conditions d'éligibilité à savoir la condition d'âge de 18 ans, la condition du bénéfice d'une nomination définitive comme fonctionnaire et la condition d'être occupé dans une administration de façon continue pendant les 12 mois qui précèdent la date de l'élection. Ces mêmes conditions doivent être remplies dans le chef d'un employé communal, qui à cette fin doit être occupé au jour le l'élection depuis au moins trois ans, durée du service provisoire.

Il va de soi que les conditions d'éligibilité s'apprécient à la date du vote. Par ailleurs, comme pour l'électorat actif, l'ancienneté requise doit être déterminée dans le cadre de l'administration, même si le candidat a été muté d'une administration à une autre.

L'alinéa 3 du paragraphe 1<sup>er</sup> tend à éviter que les membres de la famille d'un membre du collège des bourgmestre et échevins ne fassent partie de la délégation. Dans la mesure où la loi communale ainsi que le statut général des fonctionnaires communaux n'attribue aucun pouvoir de décision propre en matière de gestion du personnel communal à une fonctionnaire communal, quelque soit sa fonction, il n'y a pas lieu d'étendre le champ d'application de cette mesure à des fonctionnaires, tel qu'il est le cas pour certaines fonctions dirigeantes auprès de l'Etat.

L'alinéa dernier prévoit que l'exclusion temporaire de ses fonctions du fonctionnaire ou de l'employé comporte pour celui-ci la perte du droit d'électorat et du droit d'éligibilité.

3° La modification visée a pour objet de garantir que le travail de la délégation du personnel ne soit préjudicié en cas de désaccord d'un délégué avec l'organisation syndicale pour le compte de laquelle il a posé sa candidature lors des élections pour la délégation, comportant soit l'exclusion de la personne intéressée de l'organisation en question, soit sa démission.

4° Le nouveau point 16 réprime le délit d'entrave. Le texte vise tout obstacle, de quelque nature que ce soit, apporté par une personne quelconque à l'application des textes sur les délégations du personnel depuis la constitution de la délégation et le déroulement des élections jusqu'aux diverses modalités de fonctionnement d'une délégation constituée et l'exercice de leurs fonctions par les délégués.

#### *Ad article 33*

Cette disposition remplace une référence à une loi qui a été intégrée dans le Code du Travail.

#### *Ad article 34*

La loi du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois a introduit dans le statut général des fonctionnaires le nouvel article 48bis, qui fixe les nouvelles dispositions relatives à la mise à la retraite obligatoire pour raison d'invalidité des fonctionnaires communaux, qui sont identiques à celles applicables aux fonctionnaires de l'Etat. La présente modification a comme objet d'adapter la durée de la période après laquelle un fonctionnaire en congé

de maladie pendant au moins six mois consécutifs, doit se soumettre à un contrôle du médecin de contrôle à ce qui est prévu pour les fonctionnaires de l'Etat.

*Ad article 35*

La suppression du paragraphe 3 de l'article 49 résulte de la reprise des dispositions y afférentes dans la législation ayant trait aux pensions des fonctionnaires communaux.

*Ad article 36*

Au point 1°, le délai à respecter avant de pouvoir démissionner est porté à six mois pour les agents qui partent à la retraite. L'augmentation de ce délai est introduite afin d'accorder aux administrations concernées plus de temps pour organiser la relève de l'agent partant à la retraite.

La disposition du point 2° exclue la possibilité d'un report de la date de démission volontaire d'un fonctionnaire en cas de départ à la retraite.

Dans la mesure où les agents qui partent à la retraite doivent déjà respecter un délai de six mois, la possibilité d'une prolongation du délai de démission ne leur est pas applicable.

La modification du point 3° constitue une conséquence logique de ce qui est prévu au paragraphe 2, qui dispose que la démission volontaire doit être adressée au conseil communal.

*Ad article 37*

2° a) Afin d'indiquer explicitement quelle autorité peut prononcer la démission d'office, les termes „par le conseil communal“ sont ajoutés.

*Ad article 38*

Il s'agit d'ajouter à l'article 52 une disposition légale qui a figuré dans le passé à l'article 54, qui à son tour traitera dorénavant de la procédure d'insuffisance.

*Ad article 39*

Le présent article introduit un nouvel article 54 qui a pour objet d'organiser la procédure d'insuffisance professionnelle visée à l'article 52, ce qui signifie que le fonctionnaire n'aura pas réussi à améliorer ses prestations professionnelles.

Le paragraphe 1 du nouvel article règle le déclenchement de la procédure qui est opéré par le collègue des bourgmestre et échevins.

Le paragraphe 2 concerne la composition de la commission d'appréciation des performances professionnelles.

Les paragraphes 3 et 4 règlent le déroulement de la procédure d'insuffisance professionnelle qui a donc en grande partie lieu devant la commission. Le fonctionnaire y sera entendu aussi bien que les témoins qu'il citera. Le collègue échevinal évidemment des mêmes droits. Il convient de noter à ce titre que la procédure n'aboutit pas automatiquement à une des mesures prévues et ceci même si le rapport d'amélioration des performances professionnelles est négatif. Il se peut ainsi que les déclarations du fonctionnaire ou celles des témoins puissent le décharger de sa responsabilité, du moins pour partie. La commission doit donc également disposer du pouvoir de se prononcer pour un classement du dossier sous peine de rendre illusoire la défense du fonctionnaire.

Le paragraphe 5 règle l'intervention de l'autorité communale qui reste de pure forme puisqu'elle ne doit et ne peut qu'entériner la décision de la commission. Par ailleurs, il précise encore les formalités suivant lesquelles la décision est communiquée à l'intéressé.

Enfin, le paragraphe 7 6 fait référence, en ce qui concerne les modalités d'exécution des différentes sanctions à l'autorité communale compétente en la matière.

*Ad article 40*

La suppression du chapitre 14bis constitue une suite logique de l'article 38 du présent projet de loi.

*Ad article 41*

La modification du point 1 résulte du fait que la notion de „biennales“ est plus adaptée que celle de „majorations biennales“.

Au niveau de la sanction du déplacement, il est prévu au point 2 de suspendre le fonctionnaire de l'exercice de ses fonctions pendant la période se situant entre le prononcé et l'exécution de la sanction. La pratique a en effet montré que pendant cette période le fonctionnaire concerné et l'administration se trouvent dans une situation embarrassante l'administration étant peu encline à réintégrer temporairement l'agent ainsi sanctionné.

Afin de ne pas faire perdurer cette situation, le temps de suspension est toutefois limité à un maximum de trois mois. Ce laps de temps devrait être suffisant pour procéder au déplacement du fonctionnaire en question.

Ensuite, il est encore prévu que le Conseil de discipline peut décider que l'agent concerné peut également se voir retenir la moitié du traitement et de ses accessoires pendant la période de suspension. Le Conseil de discipline prendra sa décision en fonction de la gravité des faits et du comportement du fonctionnaire sanctionné.

Les modifications inscrites aux points 3 et 4 résultent des modifications apportées au niveau du régime des traitements des fonctionnaires communaux.

Le point 5 remplace les termes „disqualification morale“ par ceux de „non-respect de la dignité des fonctions“, cette terminologie étant plus adaptée aux exigences découlant des règles de déontologie du statut général.

Le point 6 tient compte de la nouvelle loi relative au régime de pension spécial transitoire.

#### *Ad article 42*

1. En ce qui concerne le remplacement des termes „disqualification morale“ par ceux de „non-respect de la dignité des fonctions“, il est renvoyé au commentaire du paragraphe 5 de l'article qui précède.

2. Aux termes des paragraphes 2 et 3 de l'article 59 du statut général, le fonctionnaire qui est condamné par une décision judiciaire non encore passée en force de chose jugée entraînant la perte de l'emploi est de plein droit suspendu de ses fonctions et privé de la moitié de son traitement et ce jusqu'à la décision définitive.

Par contre, le fonctionnaire poursuivi disciplinairement voit cesser ses droits à partir de l'exécution par l'autorité de nomination de la sanction de révocation ou de mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale même non encore passée en force de chose jugée. Ceci peut conduire à des situations iniques alors que les faits dont s'est rendu coupable le fonctionnaire puni pénalement sont a priori plus graves que les manquements dont a eu à répondre un fonctionnaire poursuivi uniquement administrativement. En complétant le paragraphe 4 par une référence au cas prévu sous la lettre b) du paragraphe 2, le fonctionnaire condamné par une décision judiciaire non encore passée en force de chose jugée entraînant la perte de l'emploi sera dorénavant privé de l'intégralité de son traitement et des rémunérations accessoires jusqu'à la décision définitive. A noter que les cas de rigueur qui sont susceptibles de survenir peuvent, comme par le passé, être réglés par la possibilité prévue par l'article 61 paragraphe 2 du statut général permettant au conseil communal de disposer, en faveur du conjoint ou partenaire et des enfants mineurs du fonctionnaire, jusqu'à concurrence de la moitié de la rémunération retenue.

3. La suppression au niveau du paragraphe 5 de la référence au point b) est le corollaire de la modification prévue sous le point 2° ci-dessus.

#### *Ad article 43*

1° La perte de l'emploi n'est prévue que lorsque la condamnation à une peine de prison est supérieure à un an. Dans la mesure où une peine de prison d'un an constitue déjà une peine grave, il est désormais prévu que la perte de l'emploi s'opère à partir d'un an de prison ferme.

Le texte actuel prévoit encore que le fonctionnaire condamné „encourt“ entre autres la perte de l'emploi. Le terme „encourt“ signifie „s'expose à“ ou „risque“ et se trouve donc en contradiction avec le fait que la perte de l'emploi se fait de plein droit. La fin de la phrase en question est dès lors reformulée pour en tenir compte.

2° La nouvelle disposition tient compte de la nouvelle loi relative au régime de pension spécial transitoire.

*Ad article 44*

1. La suppression de la référence de la référence au point b) est le corollaire de la modification prévue au niveau du paragraphe 5 de l'article 59.

2. Cette disposition est destinée à compléter les cas dans lesquels la rémunération retenue est retenue définitivement, à savoir celui de la perte de l'emploi résultant d'une condamnation basée sur l'article 11 du Code pénal. Pour ce qui est de la modification concernant les termes „disqualification morale“, il est renvoyé au commentaire relatif à l'article 46, sous 1.

*Ad article 45*

Le remplacement des termes „entendu en ses explications“ par ceux de „appelé à donner ses explications“ a pour objet de mettre fin à la différence qui existe actuellement entre le cas de la suspension facultative initiée par le collège des bourgmestre et échevins qui, au terme d'une interprétation stricte de cette disposition, est susceptible d'être bloquée par le refus du fonctionnaire de comparaître, contrairement au cas de la même suspension prononcée par le commissaire du Gouvernement en application de l'article 68, paragraphe 3, alinéa 3 qui prévoit explicitement que la procédure disciplinaire suit son cours même si le fonctionnaire dûment informé ne se présente pas.

*Ad article 46*

Le terme „préposé“ désigne, dans une organisation administrative, les agents d'exécution ou agents subalternes. Dans la mesure où l'article 65 du statut entend toutefois viser les supérieurs hiérarchiques, la présente disposition remplace le terme de „préposé“ par ceux de „supérieur hiérarchique“.

*Ad article 47*

1° L'article 66 du statut prévoit actuellement que lorsque le Conseil de discipline est saisi comme instance d'appel à la suite d'une sanction mineure prononcée par le collège des bourgmestre et échevins, il ne peut pas prononcer de sanction plus grave. Dans ce cas, le fonctionnaire a toujours intérêt à faire appel contre la décision du collège échevinal puisqu'il ne risque au pire que la confirmation de la sanction décidée par le collège des bourgmestre et échevins.

Or, le Conseil de discipline peut estimer que la sanction prononcée par le collège échevinal ne correspond pas à la gravité des faits commis par le fonctionnaire. Dans ce cas, il doit pouvoir prononcer une sanction plus élevée. Cette possibilité se limite toutefois aux sanctions mineures, à savoir l'avertissement, la réprimande et l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base.

2° Cette modification tient compte de l'arrêt de la Cour constitutionnelle 49/09 du 22 mai 2009, qui a déclaré inconstitutionnelle la différence entre le texte de l'article 66 paragraphe 3 du statut général des fonctionnaires communaux et le texte de la disposition analogue de l'article 54 paragraphe 3 du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Cette différence consiste dans le fait que l'autorité saisie d'un recours dirigé contre une sanction disciplinaire ne peut, en ce qui concerne les fonctionnaires communaux que „confirmer la sanction attaquée, soit prononcer une sanction moins sévère, soit acquitter le fonctionnaire“ tandis que l'autorité compétente pour les fonctionnaires de l'Etat peut également prononcer une „sanction plus sévère“.

*Ad article 48*

La modification du point 1° est destinée à permettre au commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire d'obliger un témoin à comparaître devant lui, tel que cela est prévu pour le Conseil de discipline. C'est pourquoi les dispositions de l'article 77, alinéa 3 du statut sont rendues applicables au commissaire.

Pour ce qui est du point 2°, le texte actuel prévoit que la notification par lettre recommandée, qui est de règle en pratique, ne peut se faire qu'à la condition que le fonctionnaire n'ait pas pu être touché personnellement. Il y a lieu d'assouplir cette condition en prévoyant désormais que la seule lettre recommandée suffit pour informer le fonctionnaire de l'ouverture d'une instruction disciplinaire.



*Ad article 49*

La modification figurant au point 1° tient compte de la terminologie employée par la nouvelle réglementation relative aux traitements des fonctionnaires communaux.

Les cas d'incompatibilité au point 2° entre les membres du Conseil de discipline sont limités au lien de parenté afin d'éviter que des couples mariés soient soumis à un cas d'incompatibilité, celui lié à l'alliance, auquel des couples vivant en partenariat ou en concubinage ne sont pas soumis.

*Ad article 50*

Cette disposition a pour objet de rectifier une référence au Code d'instruction criminelle.

*Ad article 51*

Afin de renforcer la protection du fonctionnaire faisant l'objet d'une procédure disciplinaire, il est prévu qu'outre l'obligation de se voir communiquer toute pièce nouvellement versée au dossier en question, l'inculpé a également le droit de consulter son dossier intégral au secrétariat du Conseil de discipline, le même droit existant évidemment dans le chef du délégué du collège échevinal.

*Ad article 52*

La prise d'effet de la notification seulement après huit jours francs crée une lenteur inutile. Par ailleurs, l'expression „jours francs“ n'est guère plus utilisée.

Pour ces raisons, le délai prévu à l'article 87 du statut est fixé à trois cinq jours.

*Ad article 53*

La présente modification est destinée à clarifier l'acte qui interrompt la prescription. En pratique, la notion d'acte de poursuite ou d'instruction disciplinaire ne semble pas être assez précise dans la mesure où certains estiment que l'information sur l'ouverture d'une procédure disciplinaire faite par le commissaire du Gouvernement constituerait le premier acte de poursuite.

Or, il faut relever que la saisine du commissaire du Gouvernement par l'autorité compétente doit être considérée comme premier acte de poursuite.

De ce fait, l'article 88 du statut prévoit désormais clairement que la saisine du commissaire du Gouvernement interrompt le délai de prescription.

*Ad article 54*

Le terme „encouru“ n'est pas adapté en l'espèce dans la mesure où la situation visée est celle d'un fonctionnaire qui s'est vu infliger une sanction disciplinaire. Pour cette raison, les termes „s'est vu infliger“ y sont substitués aux termes „a encouru“.

*Ad article 55*

**Il s'agit d'étendre le droit de demander révision dans le cadre du régime disciplinaire également au partenaire du fonctionnaire intéressé.**

*Ad article 56*

Le présent article introduit dans le statut général un chapitre relatif à la fonctionnarisation d'employés communaux.

Le paragraphe 1<sup>er</sup> du nouvel article 94 du statut s'applique aux employés relevant des sous-groupes administratif, scientifique et technique, éducatif et psycho-social ou à attributions particulières.

Pour pouvoir bénéficier d'une fonctionnarisation, l'employé doit pouvoir se prévaloir d'une ancienneté de service de quinze années, quel que soit le degré de la tâche. Il doit maîtriser les trois langues administratives, c'est-à-dire qu'il devra passer les épreuves linguistiques au cas où il aurait bénéficié d'une dispense de l'une ou de l'autre langue au moment de son engagement en qualité d'employé communal. Lorsqu'il fait partie d'un sous-groupe d'indemnité pour lequel la législation relative aux employés communaux prévoit un examen de carrière, il devra avoir passé avec succès cet examen. Finalement, il devra avoir accompli son programme de travail individuel déterminé dans le cadre de la gestion par objectifs et qui résultent des entretiens annuels. Il est à noter que la fonctionnarisation

d'un employé communal ne constitue pas un droit dans le chef de l'agent visé mais qu'il s'agit d'une mesure facultative de sorte qu'il appartient à l'autorité communale compétente d'en décider.

A partir du moment où l'employé aura rempli les conditions précitées, il sera admis à participer à l'examen de promotion lorsqu'un tel examen est prévu au niveau du groupe de traitement duquel il veut faire partie. A défaut d'un tel examen, il sera admis à participer à l'examen de fin de stage du groupe de traitement visé. Le choix d'utiliser des examens qui sont de toute façon organisés de manière régulière permettra d'éviter de devoir mettre en place des commissions d'examen supplémentaires.

En cas de réussite à l'examen ainsi prévu, l'employé sera nommé au même niveau, c'est-à-dire au même groupe de traitement, au même grade et au même échelon; que celui atteint en tant qu'employé. Afin de ne pas privilégier en matière de développement de carrière les employés bénéficiant d'une fonctionnarisation par rapport à leurs collègues ayant été engagés dès leur entrée en service sous le statut du fonctionnaire, il est prévu que le traitement revenant à un agent communal au moment de sa fonctionnarisation ne peut pas être supérieur à celui que la personne toucherait à ce moment si elle avait été engagée dès son entrée en service comme fonctionnaire communal. La date de nomination constituera le point de départ pour déterminer l'évolution future de la carrière de l'agent.

Le paragraphe 2 prévoit que les employés relevant de l'enseignement peuvent également être fonctionnarisés s'ils remplissent les critères précités, mais selon des modalités qui sont à déterminer par voie de règlement grand-ducal dans le cadre duquel il faudra tenir compte des spécificités du secteur de l'enseignement.

## **II. Modification de la loi du 24 décembre 1985 réglementant le droit de grève dans les services du secteur communal**

### *Ad article 57*

Le point 1° concerne la définition des termes de „litiges collectifs“; le nouveau texte s'inspire des dispositions afférentes du Code du Travail tout en les adaptant aux différents litiges se présentant en la matière dans le secteur public. Dans la mesure où certains sous-groupes de traitement englobent des fonctions correspondant à des métiers différents, il a été nécessaire de préciser qu'un litige peut concerner l'une ou l'autre fonction d'un sous-groupe, sous condition que les agents concernés exercent le même métier. Les fonctions ainsi visées correspondent aux carrières actuelles.

Le point 2° a pour objet de doter la commission de conciliation pour des raisons relatives à son bon fonctionnement de membres-suppléants.

Le point 3° tient compte de la dénomination exacte du syndicat des Villes et communes luxembourgeoises.

Le point 4° concerne les conditions de nomination du président respectivement du président-suppléant. Dans la mesure où les fonctions de médiateur seront assumées à l'avenir par le Président de la Cour supérieure de Justice, il y a lieu de prévoir une incompatibilité entre la fonction de président respectivement de président-suppléant de la commission de conciliation et celle de Président de la Cour supérieure de Justice.

Le point 5° tient compte de la terminologie employée par la nouvelle réglementation relative aux traitements des fonctionnaires communaux.

### *Ad article 58*

Les fonctions de médiateur ne seront plus assumées à l'avenir par le président du Conseil d'Etat mais par le Président de la Cour supérieure de Justice, ceci par analogie à ce qui est prévu pour les agents de l'Etat.

### *Ad article 59*

L'article en question introduit un délai maximal dans lequel le personnel doit recourir à la grève. En effet, le texte actuel ne prévoit pas un tel délai. Or, il apparaît comme non approprié de laisser au personnel le choix de recourir à la grève pendant un temps indéfini après l'échec des deux procédures de conciliation et de médiation.

### *Ad article 60*

Le texte remplace les indications figurant en francs par celles exprimées en euros et introduit une référence au code d'instruction criminelle.

### III. Modification de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988

#### *Ad article 61*

Le point 1<sup>er</sup> a comme objet d'affiner le contenu de toute décision d'un conseil communal portant création d'un emploi communal. Cette précision s'avère nécessaire dans l'intérêt de l'exécution de la tutelle administrative par le ministre de l'Intérieur en la matière.

Le deuxième point précise la compétence du conseil communal en matière d'engagement du personnel communal. Dans le passé le conseil communal a engagé les fonctionnaires, les employés communaux ainsi que les employés privés, les ouvriers communaux ayant été recruté par le collège des bourgmestre et échevins. Dans la mesure où le statut unique a regroupé les employés privés et les ouvriers communaux sous la dénomination unique de „salariés“, il y a lieu de décider actuellement quelle autorité communale sera compétente pour l'engagement des agents statutaires, donc les fonctionnaires et employés communaux respectivement des salariés.

Il est proposé de confier l'engagement des fonctionnaires communaux et des employés communaux au conseil communal, le collège des bourgmestre et échevins étant chargé du recrutement des salariés.

#### *Ad article 62*

La modification à apporter à l'article 57 constitue une suite logique de ce qui est exposé au commentaire relatif à l'article précédent, dans la mesure où dorénavant le collège des bourgmestre et échevins engagera les salariés.

### IV. – Modification de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique

#### *Ad article 63*

La modification apportée au paragraphe 2 de l'article 5 a comme objet d'adapter la disposition légale en question à la nouvelle terminologie relative aux carrières du secteur communal, introduite par le règlement grand-ducal fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux. L'obligation de suivre une formation générale auprès de l'Institut national d'administration publique s'applique en exécution du paragraphe 2 nouveau à tout fonctionnaire communal en service provisoire, à l'exception, de ceux relevant de la rubrique „Administration générale“ des fonctions du groupe de traitement A1, sous-groupe à attribution particulière. Il s'agit en l'occurrence des fonctions „dirigeantes“ auprès des entités communales ainsi que les fonctions médicales. Il en est de même des fonctions relevant de la rubrique „Enseignement“, sous-groupe à attributions particulières du groupe de traitement A1, à savoir celles de directeur, respectivement de directeur-adjoint d'un conservatoire.

#### *Ad article 64*

Cet article introduit une précision quant à l'application de la formation de début de carrière. En effet celle-ci ne s'appliquera pas au sous-groupe de l'enseignement ni au sous-groupe socio-éducatif relevant du secteur de l'Education nationale. Cette disposition est importante dans la mesure où les employés de ce dernier sous-groupe doivent déjà suivre une formation de début de carrière à l'Institut de l'éducation nationale. Il est profité de l'occasion pour introduire dans la législation ayant trait à l'Institut national d'administration publique cette modification qui concerne le personnel étatique.

Par ailleurs, l'article en question confère à l'Institut national d'administration publique la compétence pour procéder à l'organisation de la formation de début de carrière des employés communaux. L'introduction d'une obligation pour les employés communaux de suivre une telle formation de base est prévue par le règlement grand-ducal déterminant le régime et les indemnités des employés communaux. Cette mesure vise à permettre également aux employés communaux d'acquérir en début de carrière des connaissances générales en matière de législation communale. Cette obligation ne s'applique pas aux employés communaux relevant de l'enseignement musical communal, à savoir aux chargés de cours des conservatoires et écoles de musique, pour lesquelles des connaissances en la matière ne constituent pas une condition sine qua non en vue de l'accomplissement de leur mission, qui consiste à enseigner la musique aux élèves des institutions visées.

*Ad article 65*

La modification proposée au niveau de l'article 18 est d'ordre technique et vise à remplacer l'ancienne terminologie des carrières par la nouvelle nomenclature des catégories de traitement.

**V. Dispositions transitoires***Ad article 66*

Dans la mesure où l'article 40 impose un délai de six mois à respecter par le fonctionnaire communal pour introduire sa demande de démission en vue du départ à la retraite, il est précisé que cette disposition ne s'applique pas aux agents qui peuvent prétendre à pension dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi, ceci afin d'éviter que des agents communaux doivent retarder leur départ à la pension pour être en mesure de respecter les dispositions de l'article 40 visé.

*Ad article 67*

Dans la mesure où les congés sans traitement et les congés pour travail à mi-temps accordés pour des raisons personnelles et familiales seront dorénavant limités à une durée totale maximale de dix années, il est nécessaire de régler, d'une part, la situation des agents bénéficiant actuellement d'un tel congé et dont le terme dépasse cette limite et, d'autre part, la situation des agents se voyant accorder une prolongation d'un tel congé qui n'a pas encore atteint ladite limite.

Dans le premier cas, le congé accordé précédemment courra jusqu'à son terme, même si la durée totale dépassera la limite nouvellement fixée.

Dans le second cas, une prolongation pourra être accordée sous réserve que la durée totale du congé, y compris donc la durée de la prolongation, ne dépasse pas la limite de dix années.

*Ad article 68*

Pour les fonctionnaires en service provisoire déjà en service au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives au service provisoire, le service provisoire continuera à se dérouler selon l'ancienne législation.

*Ad article 69*

Cette disposition assure l'application de l'ancienne législation en matière de grève aux litiges en cours. En effet, cette mesure est nécessaire alors que les nouveaux délais prévus par la loi et son règlement d'exécution au niveau des procédures de conciliation et de médiation risqueraient de perturber les procédures déjà en cours s'ils ne sont appliqués dès le début à celles-ci.

**VI. Disposition finale***Ad article 70*

L'article en question fixe l'entrée en vigueur de la présente loi. L'entrée en vigueur différée de l'article 10, point 3 s'explique par le fait qu'il s'agit d'une disposition qui a trait aux traitements des fonctionnaires communaux et qui doit rester en vigueur pendant une période transitoire de 5 années prévue par le règlement grand-ducal fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.

