

**MEMORIAL**

**Journal Officiel  
du Grand-Duché de  
Luxembourg**

**MEMORIAL**

**Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg**

**RECUEIL DE LEGISLATION****A – N° 84****27 décembre 1985****Sommaire****STATUT DES FONCTIONNAIRES COMMUNAUX**

<b>Loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux</b>	<b>page 1848</b>
Chapitre 1er – Champ d'application (Art. 1 <sup>er</sup> )	1848
Chapitre 2. – Recrutement, nomination provisoire, service provisoire, nomination définitive (Art. 2 à 6)	1848
Chapitre 3. – Promotion (Art. 7)	1850
Chapitre 4. – Affectation du fonctionnaire (Art. 8 à 10)	1850
Chapitre 5. – Devoirs du fonctionnaire (Art. 11 à 18)	1851
Chapitre 6. – Incompatibilité (Art. 19)	1853
Chapitre 7. – Durée du travail (Art. 20 et 21)	1853
Chapitre 8. – Rémunération (Art. 22 à 28)	1853
Chapitre 9. – Congés (Art. 29 à 35)	1854
Chapitre 10. – Protection du fonctionnaire (Art. 36 à 41)	1858
Chapitre 11. – Formation et perfectionnement professionnels (Art. 42)	1859
Chapitre 12. – Droit d'association, représentation du personnel (Art. 43 à 47)	1859
Chapitre 13. – Sécurité sociale, pension (Art. 48)	1862
Chapitre 14. – Cessation définitive des fonctions (Art. 49 à 54)	1862
Chapitre 15. – Discipline (Art. 55 à 93)	1864
Chapitre 16. – Dispositions abrogatoires et transitoires (Art. 94)	1870
<b>Loi du 24 décembre 1985 réglementant le droit de grève dans les services du secteur communal</b>	<b>1871</b>

## Loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Notre Conseil d'État entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 21 novembre 1985 et celle du Conseil d'État du 5 décembre 1985 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

### Chapitre 1<sup>er</sup>. – Champ d'application

**Art. 1<sup>er</sup>.** 1. Le présent statut s'applique aux fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, dénommés par la suite « fonctionnaires ». Les administrations et établissements précités sont désignés par la suite par le terme de « communes ».

Le conseil communal, le comité d'un syndicat de communes et la commission d'un établissement public placé sous la surveillance d'une commune, sont désignés par la suite par le terme de « conseil communal ».

Le collège des bourgmestre et échevins, le président d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance d'une commune, lorsqu'il exerce des fonctions comparables à celles d'un collège échevinal, sont désignés par la suite par le terme de « collège des bourgmestre et échevins ».

Le bourgmestre, le président d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance d'une commune, lorsqu'il exerce des fonctions comparables à celles d'un bourgmestre, sont désignés par la suite par le terme de « bourgmestre ».

2. La qualité de fonctionnaire résulte d'une disposition légale.

Elle est encore reconnue à toute personne qui, à titre permanent, exerce une tâche dans les cadres du personnel d'une commune à la suite d'une nomination par le conseil communal, approuvée par le ministre de l'Intérieur, à une fonction prévue en vertu d'une disposition légale ou réglementaire ou créée par une décision spéciale du conseil communal.

3. Le présent statut s'applique sous réserve des dispositions spéciales établies pour certains fonctionnaires par les lois et règlements.

L'adaptation des statuts particuliers de ces fonctionnaires aux dispositions du présent statut peut être faite par règlement grand-ducal, le Conseil d'État entendu en son avis, à moins qu'il ne s'agisse de dispositions spéciales décrétées par le législateur.

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

les articles 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, paragraphe 1<sup>er</sup>, 50 à 53, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 3, 62 à 93.

### Chapitre 2. – Recrutement, nomination provisoire, service provisoire, nomination définitive

#### Art. 2. – Recrutement.

1. Indépendamment des conditions spéciales déterminées par les lois et règlements, nul n'est admis au service des communes en qualité de fonctionnaire s'il ne remplit pas les conditions suivantes:

- a) être de nationalité luxembourgeoise,
- b) jouir des droits civils et politiques,
- c) offrir les garanties de moralité requises,
- d) satisfaire aux conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction,
- e) satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises.

2. Sauf recrutement interne, tout recrutement ou engagement à un emploi communal doit être précédé de publications de vacance de poste avec indication des conditions essentielles d'engagement à l'emploi en question.

3. L'admission à un emploi ne peut être subordonnée à des conditions de race, de sexe ou d'état civil, d'opinion ou d'appartenance politique, syndicale ou religieuse.

4. A l'exception des cas prévus par une disposition légale ou réglementaire, les emplois de fonctionnaires communaux sont des emplois à tâche complète.

### **Art. 3. – Nomination provisoire.**

Sauf disposition légale contraire, la nomination provisoire à un emploi a lieu par décision du conseil communal, à approuver par le ministre de l'Intérieur.

Cette décision est à prendre sur la base des critères suivants:

- 1) le résultat d'un examen d'admissibilité - s'il est prévu par une disposition légale ou réglementaire;
- 2) les certificats ou titres d'études;
- 3) l'expérience pratique acquise;
- 4) l'observation d'autres conditions particulières éventuellement fixées dans la déclaration de vacance de poste.

### **Art. 4. – Service provisoire.**

1. La nomination provisoire vaut admission au service provisoire pour une durée de deux ans.

2. Le fonctionnaire, avant d'entrer en fonction, prête devant le bourgmestre le serment qui suit: «Je jure fidélité au Grand-Duc, obéissance à la Constitution et aux lois de l'Etat je promets de remplir mes fonctions avec intégrité, exactitude et impartialité».

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

Le serment prêté par le fonctionnaire vaut pour toute sa carrière, à moins que la loi ne prescrive expressément le serment pour des fonctions spéciales.

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

3. Pendant toute la durée du service provisoire, la commune assure une initiation adéquate au travail du fonctionnaire en service provisoire.

L'admission au service provisoire est révocable. Le licenciement du fonctionnaire en service provisoire peut intervenir à tout moment, l'intéressé entendu en ses explications et la délégation du personnel, si elle existe, entendue en son avis. Sauf dans le cas d'un licenciement pour motifs graves, le fonctionnaire en service provisoire a droit à un préavis d'un mois.

Un règlement grand-ducal peut prévoir un délai pendant lequel le fonctionnaire en service provisoire et la délégation du personnel doivent prendre attitude. Ce délai expiré, il peut être passé outre.

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. Pendant ces périodes, le paiement de la rémunération, en tout ou en partie, peut être continué par décision du collège des bourgmestre et échevins.

A la fin du service provisoire le fonctionnaire doit subir, le cas échéant, un examen qui décide de son admission définitive.

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

- a) en faveur du fonctionnaire en service provisoire qui n'a pas pu se soumettre à l'examen d'admission définitive pour des raisons indépendantes de sa volonté;
- b) en faveur du fonctionnaire en service provisoire qui a subi un échec à l'examen d'admission définitive.

Dans ce cas, le fonctionnaire en service provisoire doit se présenter de nouveau à l'examen. Un nouvel échec entraîne l'élimination définitive du fonctionnaire en service provisoire.

Les décisions relatives à la révocation et à la prolongation du service provisoire ainsi qu'au licenciement à la fin du service provisoire sont prises par le conseil communal, la délégation du personnel, si elle existe, entendue en son avis. Cet avis n'est pas requis pour la prolongation du service provisoire en cas d'insuccès à l'examen d'admission définitive.

4. Des règlements grand-ducaux fixent les conditions et formalités à remplir par les postulants, les modalités du service provisoire ainsi que le programme et la procédure de l'examen d'admissibilité et de l'examen d'admission définitive prévus par le présent statut.

Ces règlements peuvent prévoir des cas dans lesquels les conditions du service provisoire et d'examen peuvent être sujets à exception ou tempérament, notamment en cas de changement de commune.

#### **Art. 5. – Nomination définitive.**

Sauf disposition légale contraire, la nomination définitive est réglée de la manière suivante:

A la fin du service provisoire et en cas de réussite à l'examen d'admission définitive, la nomination définitive a lieu, avec effet à l'échéance du service provisoire, par décision du conseil communal à approuver par l'autorité supérieure et sur avis de la délégation du personnel, si elle existe.

Une décision de refus d'admission définitive doit être motivée et est susceptible d'un recours au Conseil d'Etat, Comité du Contentieux, statuant comme juge du fond.

La nomination définitive est acquise au profit des fonctionnaires en service provisoire dont la fonction ne requiert pas un examen d'admission définitive, par le seul fait de l'expiration du service provisoire.

**Art. 6.** Les administrations communales sont tenues de délivrer aux fonctionnaires communaux une ampliation de toute délibération concernant leur carrière.

### **Chapitre 3. – Promotion**

#### **Art. 7.**

1. Dans la mesure où la loi n'en dispose pas autrement, la promotion du fonctionnaire se fait dans les conditions et suivant les modalités prévues par le règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat.

Par promotion il faut entendre la nomination du fonctionnaire à une fonction hiérarchiquement supérieure; la hiérarchie des fonctions résulte respectivement de la loi et des règlements grand-ducaux fixant le régime des traitements des fonctionnaires communaux.

2. Dans la mesure où un examen spécial est exigé pour la promotion ou un avancement en traitement, il en est organisé un au moins tous les ans à moins qu'il n'y ait pas de candidat remplissant les conditions d'admission à cette épreuve. L'examen de promotion est un examen de classement accessible à tous ceux qui remplissent les conditions exigées par les dispositions légales et réglementaires afférentes.

3. Les formalités à remplir par les candidats à l'examen de promotion ainsi que le programme et la procédure de l'examen sont déterminés par règlement grand-ducal.

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

#### **Art. 8.**

1. A moins que l'affectation ne résulte de la nomination ou de la promotion, le fonctionnaire est affecté à l'un des emplois correspondant à sa fonction par le collège des bourgmestre et échevins.

2. Dans l'intérêt du service, le fonctionnaire peut être changé de service, d'attribution ou d'affectation, pourvu que le nouvel emploi ne soit inférieur ni en rang, ni en traitement. La mesure est prise par le collège des bourgmestre et échevins. Avant toute mesure, le fonctionnaire visé doit être entendu en ses observations.

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

Lorsque le fonctionnaire, déplacé dans les conditions qui précèdent, refuse le nouvel emploi, il peut être considéré comme démissionnaire par le conseil communal.

**Art. 9.** Le collège des bourgmestre et échevins peut affecter le fonctionnaire en qualité d'intérimaire à un emploi vacant correspondant à une fonction supérieure.

Sauf circonstances exceptionnelles, constatées par le collège des bourgmestre et échevins, la durée de l'intérim ne pourra pas excéder un an.

**Art. 10.** Lorsqu'une mutation nécessite un changement de résidence ou de logement, le fonctionnaire a droit au remboursement des frais de déménagement et, le cas échéant, des frais accessoires, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par règlement grand-ducal.

## Chapitre 5. – Devoirs du fonctionnaire

### Art. 11.

1. Le fonctionnaire est tenu de se conformer consciencieusement aux lois et règlements qui déterminent les devoirs que l'exercice de ses fonctions lui impose.

Il doit de même se conformer aux instructions du collège des bourgmestre et échevins qui ont pour objet l'accomplissement régulier de ses devoirs ainsi qu'aux ordres de service de ses supérieurs.

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

3. Il est tenu de veiller à ce que les fonctionnaires placés sous ses ordres accomplissent les devoirs qui leur incombent, et d'employer, le cas échéant, les moyens de discipline mis à sa disposition.

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

### Art. 12.

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

Il est tenu à la politesse, tant dans ses rapports de service avec ses supérieurs, collègues ou subordonnés que dans ses rapports avec le public.

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

### Art. 13.

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

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

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

**Art. 14.**

1. Le fonctionnaire ne peut s'absenter de son service sans autorisation.
2. Celle-ci fait défaut notamment lorsque le fonctionnaire absent refuse de se faire examiner par un médecin désigné par l'administration ou que ce dernier le reconnaît apte au service.
3. En cas d'absence sans autorisation, le fonctionnaire perd de plein droit la partie de sa rémunération correspondant au temps de son absence, sans préjudice de l'application éventuelle de sanctions disciplinaires.
4. Dans le cas prévu au paragraphe qui précède, il est réservé au conseil communal de disposer à huis clos en faveur du conjoint et des enfants mineurs du fonctionnaire, jusqu'à concurrence de la moitié de la rémunération retenue.

**Art. 15.** Sans préjudice des dispositions réglementaires prescrivant un domicile déterminé, le fonctionnaire est tenu de résider au lieu qui lui est assigné pour l'exercice de ses fonctions à moins qu'il n'ait obtenu l'autorisation préalable du collège des bourgmestre et échevins de résider à une distance qui ne l'empêche pas d'accomplir ses fonctions normalement. En cas de refus, le fonctionnaire peut présenter un recours au ministre de l'Intérieur qui statuera après avoir entendu le collège des bourgmestre et échevins ainsi que l'intéressé.

**Art. 16.**

1. Il est interdit au fonctionnaire d'avoir par lui-même ou par personne interposée, sous quelque dénomination que ce soit, dans une entreprise soumise au contrôle de son administration ou service, ou en relation avec son administration ou service, des intérêts de nature à compromettre son indépendance.

2. Il est interdit au fonctionnaire d'exercer par lui-même ou par personne interposée une activité commerciale, artisanale ou industrielle, une profession libérale ou une activité accessoire rémunérée du secteur privé qui n'aurait pas été autorisée au préalable par le collège des bourgmestre et échevins. La disposition qui précède s'applique également aux activités du négoce d'immeubles.

Ne comptent pas comme activités au sens de l'alinéa qui précède, même lorsqu'elles sont rémunérées:

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

3. Nul fonctionnaire ne peut, sans l'autorisation préalable du collège des bourgmestre et échevins, participer à la direction, à l'administration ou à la surveillance d'une entreprise commerciale ou d'un établissement industriel ou financier.

4. Sans préjudice des dispositions des articles 34 et 35 de la loi modifiée du 28 juillet 1954 portant révision générale des traitements et pensions des fonctionnaires et employés des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes et syndicats de communes, aucun fonctionnaire ne peut exercer une occupation accessoire rémunérée du secteur public, national ou international, qui n'aurait pas été conférée ou autorisée par le collège des bourgmestre et échevins.

Sous réserve des dispositions spécifiées à l'alinéa qui précède, aucun fonctionnaire ne peut exercer simultanément deux ou plusieurs occupations accessoires, à moins que l'intérêt du service public ne l'exige.

5. La décision conférant ou autorisant une activité accessoire est révocable. Chaque année le fonctionnaire qui exerce une activité au sens des dispositions du présent articles doit en faire la déclaration au collège des bourgmestre et échevins dans le délai et la forme à fixer par celui-ci. Le collège des bourgmestre et échevins peut dispenser de la déclaration tout ou partie des occupations accessoires du paragraphe 4 exercée auprès de l'administration communale où le fonctionnaire exerce ses fonctions.

6. Sans préjudice des dispositions des articles 34 et 35 de la loi modifiée du 28 juillet 1954 précitée, est considéré comme occupation accessoire au sens des paragraphes 1 et 4 du présent article tout service ou travail rétribué, dont un fonctionnaire est chargé en dehors de ses fonctions, soit pour le compte de l'Etat,

d'une commune, d'un syndicat de communes, d'une institution publique nationale ou internationale, soit pour compte d'un établissement privé ou d'un particulier.

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

8. En cas de refus de l'autorisation prévue aux paragraphes 2, 3 et 4 par le collège des bourgmestre et échevins, de même qu'en cas de révocation de la décision conférant ou autorisant une activité accessoire, l'intéressé peut présenter un recours au conseil communal qui statuera à huis clos, après avoir entendu l'intéressé en ses explications et après avoir demandé l'avis de la délégation du personnel, si elle existe.

**Art. 17.** Le fonctionnaire qui dans l'exercice de ses fonctions est amené à se prononcer sur une affaire dans laquelle il peut avoir un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance doit en informer son supérieur hiérarchique.

**Art. 18.** Le fonctionnaire doit se soumettre à tout examen médical ordonné dans l'intérêt du personnel ou dans l'intérêt du service. A moins qu'il ne s'agisse d'un examen faisant l'objet de loi du 21 novembre 1980 portant organisation de la direction de la santé, l'examen est ordonné par le collège des bourgmestre et échevins.

### Chapitre 6. – Incompatibilité

**Art. 19.** La qualité de fonctionnaire communal est incompatible avec la qualité de membre du conseil communal de la commune qui l'occupe. L'acceptation par un fonctionnaire de ce mandat entraîne sa démission d'office.

### Chapitre 7. – Durée du travail

**Art. 20.** La durée normale du travail est fixée par règlement grand-ducal.

**Art. 21.** Le fonctionnaire ne peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires que dans les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail. Des règlements grand-ducaux pris sur avis du Conseil d'Etat fixeront les conditions et les modalités de la prestation des heures supplémentaires.

Si le total mensuel des heures supplémentaires ne dépasse pas le nombre de huit, elles sont compensées moyennant un congé de compensation dont les modalités d'octroi sont fixées par le règlement grand-ducal prévu à l'article 29 ci-après.

Si le total mensuel des heures supplémentaires dépasse le nombre de huit, les huit premières sont compensées moyennant un congé de compensation, le restant est indemnisé suivant les dispositions de l'article 25.

Les heures supplémentaires sont indemnisées intégralement si les nécessités du service ne permettent pas la compensation moyennant congé dans le mois qui suit celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées.

### Chapitre 8. – Rémunération

**Art. 22.** Le fonctionnaire jouit d'un traitement dont le régime est fixé par règlement grand-ducal, par assimilation, en principe et accessoires, modalités et délais, à celui des fonctionnaires de l'Etat, en tenant compte, le cas échéant, de la situation spéciale de la fonction communale.

**Art. 23.** Sous réserve des dispositions contraires de la présente loi, le fonctionnaire a, pour la durée de ses fonctions, un droit acquis au traitement dont il jouit en vertu d'une disposition légale ou d'une disposition réglementaire prise en vertu d'une loi.

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

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



Ne sont pas compris dans le terme de traitement les indemnités de voyage ou de déplacement, de séjour, de déménagement et autres que le fonctionnaire est amené à exposer dans l'intérêt ou en raison du service, la masse d'habillement, les frais de bureau et autres dont peuvent jouir les fonctionnaires communaux par assimilation aux fonctionnaires de l'Etat lorsqu'ils ne sont pas à considérer, d'après les dispositions qui les établissent, comme constituant une partie intégrante du traitement.

**Art. 24.** En dehors de son traitement, aucune rémunération n'est accordée à un fonctionnaire sauf dans les cas spécialement prévus par une disposition légale.

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

**Art. 25.**

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

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

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

2. Dans les conditions et suivant les modalités à prévoir par règlement grand-ducal une indemnité spéciale peut être allouée, sous forme d'une prime, pour récompenser des propositions d'économie et de rationalisation, nettement caractérisées comme telles, concernant l'administration communale.

3. Les indemnités et primes prévues aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 sont allouées sur la proposition du collège des bourgmestre et échevins par une décision motivée du conseil communal.

**Art. 26.** Les traitements sont payables d'avance, mensuellement, à raison d'un douzième par mois du traitement annuel, lorsqu'ils sont dus pour le mois entier.

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

**Art. 27.** La rémunération du fonctionnaire est cessible conformément à la loi.

**Art. 28.** Les dispositions du présent chapitre sont également applicables aux traitements d'attente.

## Chapitre 9. – Congés

**Art. 29.**

1. Le fonctionnaire a droit à des jours fériés et bénéficie de congés dans les limites et aux conditions prévues au présent chapitre ou au règlement grand-ducal à prendre en vertu du présent article.

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

- a) le congé annuel de récréation;
- b) le congé pour raisons de santé;
- c) les congés de compensation;
- d) les congés extraordinaires et les congés de convenance personnelle;
- e) le congé de maternité;
- f) le congé-éducation;



- g) les congés sans traitement;
- h) le congé pour travail à mi-temps;
- i) le congé pour activité syndicale ou politique;
- j) le congé sportif.

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

3. Sans préjudice des règles établies par les articles 30, 31 et 32 ci-après, le régime des congés est fixé par règlement grand-ducal. Le même règlement fixe les jours fériés.

#### **Art. 30. – Congé de maternité.**

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

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

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

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

2. En cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de quatre ans, le fonctionnaire bénéficie, sur présentation d'un extrait du registre de l'état civil, d'un congé d'accueil de huit semaines, prenant cours à la date d'accueil de l'enfant au foyer.

3. Le congé de maternité visé au paragraphe M<sup>e</sup> ainsi que le congé d'accueil visé au paragraphe 2 sont considérés comme période d'activité de service.

#### **Art. 31. Congé sans traitement**

1. Le fonctionnaire a droit, sur sa demande, à un congé sans traitement consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil visés à l'article 30 ci-dessus.

Ce congé sans traitement ne peut dépasser une année. En principe il est accordé pour une année entière.

Toutefois, pour les fonctionnaires de l'enseignement, il est accordé de façon à ce que la fin du congé sans traitement coïncide avec le début d'un trimestre scolaire, le cas échéant par prorogation, au-delà de la limite fixée à l'alinéa 2 ci-dessus.

Le congé sans traitement est considéré - le non-paiement a le droit au congé annuel mis à part - comme période d'activité de service.

2. A condition que les nécessités de service ne s'y opposent pas, un congé sans traitement peut, sur sa demande, être accordé au fonctionnaire, notamment dans les cas ci-après:

- a) pour lui permettre de compléter ses études;
- b) pour lui faciliter le choix d'une autre carrière.

Il doit être demandé en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré.

Sauf circonstances exceptionnelles constatées par le collège des bourgmestre et échevins, le congé sans traitement accordé pour faciliter le choix d'une autre carrière ne peut dépasser une année.

3. Sous réserve de dispositions légales contraires, les congés sans traitement visés au paragraphe 2 ci-dessus ne comptent ni pour les avancements en échelons ou en traitement, ni pour les promotions, ni pour le droit d'admission à l'examen de promotion, ni pour la pension, ni pour le droit au congé annuel.

4. Lorsqu'un fonctionnaire bénéficiaire d'un congé sans traitement laisse une vacance budgétaire, un agent temporaire peut être engagé selon les besoins du service, soit à tâche complète soit à tâche partielle.

5. Les congés sans traitement sont accordés par le collège des bourgmestre et échevins.

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

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

### **Art. 32. Congé pour travail à mi-temps.**

1. Par dérogation à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 2 de la présente loi, le fonctionnaire a droit, sur sa demande, à un congé pour travail à mi-temps consécutivement à un congé de maternité, à un congé d'accueil ou au congé sans traitement visé au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 31.

Le congé pour travail à mi-temps visé au présent paragraphe est accordé pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quatre ans. Il est considéré - le non-paiement de la moitié du traitement normal et le droit à la moitié du congé annuel mis à part - comme période d'activité de service pour la période qui ne dépasse pas une année consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

2. Par dérogation à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 2 de la présente loi et à condition que les nécessités du service ne s'y opposent pas, un congé pour travail à mi-temps peut exceptionnellement être accordé, sur sa demande, au fonctionnaire pour des motifs dûment justifié et notamment pour soigner un enfant atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

3. Dans les limites des dispositions prévues aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus, le congé pour travail à mi-temps est demandé et accordé en principe par années entières, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. Sauf circonstances exceptionnelles constatées par le collègue des bourgmestre et échevins, il ne pourra ni prendre fin avant son terme ni être renouvelé.

Pour les fonctionnaires de l'enseignement, il est accordé par années entières de façon à ce que la fin du congé pour travail à mi-temps coïncide avec le début au-delà de la limite fixée au paragraphe 1 ci-dessus.

4) Sous réserve de dispositions légales contraires, le congé pour travail à mi-temps visé au paragraphe 2 ci-dessus ne compte ni pour les avancements en échelons ou en traitement, ni pour les promotions, ni pour le droit d'admission à l'examen de promotion, ni pour la pension, ni pour le droit au congé annuel.

5. Lorsqu'un fonctionnaire laisse une demi-vacance budgétaire à la suite d'un congé pour travail à mi-temps, un agent temporaire peut être engagé à mi-temps.

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

6. A l'expiration du terme découlant des paragraphes 1 et 3 ci-dessus, le fonctionnaire ne pourra assumer à nouveau ses fonctions à plein temps qu'à la condition qu'il existe une vacance à temps plein dans la même carrière.

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

7. Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps est tenu d'accomplir chaque mois, conformément à un horaire prescrit par le collègue des bourgmestre et échevins, des prestations d'une durée égale à la moitié de la durée du travail normal.

Il touche la moitié du traitement normal. Sont calculés sur cette moitié le prélèvement pour péréquation de pension et les cotisations pour l'assurance-maladie.

8. Le congé pour travail à mi-temps est accordé suivant les modalités prévues au paragraphe 5 de l'article 31.

9. Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps ne peut exercer, pendant la durée de ce congé, aucune autre activité lucrative au sens de l'article 16 paragraphe 2 ci-dessus.

### **Art. 33. Cessation provisoire des fonctions.**

1. A l'expiration du congé sans traitement accordé conformément aux dispositions de l'article 31 paragraphe 1 ou du congé pour travail à mi-temps accordé conformément aux dispositions de l'article 32 paragraphe 1, le fonctionnaire peut être autorisé, par dérogation aux dispositions de l'article 49 ci-après, à cesser provisoirement ses fonctions pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans.

La cessation provisoire des fonctions est accordée dans les conditions et suivant les modalités à déterminer par règlement grand-ducal.

2. A l'expiration du terme découlant du paragraphe 1, le fonctionnaire peut, en adressant une demande écrite au collège des bourgmestre et échevins et en observant un préavis d'au moins quatre mois, demander la réintégration à plein temps.

La réintégration ne se fait qu'à la condition qu'il existe une vacance de poste. Elle rétablit la situation de carrière du fonctionnaire antérieure à la cessation provisoire des fonctions.

3. A défaut de demander la réintégration à l'expiration du terme découlant du paragraphe 1, le fonctionnaire ayant bénéficié d'une cessation provisoire de ses fonctions est considéré de plein droit comme démissionnaire de sa fonction au service de la commune.

4. A défaut de vacance de poste au moment de l'expiration du terme découlant du paragraphe 1, la cessation provisoire des fonctions est exceptionnellement prolongée jusqu'au moment où la première vacance se produit.

5. La période de la cessation provisoire des fonctions ne compte ni pour les avancements en échelons ou en traitement, ni pour les promotions, ni pour le droit d'admission à l'examen de promotion, ni pour la pension.

6. L'emploi laissé vacant par un fonctionnaire ayant cessé provisoirement ses fonctions peut être occupé, selon les besoins du service, à titre provisoire ou définitif, par un autre agent.

7. Le fonctionnaire ayant cessé provisoirement ses fonctions ne peut exercer, pendant toute la durée des périodes visées au paragraphe 3 ci-dessus, aucune autre activité lucrative au sens de l'article 16 paragraphe 2 ci-dessus à l'exception de celle prévue à l'article 34 ci-dessous.

### **Art. 34. – Travail à mi-temps.**

1. A l'expiration du congé pour travail à mi-temps accordé conformément aux dispositions de l'article 32 paragraphes 1 et 3, le fonctionnaire peut être autorisé à cesser provisoirement ses fonctions et à travailler à mi-temps en qualité d'employé au service de la commune pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans.

La cessation provisoire des fonctions et l'engagement à mi-temps en qualité d'employé au service de la commune sont accordés dans les conditions et suivant les modalités à déterminer par règlement grand-ducal.

2. Pour le fonctionnaire ayant cessé provisoirement ses fonctions et engagé à mi-temps en qualité d'employé au service de la commune, l'indemnité est fixée par la prise en considération du traitement barémique dont il bénéficiait en sa qualité de fonctionnaire.

3. A l'expiration du terme découlant du paragraphe 1, le fonctionnaire peut, en adressant une demande écrite au collège des bourgmestre et échevins et en observant un préavis d'au moins quatre mois, demander la réintégration à plein temps.

La réintégration ne se fait qu'à la condition qu'il existe une vacance de poste. Elle rétablit la situation de carrière du fonctionnaire antérieure au travail à mi-temps, sous réserve des dispositions du paragraphe 6 ci-dessus.

4. A défaut de demander la réintégration à l'expiration du terme découlant du paragraphe 1, l'intéressé ayant travaillé comme employé au service de la commune à mi-temps est considéré de plein droit comme démissionnaire de sa fonction au service de la commune.

5. A défaut de vacance de poste au moment de l'expiration du terme découlant du paragraphe 1, le travail à mi-temps en qualité d'employé au service de la commune est prolongé jusqu'au moment où la première vacance se produit.

6. En cas de réintégration conformément aux dispositions du paragraphe 3 ci-dessus, le temps passé en qualité d'employé au service de la commune est mis en compte, du chef de ces services, pour les avancements en échelon ou en traitement, pour les promotions, pour le droit d'admission à l'examen de promotion ainsi que pour la pension.

7. La demi-vacance laissée par un fonctionnaire ayant cessé provisoirement ses fonctions et engagé en qualité d'employé au service de la commune à mi-temps, peut être utilisée, selon les besoins du service et dans la limite des crédits budgétaires, pour l'engagement d'un autre agent à titre provisoire ou définitif.

8. Le fonctionnaire ayant cessé provisoirement ses fonctions et engagé en qualité d'employé au service de la commune à mi-temps ne peut exercer aucune autre activité lucrative rémunérée au sens de l'article 16 paragraphe 2 ci-dessus.

9. Un règlement grand-ducal déterminera les catégories de fonctionnaires pouvant bénéficier des dispositions du présent article.

**Art. 35.** Les dispositions des articles 30, paragraphe 2, 31, 32, 33 et 34 s'appliquent indistinctement soit à l'agent féminin soit à l'agent masculin dont le conjoint fonctionnaire a bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé d'accueil.

## Chapitre 10. – Protection du fonctionnaire

### Art. 36.

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

2. La commune protège le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire contre tout outrage ou attentat, toute menace, injure ou diffamation dont lui-même ou les membres de sa famille vivant à son foyer seraient l'objet en raison de sa qualité ou de ses fonctions. Dans la mesure où elle l'estime nécessaire, la commune assiste l'intéressé dans les actions que celui-ci peut être amené à intenter contre les auteurs de tels actes.

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

4. Dans la mesure où la commune indemnise le fonctionnaire, elle est subrogée dans les droits de ce dernier.

### Art. 37.

1. Tout fonctionnaire a le droit de réclamer individuellement contre tout acte de ses supérieurs ou de ses égaux qui lèsent ses droits statutaires ou qui le blessent dans sa dignité.

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

2. La réclamation est adressée par écrit au supérieur hiérarchique. Si elle met en cause le supérieur direct du fonctionnaire, elle est adressée au chef de service. Si ce dernier est visé, la réclamation est envoyée au collègue des bourgmestre et échevins.

3. Sous peine de forclusion, la réclamation doit être introduite dans les quinze jours à partir de la date de l'acte qu'elle concerne ou de l'expiration du délai visé à l'alinéa 2 du paragraphe 1<sup>er</sup>.

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

5. Si la réponse ne parvient pas au réclamant dans les trois mois de la réclamation ou si elle ne lui donne pas satisfaction, il peut saisir directement le collège des bourgmestre et échevins. Au cas où la réclamation a été adressée à celui-ci, le réclamant peut s'adresser au conseil communal.

**Art. 38.** Le fonctionnaire ne peut être contraint de quelque façon que ce soit par son employeur de conseiller ou de seconder un parti politique ou un syndicat.

**Art. 39.**

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

Un règlement grand-ducal pourra déterminer les pièces concernant la situation administrative du fonctionnaire et visées par le présent article.

2. Toute appréciation écrite concernant le fonctionnaire doit lui être communiquée en copie avant l'incorporation au dossier. La prise de position éventuelle de l'intéressé est jointe au dossier.

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

4. Le dossier ne peut être communiqué à des personnes étrangères à l'administration communale, sauf à la demande du fonctionnaire.

**Art. 40.**

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

2. Lorsqu'un fonctionnaire assigné devant un tribunal civil en réparation de pareils dommages soutient que la responsabilité incombe à la commune, le juge peut ordonner la mise en cause de la commune par la partie la plus diligente.

3. La commune peut assurer, auprès d'une compagnie d'assurance, certaines catégories de fonctionnaires contre les risques de responsabilité civile en rapport avec l'exercice de leurs fonctions.

**Art. 41.** Sans préjudice des dispositions concernant la représentation du personnel, les contestations auxquelles donnent lieu les décisions administratives relatives à la fixation des traitements en principal et accessoires et des émoluments, à la mise à la retraite ou à la pension des fonctionnaires communaux, sont de la compétence du Conseil d'Etat, Comité du Contentieux, statuant en dernière instance et comme juge du fond.

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

### **Chapitre 11. – Formation et perfectionnement professionnels**

**Art. 42.** Des cours spéciaux peuvent être institués pour l'instruction et la formation professionnelle des fonctionnaires de tout ordre, tant technique qu'administratif. L'organisation de ces cours est réservée au ministre de l'Intérieur, sur consultation de la commission centrale visée à l'article 45.

Le ministre de l'Intérieur peut rendre la fréquentation des cours obligatoire. Dans ce cas, les cours sont à considérer comme temps de service.

Lorsque les cours sont facultatifs, ils comptent également comme temps de service pour le fonctionnaire qui a obtenu au préalable l'accord de la commune qui l'occupe.

### **Chapitre 12. – Droit d'association, représentation du personnel**

**Art. 43.**

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

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

3. Dans chaque commune dont le nombre des effectifs est supérieur à quatorze, il est institué une délégation du personnel.

L'institution d'une délégation est facultative dans les communes dont le nombre des effectifs est inférieur à quinze.

4. Sans préjudice des dispositions ci-après, les règles concernant la désignation, la composition et le fonctionnement des délégations du personnel sont fixées par règlement grand-ducal.

5. Le nombre des membres des délégations du personnel est fixé en raison de l'effectif total des fonctionnaires dans chaque commune en service au premier janvier précédant l'élection des délégations.

Sont comptés pour la fixation de l'effectif total:

- a) les fonctionnaires en activité de service;
- b) les fonctionnaires en service provisoire;
- c) les vacances de poste telles qu'elles sont définies par la législation sur les traitements;
- d) les employés bénéficiant du statut d'employé contractuel communal.

6. Le nombre des membres effectifs des délégations du personnel est fixé à

- 1 pour un effectif total ne dépassant pas 25
- 2 pour un effectif total de 26 à 50
- 3 pour un effectif total de 51 à 75
- 4 pour un effectif total de 76 à 100
- 5 pour un effectif total de 101 à 200.

Pour un effectif total supérieur à deux cents, le nombre des membres effectifs est augmenté de un pour chaque tranche entière supplémentaire de cent, sans que le total ne puisse être supérieur à neuf.

Si le nombre de l'effectif total est supérieur à 1001, il y aura un délégué supplémentaire pour chaque tranche de 400 fonctionnaires.

7. Le nombre des membres suppléants est égal à celui des membres effectifs.

8. Les membres des délégations du personnel sont élus au scrutin secret. Pour un nombre de membres effectifs ne dépassant pas trois, le scrutin a lieu suivant le système majoritaire à un tour, sur une liste unique sur laquelle les candidats figurent par ordre alphabétique. Pour un nombre de membres effectifs égal ou supérieur à quatre, le scrutin a lieu suivant le système proportionnel.

9. Sont électeurs tous les fonctionnaires, fonctionnaires en service provisoire et employés bénéficiant du statut d'employé contractuel en service auprès de la commune depuis au moins six mois au jour de l'élection.

Sont éligibles tous les fonctionnaires nommés à titre définitif âgés de plus de vingt et un ans et en service depuis plus d'une année auprès de la commune au jour de l'élection. Sont également éligibles les employés bénéficiant d'un statut d'employé contractuel communal depuis plus de deux ans et âgés de vingt et un ans au jour de l'élection.

10. Le mandat des membres des délégations du personnel est de cinq ans. Il est renouvelable. La perte des conditions d'éligibilité entraîne la perte du mandat.

11. En cas de vacance de mandat, pour quelque raison que ce soit, le mandat d'un membre effectif est achevé par le membre suppléant en rang utile.

Dans le système proportionnel, en cas de vacance d'un mandat de délégué suppléant, les candidats non élus accéderont au mandat de membre suppléant dans l'ordre de leur résultat au scrutin.

12. En cas de nouvelle vacance, dans le système majoritaire, et s'il n'y a plus de suppléant il est procédé à des élections complémentaires.

Ces élections n'ont pas lieu si la vacance a lieu moins d'une année avant le renouvellement ordinaire des délégations.



Les membres élus aux élections complémentaires achèvent le mandat de ceux qu'ils remplacent

13. En cas de scrutin majoritaire les candidatures sont déposées par les candidats personnellement ou par leur mandataire porteur d'un pouvoir authentique.

Nul ne peut être mandataire pour plus d'un candidat

14. En cas de scrutin proportionnel les listes de candidats sont déposées par les organisations représentatives des fonctionnaires communaux ou par un mandataire désigné par un nombre de présentants double de celui des membres effectifs à élire, ensemble avec une déclaration d'acceptation des candidats.

Est considérée comme organisation au sens de la présente loi tout groupement professionnel pourvu d'une organisation interne, qui a pour but la défense des intérêts professionnels et qui représente du personnel des communes.

Est considérée comme organisation représentative des fonctionnaires communaux celle qui se signale par le nombre important de ses affiliés, par ses activités et par son indépendance.

Nul ne peut être présentant pour plus d'une liste.

Les présentants doivent posséder la qualité d'électeur au jour du dépôt de la liste.

Aucun candidat ne peut en même temps être présentant.

15. Toute déclaration de candidature ou d'acceptation contient l'engagement de ne pas retirer sa candidature avant le scrutin.

**Art. 44.** Dans les communes où il existe des services distincts et nettement déterminés comptant un effectif de plus de cinquante, il peut être procédé dans ces services à l'élection d'une délégation du personnel du service.

Sous réserve du fait que les électeurs et candidats doivent faire partie du service en question au jour du dépôt des candidatures, toutes les dispositions de l'article qui précède sont applicables aux délégations de service.

**Art. 45.**

1. Il est institué auprès du ministère de l'Intérieur une commission centrale composée de deux délégués du ministère de l'Intérieur, d'un délégué des commissariats de district, de quatre délégués des administrations communales et de sept délégués des fonctionnaires communaux. La commission est assistée d'un secrétaire administratif nommé par le ministre de l'Intérieur et n'ayant pas voix délibérative.

2. Les délégués du ministère de l'Intérieur et le délégué des commissariats de district sont nommés par le ministre de l'Intérieur sur proposition des organisations représentant les administrations communales.

Les représentants des fonctionnaires communaux sont désignés par les organisations représentatives des fonctionnaires communaux, telles que ces organisations sont définies à l'article 43 sub 14. de la présente loi.

3. Les sept représentants des fonctionnaires communaux sont répartis entre les différentes organisations en proportion du total des suffrages obtenus par chaque organisation lors des élections à la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics - groupe des fonctionnaires communaux.

4. Le ministre de l'Intérieur peut assister aux réunions de la commission centrale. Dans ce cas il préside la réunion.

5. Les délégués du ministère de l'Intérieur doivent être fonctionnaires de l'administration gouvernementale; leur mandat n'est pas limité dans le temps et révocable à tout moment.

Le délégué des commissariats de district doit être fonctionnaire d'un de ces commissariats; son mandat n'est pas limité dans le temps; il est révocable.

Les délégués des administrations communales doivent être membres d'un conseil communal. Leur mandat n'est pas limité dans le temps, il est révocable à la demande de l'organisation qui les a désignés.

Les délégués des fonctionnaires communaux doivent remplir les conditions d'éligibilité telles qu'elles sont définies à l'article 3, paragraphe 9, alinéa 2. Leur mandat est limité à cinq ans. Ils peuvent être remplacés par l'organisation qui les a désignés.



6. La perte des conditions de nomination ou de désignation emporte la perte du mandat

7. En cas de vacance de mandat pour quelque raison que ce soit il est nommé ou désigné un remplaçant. S'il s'agit d'un représentant des fonctionnaires communaux il achèvera le mandat de son prédécesseur.

8. Pour chaque membre effectif de la commission centrale il y aura un membre suppléant qui le remplace en cas d'empêchement temporaire.

**Art. 46.** Les membres des délégations du personnel dans les communes et des délégations de service ainsi que les membres, fonctionnaires communaux, de la commission centrale jouissent de dispenses de service pour l'accomplissement de leur mission. Les modalités de ces dispenses seront fixées par règlement grand-ducal.

**Art. 47.**

1. Les délégations du personnel dans les communes ont pour mission de sauvegarder, de défendre et de promouvoir les intérêts professionnels du personnel qu'elles représentent.

Elles sont appelées:

- à donner leur avis et à formuler des propositions sur les questions ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et de l'emploi;
- à présenter à l'employeur les réclamations, individuelles ou collectives, dont elles sont saisies de la part du personnel;
- à collaborer à la prévention et à l'aplanissement des différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre la commune et son personnel;
- à donner leur avis sur l'élaboration ou la modification des règlements de service interne;
- à donner leur avis dans les questions d'organisation de service;
- à formuler des propositions relatives à la gestion de services sociaux, à la protection du travail, à l'embellissement et à l'amélioration du milieu de travail, ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et à l'intégration du personnel accidenté ou handicapé.

2. Sans préjudice des attributions réservées à la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics, la commission centrale a une mission de consultation, de concertation et de négociation pour tout ce qui concerne la situation statutaire, financière et sociale du personnel des communes.

Elle peut donner son avis sur toutes les questions concernant l'organisation ou le perfectionnement des méthodes de travail des services communaux ainsi que la formation et le perfectionnement professionnel du personnel des communes.

3. Les délégations de service ont, dans les services respectifs, les mêmes attributions que les délégations dans les communes.

### **Chapitre 13. – Sécurité sociale, pension**

**Art. 48.** Le fonctionnaire bénéficie d'un régime de sécurité sociale et de pension conformément aux lois et aux règlements.

### **Chapitre 14. – Cessation définitive des fonctions**

**Art. 49.**

1. Hormis le décès la cessation définitive des fonctions résulte:

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

Le fonctionnaire dont les fonctions sont supprimées a droit à un traitement d'attente. Le traitement d'attente est fixé à douze soixantièmes dont l'ayant droit a joui au moment de la cessation des fonctions,

augmenté de un soixantième par année de service, sans qu'il puisse être inférieur aux vingt soixantièmes du dernier traitement, ni dépasser les cinquante soixantièmes.

Le traitement d'attente cesse:

- 1° lorsque le titulaire refuse un emploi égal ou supérieur en rang,
- 2° après deux années de jouissance.

2. Cesse également ses fonctions le fonctionnaire en service provisoire qui, à l'expiration de son engagement provisoire, n'obtient pas de nomination définitive.

**Art. 50.**

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

2. La démission volontaire doit être adressée par écrit au conseil communal. Elle doit préciser la date à laquelle le fonctionnaire désire cesser ses fonctions.

3. La décision acceptant la démission doit être prise par le conseil communal lors de la séance qui suit la réception de la lettre de démission du fonctionnaire. La décision du conseil communal est notifiée sans délai à l'intéressé.

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

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

**Art. 51.**

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

- a) de la perte de la nationalité luxembourgeoise;
- b) de la perte de tout ou partie des droits civils et politiques;
- c) de la notification de la mise à la retraite pour des causes autres que celle de la limite d'âge;
- d) de la perte de l'emploi dans les conditions spécifiées à l'article 60 du présent statut;
- e) de la révocation.

2. La démission d'office peut être prononcée sans qu'il y ait lieu de recourir à la procédure disciplinaire:

- a) dans le cas visé à l'article 16 paragraphe 4 du présent statut;
- b) dans le cas d'abandon de l'exercice des fonctions;
- c) dans le cas de la prise de résidence non autorisée à l'étranger;
- d) dans le cas visé à l'article 8 paragraphe 2 dernier alinéa.

**Art. 52.** Le fonctionnaire qui a atteint la limite d'âge prévue par la loi pour l'exercice de ses fonctions cesse d'exercer ses fonctions le lendemain du jour au cours duquel il atteint la limite d'âge.

**Art. 53.** Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé cesse d'exercer ses fonctions le lendemain du jour au cours duquel la délibération du conseil communal qui décrète la suppression, dûment approuvée par le ministre de l'Intérieur, lui a été notifiée, à moins que l'effet de la suppression du poste ne soit fixé à une date postérieure.

En cas de fusion de communes comportant des suppressions ou modifications d'emploi, les droits des fonctionnaires concernés seront fixés par la loi afférente à la fusion en question.

**Art. 54.** Le conseil communal peut conférer au fonctionnaire qui a cessé définitivement ses fonctions le titre honorifique de la fonction qu'il remplissait en dernier lieu.

## Chapitre 15. – Discipline

### Section I. – Champ d'application

**Art. 55.** Tout manquement à ses devoirs au sens du présent statut expose le fonctionnaire à une sanction disciplinaire, sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction pénale.

**Art. 56.** Le fonctionnaire exclu temporairement de ses fonctions par application des dispositions de l'article 58, numéro 9, ci-dessous, et celui qui a droit à un traitement d'attente, restent soumis à la juridiction disciplinaire.

**Art. 57.** Le fonctionnaire qui a quitté le service reste soumis à la juridiction disciplinaire pour les faits ou omissions se situant avant la cessation du service et qui entraîneraient la révocation d'un fonctionnaire en activité. Toutefois l'action disciplinaire devra être intentée dans les six mois qui suivent la cessation des fonctions.

Si ce fonctionnaire est reconnu coupable de tels faits ou omissions, il est déclaré déchu du titre, du droit à la pension et de la pension. Cette perte ne porte pas préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension.

### Section II. – Sanctions disciplinaires, suspension et perte d'emploi

**Art. 58.** Les sanctions disciplinaires sont:

1. L'avertissement.
2. La réprimande.

3. L'amende, qui ne peut être inférieure à un dixième d'une mensualité brute du traitement de base, ni supérieure à cette mensualité.

4. La désignation de commissaires spéciaux pour terminer, aux frais du fonctionnaire, des travaux qu'il est en retard d'exécuter. Les frais de la commission spéciale, taxés par l'autorité qui a décrété la mesure, sont à charge du fonctionnaire.

5. Le déplacement. Cette sanction consiste, ou bien dans un changement de service, de fonction, d'attribution ou d'affectation. Le fonctionnaire déplacé n'a pas droit au remboursement des frais de déménagement. Si le fonctionnaire puni de déplacement refuse le nouvel emploi, il est considéré comme ayant obtenu démission de ses fonctions.

Le déplacement peut être temporaire ou non.

6. La suspension des majorations biennales pour une durée d'un an au moins et de trois ans au plus. La sanction sort ses effets à partir du moment où le fonctionnaire l'ayant encourue peut prétendre à une majoration biennale.

En cas de suspension pour une année, la décision qui prononce la sanction peut prévoir qu'à l'expiration de l'année subséquente à la période de suspension le jeu normal des biennales sera rétabli en ce sens que l'intéressé bénéficiera de la majoration biennale correspondant à la période suivante, la perte encourue pour l'année de suspension étant définitive.

7. Le retard dans la promotion ou l'avancement en traitement pour une durée ne dépassant pas une année. La sanction sort ses effets à partir du moment où le fonctionnaire l'ayant encourue est en rang utile pour une promotion ou un avancement en traitement.

En cas de retard dans la promotion, le fonctionnaire ne peut avancer que lors de la première vacance de poste qui se produit après l'accomplissement du délai fixé par la décision disciplinaire.

8. La rétrogradation. Le temps passé dans les fonctions supérieures n'est pas compté pour la fixation du nouveau traitement. Le droit à l'avancement en traitement est maintenu. A partir de la date de la rétrogradation aucune promotion ne peut intervenir pendant un délai à fixer par l'autorité disciplinaire. Ce délai ne peut être ni inférieur à une année, ni supérieur à cinq années.

9. L'exclusion temporaire des fonctions avec ou sans privation partielle ou totale de la rémunération, pour une période de six mois au maximum. La période de l'exclusion ne compte pas comme temps de service pour les majorations biennales, l'avancement en traitement et la pension.

10. La mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale. Dans ce cas la pension peut être diminuée de dix à cinquante pour cent.

11. La révocation. La révocation comporte la perte de l'emploi, du titre et du droit à la pension, sans préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension.

#### **Art. 59.**

1. La suspension de l'exercice de ses fonctions peut être ordonnée à l'égard du fonctionnaire poursuivi judiciairement ou administrativement, pendant tout le cours de la procédure jusqu'à la décision définitive.

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

- a) détenu en exécution d'une condamnation judiciaire passée en force de chose jugée, – pour la durée de la détention;
- b) condamné par une décision judiciaire non encore passée en force de chose jugée, qui porte ou emporte la perte de l'emploi, – jusqu'à la décision définitive;
- c) détenu préventivement, – pour la durée de la détention;
- d) condamné disciplinairement à la révocation ou à la mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale par une décision non encore passée en force de chose jugée, – jusqu'à la décision définitive.

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

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

5. Pendant la durée de la détention sous b), c) et d) du même paragraphe, la privation est réduite à la moitié du traitement et des rémunérations accessoires.

**Art. 60.** Le fonctionnaire condamné pour un acte commis intentionnellement à une peine privative de liberté de plus d'un an sans sursis ou à l'interdiction de tout ou partie des droits énumérés à l'article 31 du code pénal, encourt de plein droit la perte de l'emploi, du titre et du droit à la pension. La perte du droit à la pension ne porte pas préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension.

#### **Art. 61.**

1. Dans les cas prévus sous b), c) et d) du paragraphe 2 de l'article 59 la moitié retenue

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

2. Dans les cas prévus à l'article 59 sous les paragraphes 4 et 5 il est réservé au conseil communal de disposer à huis clos en faveur du conjoint et des enfants mineurs du fonctionnaire, jusqu'à concurrence de la moitié de la rémunération retenue.

3. Si, dans les cas prévus à l'article 58, sous le numéro 11 et à l'article 60, le fonctionnaire condamné ou révoqué remplit les conditions prescrites pour l'ouverture du droit à la pension, la femme ou les enfants du condamné ou du révoqué jouiront des pensions qui leur reviendraient si le mari ou père était décédé.

### Section III. – Application des sanctions disciplinaires

**Art. 62.** Aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans que le fonctionnaire ait été mis en mesure de présenter sa défense pour laquelle il a droit dans tous les cas de se faire assister par une personne de son choix. La suspension du fonctionnaire prévue au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 59 ne pourra être prononcée qu'après qu'il aura eu l'occasion de présenter ses explications.

Sauf l'avertissement, la réprimande et l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base, aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans avis préalable du Conseil de discipline visé à la section IV ci-après.

**Art. 63.** Le droit d'appliquer les sanctions appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Toutefois, les sanctions de l'avertissement, de la réprimande et de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base peuvent également être appliquées par le collège des bourgmestre et échevins.

**Art. 64.** L'application des sanctions se règle notamment d'après la gravité de la faute commise, la nature et le grade des fonctions et les antécédants du fonctionnaire inculqué.

Les sanctions visées à l'article 58 ci-dessus ne peuvent être appliquées cumulativement, à l'occasion d'une même poursuite disciplinaire. Toutefois la désignation de commissaires spéciaux peut être combinée avec toute autre sanction et celle de la rétrogradation peut être assortie du déplacement.

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

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

**Art. 65.** Tout manquement à la discipline qu'il aurait toléré ou facilité engage la responsabilité du préposé. Il en est de même s'il a omis de provoquer les sanctions disciplinaires et ce dans le cadre de ses compétences dûment établies.

#### **Art. 66.**

1. Le fonctionnaire frappé d'un avertissement, d'une réprimande ou d'une amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base par décision du collège des bourgmestre et échevins peut, dans le mois de la notification de la décision, prendre recours à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Aucun recours sur le fond n'est admis contre les décisions rendues sur appel.

2. Le fonctionnaire frappé de toute autre sanction disciplinaire ou suspendu conformément à l'article 59, paragraphe 1, peut, dans les trois mois de la notification de la décision, prendre recours au Conseil d'Etat, Comité du Contentieux, qui statue en dernière instance et comme juge du fond.

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

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

**Art. 67.** Les peines de l'avertissement, de la réprimande et de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base sont considérées comme non avenues et leur mention est rayée d'office du dossier personnel si, dans les trois ans qui suivent la décision disciplinaire, le fonctionnaire n'a encouru aucune nouvelle sanction disciplinaire.

### Section IV. – Procédure disciplinaire

#### **Art. 68.**

1. L'instruction disciplinaire appartient au collège des bourgmestre et échevins et au Conseil de discipline. Le collège des bourgmestre et échevins peut confier tout ou partie de l'instruction à un délégué.

2. Le collège des bourgmestre et échevins procède à une instruction lorsque des faits, faisant présumer que le fonctionnaire a manqué à ses devoirs au sens du présent statut, sont à sa connaissance.

Dans le cadre de cette instruction il rassemble tous les éléments à charge et à décharge du fonctionnaire susceptibles d'avoir une influence sur les mesures à prendre.

L'instruction ne se fait jamais par le fonctionnaire qui a déclenché l'affaire.

3. Le fonctionnaire présumé fautif est informé des faits qui lui sont reprochés avec indication si une instruction disciplinaire est ordonnée ou non.

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

Si le fonctionnaire est suspecté d'avoir commis une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire grave, le collège des bourgmestre et échevins peut le suspendre conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 59. La suspension devient caduque si elle n'est pas confirmée dans le mois par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

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

4. Le fonctionnaire a le droit de prendre inspection du dossier dès que l'instruction est terminée, conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> décembre 1978, réglant la procédure administrative non contentieuse et du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes.

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

5. Dans la mesure où le collège des bourgmestre et échevins est investi du pouvoir disciplinaire en vertu du deuxième alinéa de l'article 63, il peut classer l'affaire ou prononcer les sanctions prévues sous b) ci-après.

Si elle ne transmet le dossier avec ses conclusions dans les meilleurs délais à l'autorité visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 63. Celle-ci prend une des trois décisions suivantes:

- a) elle classe l'affaire lorsqu'il résulte de l'instruction que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs ou qu'elle estime que l'application d'une sanction n'est pas indiquée;
- b) elle applique la sanction lorsqu'elle est d'avis que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à sanctionner de l'avertissement, de la réprimande ou de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base;
- c) elle transmet le dossier dans les meilleurs délais au Conseil de discipline lorsqu'elle estime que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à réprimer par une sanction plus sévère que celles mentionnées sous b).

**Art. 69.** Les délibérations et votes du conseil communal concernant des affaires disciplinaires ne sont pas publiques.

**Art 70.** Il est institué un Conseil de discipline unique compétent pour l'ensemble des fonctionnaires communaux.

Ce Conseil de discipline, appelé à donner son avis dans les cas prévus à l'article 62 qui précède, est composé d'un magistrat de l'ordre judiciaire, de trois membres de collèges des bourgmestre et échevins et de trois fonctionnaires appartenant à des communes et à des carrières différentes, et d'un nombre égal de suppléants choisis selon les mêmes critères.

A la demande du collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève le fonctionnaire en cause, le Conseil de discipline sera complété par un agent du service communal dont relève le fonctionnaire en cause et par un membre de la délégation des fonctionnaires communaux.

Les membres sont nommés par le ministre de l'Intérieur pour un terme de trois ans. Leur mandat peut être renouvelé. Le membre magistrat est nommé sur proposition du président de la Cour Supérieure de Justice. Les représentants des fonctionnaires sont nommés sur proposition en double des membres fonctionnaires de

la commission centrale. Les représentants des membres de collèges des bourgmestre et échevins sont nommés sur proposition en double des organisations représentant les administrations communales.

En cas de vacance d'un siège, par décès, démission ou autrement, le membre nommé en remplacement achèvera le mandat de son prédécesseur. Ces dispositions sont également applicables aux suppléants.

Les membres du Conseil ne peuvent être entre eux ni parents ni alliés jusqu'au troisième degré inclusivement

**Art. 71.** Le Conseil de discipline est présidé par le membre magistrat.

En cas d'empêchement, les membres du Conseil sont remplacés par leurs suppléants.

Si le fonctionnaire comparissant devant le Conseil de discipline est le supérieur hiérarchique d'un membre du Conseil appartenant à la même commune, ce membre sera remplacé par un membre suppléant appartenant à une autre commune que le fonctionnaire inculpé.

Les membres du Conseil peuvent être récusés par le fonctionnaire inculpé pour des motifs reconnus légitimes par le Conseil; ils doivent se récuser pour les causes indiquées à l'article 378 du code de procédure civile.

**Art. 72.** Le Conseil de discipline est assisté d'un secrétaire choisi par le président

**Art. 73.** Les affaires dont le Conseil est saisi sont inscrites par ordre de date dans un registre d'entrée, par les soins du secrétaire.

**Art. 74.** Le président convoque le Conseil toutes les fois que les circonstances l'exigent et ce au moins cinq jours avant celui fixé pour la réunion, sauf urgence.

**Art. 75.** Le Conseil siège en audience publique. Toutefois, si le fonctionnaire en formule la demande, le huis clos sera obligatoirement prononcé.

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

**Art. 76.** Le Conseil de discipline procède incontinent à l'instruction de l'affaire.

Le président convoque l'inculpé à l'audience aux jour et heure fixés pour celle-ci en lui communiquant copie de toutes les pièces du dossier.

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

**Art. 77.** Le Conseil peut, soit d'office, soit à la demande de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ou de l'inculpé, faire citer des témoins et ordonner toutes les mesures d'instruction complémentaire susceptibles d'éclairer les débats.

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

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

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

Le fonctionnaire inculpé et son défenseur doivent être convoqués pour assister à l'audition des témoins et à l'assermentation des experts.

**Art. 78.** L'instruction complémentaire terminée, le président fixe une audience à laquelle le fonctionnaire inculpé est cité pour être entendu.

**Art. 79.** Le fonctionnaire a le droit de se faire assister, lors de l'instruction et des débats, par un défenseur de son choix.

La procédure disciplinaire suit son cours, même en l'absence du fonctionnaire inculpé.

L'inculpé obtient immédiatement copie de toute nouvelle pièce versée au dossier en cours de procédure.



**Art. 80.** Le président dirige les débats. Les membres assesseurs ont la faculté de faire poser des questions. Les conclusions du Conseil sont arrêtées à la majorité des voix. Le membre le plus jeune dans l'ordre des nominations opine le premier, le président le dernier, l'abstention n'étant pas permise.

En cas de partage, le président a voix prépondérante, les différentes opinions étant actées.

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

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

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

**Art. 81.**

1. L'avis du Conseil de discipline est motivé et arrêté par écrit.

2. Le fonctionnaire en est informé valablement

- a) soit par la remise en mains propres de l'avis contre accusé de réception. Si le fonctionnaire refuse d'accepter ce document ou d'en accuser réception, il en est dressé procès-verbal;
- b) soit par envoi de l'avis par lettre recommandée à l'adresse que le fonctionnaire a déclarée à l'administration comme sa résidence.

**Art. 82.** Un registre aux délibérations indique, pour chaque cause, les noms des membres du Conseil, les noms et qualité de l'inculpé, les causes succinctes de l'affaire et les conclusions de l'avis émis par le Conseil.

Une expédition de l'avis certifiée conforme par le président du Conseil est transmise au collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève le fonctionnaire inculpé ainsi qu'à ce dernier. Les pièces relatives à l'affaire sont retournées à l'administration communale.

**Art. 83.** Les convocations, notifications et citations relatives à la procédure devant le Conseil de discipline sont faites par lettre recommandée conformément aux modalités de l'article 3 de la loi du 15 juillet 1914 sur les significations en matière répressive.

Ces mêmes modalités sont applicables dans la mesure où les informations visées aux articles 68 paragraphe 3 et 87 paragraphe 2 sont faites par lettre recommandée.

**Art. 84.** Si à la suite de l'avis du Conseil de discipline une sanction supérieure à celle de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base est prononcée à charge du fonctionnaire inculpé, celui-ci supporte les frais de la procédure.

**Art. 85.** L'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut, à la suite de l'avis du Conseil de discipline, soit appliquer la sanction disciplinaire qui est proposée par ce Conseil, soit appliquer une sanction moins sévère, ou renvoyer le fonctionnaire des fins de la poursuite.

**Art. 86.** Les sanctions disciplinaires ne peuvent avoir un effet rétroactif.

**Art. 87.**

1. La décision qui inflige une sanction disciplinaire, renvoie le fonctionnaire des fins de la poursuite ou classe l'affaire, est motivée et arrêtée par écrit.

2. Le fonctionnaire en est informé valablement

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

*Section V. – Prescriptions*

**Art. 88.** L'action disciplinaire résultant du manquement aux devoirs du présent statut se prescrit par trois ans. Au cas où la faute disciplinaire constitue en même temps une infraction à la loi pénale, la prescription de l'action disciplinaire n'est en aucun cas acquise avant la prescription de l'action publique.

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

#### Section VI. – Révision

**Art. 89.** Au cas où un fonctionnaire a encouru l'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 58, la révision peut être demandée:

1° lorsqu'un des témoins entendus au cours de la procédure disciplinaire a été, postérieurement à la prononciation de la sanction, condamné pour faux témoignage contre le fonctionnaire.

Le témoin ainsi condamné ne peut pas être entendu lors d'une nouvelle instruction de l'affaire.

2° lorsque, après la prononciation de la sanction, un fait vient à se produire ou à se révéler ou lorsque des pièces inconnues lors de la procédure disciplinaire sont présentées de natures à établir que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs ou a encouru une sanction plus sévère que celle qui aurait dû lui être infligée.

**Art. 90.** Le droit de demander la révision appartient:

1° au collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève ou relevait le fonctionnaire sanctionné;

2° au fonctionnaire ou, en cas d'incapacité, à son représentant légal;

3° après la mort ou l'absence déclarée du fonctionnaire, à son conjoint, à ses descendants, à ses ascendants, à ses frères et soeurs, à ses légataires universels et à titre universel, aux personnes désignées à cet effet par le défunt.

**Art. 91.** Dans tous les cas, le collège des bourgmestre et échevins visés sous 1° de l'article 90 est tenu de transmettre le dossier pour avis au Conseil de discipline qui procède en conformité des articles 72 à 83.

Si le fonctionnaire est décédé, absent ou incapable, il peut être présenté par un défenseur à désigner, soit par son représentant légal, soit par l'une des personnes visées sous 3° de l'article 90.

**Art. 92.** Une expédition de l'avis certifiée conforme par le président du Conseil de discipline est transmise avec le dossier de la procédure au collège des bourgmestre et échevins visé sous 1° de l'article 90 lequel est tenu de saisir de l'affaire le Conseil d'Etat, Comité du Contentieux, qui statue en dernier ressort et comme juge du fond.

**Art. 93.** Si le Conseil d'Etat juge que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs, il annule la décision attaquée. Le fonctionnaire est dans ce cas rétabli dans ses droits. Il est en outre dédommagé, dans la mesure des pertes effectivement subies, si la sanction a eu un effet sur son traitement.

Si le Conseil d'Etat juge que le fonctionnaire a été frappé d'une sanction plus sévère que celle qui aurait dû lui être infligée, il annule la décision attaquée et substitue une sanction moins grave à celle qui avait été prononcée. Il ordonne, le cas échéant, que le fonctionnaire sera rétabli dans ses droits et qu'il sera dédommagé.

### Chapitre 16. - Dispositions abrogatoires et transitoires

**Art. 94.**

1. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 3, sont abrogées toutes les dispositions contraires à celles de la présente loi et notamment la loi du 20 juin 1919 sur les droits et devoirs des fonctionnaires et employés communaux, telle qu'elle a été modifiée dans la suite.

2. Jusqu'à la mise en vigueur des règlements grand-ducaux et ministériels prévus par la présente loi, les mesures d'exécution relatives aux dispositions abrogées par le paragraphe qui précède restent applicables dans la mesure où elles ne sont pas contraires à la présente loi.

3. Les délégations du personnel en fonction exercent les attributions que leur reconnaît la présente loi dès son entrée en vigueur jusqu'à la mise en place des délégations prévues aux articles 43, 44 et 45 de la présente loi.

4. Les critères de nomination des délégués des fonctionnaires communaux à la commission centrale prévus à l'article 45 sub 3 ne sont applicables qu'après les prochaines élections à la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics - groupe des fonctionnaires communaux.

En attendant le ministre de l'Intérieur nomme les délégués des fonctionnaires en tenant compte de la force de chacune des organisations représentatives.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Le Ministre de l'Intérieur,  
**Jean Spautz**

Château de Berg, le 24 décembre 1985.  
**Jean**

Doc. parl. n° 2659, sess. ord. 1982-1983, 1984-1985 et 1985-1986.

### **Loi du 24 décembre 1985 réglementant le droit de grève dans les services du secteur communal.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 21 novembre 1985 et celle du Conseil d'Etat du 5 décembre 1985 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

#### **Art. 1<sup>er</sup>.**

1. Les dispositions de la présente loi s'appliquent au personnel des communes, des syndicats de communes et des établissements publics placés sous la surveillance des communes, toutes ces collectivités étant dénommées ci-après par le terme de « communes ».

Par personnel au sens de la présente loi, il faut entendre les fonctionnaires nommés à titre définitif ou provisoire, les employés communaux contractuels et les auxiliaires, désignés par la suite par le terme « fonctionnaires ».

2. Il est interdit de se mettre en grève au personnel médical et paramédical des services de garde, aux agents de sécurité et au personnel chargé de la sécurité dans les services.

#### **Art. 2.**

1. Les litiges collectifs intervenant entre le personnel, d'une part, et une ou plusieurs communes ou le Gouvernement, d'autre part, font l'objet d'une procédure de conciliation obligatoire devant une commission de conciliation, suite à la demande écrite d'une des parties intéressées.

En dehors de son président, magistrat de l'ordre judiciaire, la commission de conciliation est composée paritairement de cinq représentants de l'autorité publique, dont deux représentants du Gouvernement et trois représentants des communes, et de cinq fonctionnaires communaux, représentants de l'organisation ou des organisations syndicales dont dépendent les agents en litige.

Le président est nommé par le Ministre de l'Intérieur pour une période de trois ans. Les représentants du Gouvernement sont également nommés par le Ministre de l'Intérieur, de même que les représentants des communes, qui sont proposés au Ministre de l'Intérieur par l'Association des Villes et Communes Luxembourgeoises. Les fonctionnaires communaux, représentants des organisations syndicales, sont désignés

par les organisations syndicales qui répondent à la définition de l'article 2, paragraphe 2, compte tenu des critères suivants:

- a) lorsque le litige collectif est généralisé, seules la ou les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national désigneront parmi leurs membres fonctionnaires et en proportion du total des suffrages obtenus par chaque organisation lors des élections à la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics – groupe des fonctionnaires communaux, les cinq représentants à la commission de conciliation;
- b) lorsque le litige collectif n'est pas généralisé, mais qu'il est limité soit à une ou plusieurs communes, soit à l'une ou l'autre carrière ou fonction, trois membres de la commission de conciliation seront désignés comme prévu à l'article 2, paragraphe 1, point a), alors que l'organisation ou les organisations syndicales représentant plus particulièrement les agents en litige, désigneront les deux autres représentants, également parmi leurs membres fonctionnaires.

2. Est considérée comme organisation syndicale au sens de la présente loi tout groupement professionnel pourvu d'une organisation interne, qui a pour but la défense des intérêts professionnels et qui représente du personnel des communes.

Est considérée comme organisation syndicale la plus représentative sur le plan national celle qui se signale par le nombre important de ses affiliés, par ses activités et par son indépendance.

3. Si le conflit se limite à une seule commune, deux représentants des communes à la commission de conciliation seront des représentants de la commune concernée; un changement dans la composition de la commission interviendra donc, le cas échéant, pour le litige en question.

#### **Art. 3.**

En cas de non-conciliation au niveau de la commission de conciliation, le différend est soumis, sur la demande de l'une des parties et dans un délai de quarante-huit heures après la constatation de la non-conciliation, au Président du Conseil d'Etat ou au membre du Conseil d'Etat par lui délégué, comme médiateur.

Le médiateur essaie de concilier les parties. S'il n'y parvient pas il leur soumet, dans un délai de huit jours, sous forme de recommandation, des propositions en vue du règlement du différend.

#### **Art. 4.**

La procédure devant la commission de conciliation et devant le médiateur sera fixée par règlement grand-ducal.

#### **Art 5.**

Lorsqu'en cas d'échec de la procédure de conciliation et, le cas échéant, de la médiation, le personnel décide de recourir à la grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis écrit.

Le préavis doit émaner de l'organisation ou des organisations syndicales, désignées à l'article 2. Il doit parvenir au Ministre de l'Intérieur et aux communes concernées dix jours avant le déclenchement de la grève. Il indique les motifs, le lieu, la date, l'heure du début ainsi que la durée, éventuellement indéterminée, de la grève envisagée. Il ne peut pas se cumuler avec un autre préavis de grève.

#### **Art. 6.**

1. En cas de cessation concertée de travail du personnel visé par l'article 1<sup>er</sup>, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé.

2. Des arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou les diverses catégories professionnelles d'un même service ou établissement ou les différents services ou établissements d'un même organisme ne peuvent avoir lieu.

3. Des cessations concertées de travail qui n'ont pas pour objet exclusif la défense des intérêts professionnels, économiques ou sociaux sont interdites.

4. Les cessations de travail qui sont accompagnées, soit d'actes de violence contre les personnes, soit d'actes portant atteinte directe aux biens, soit d'entraves à la liberté du travail, sont illégales dans le chef des auteurs de ces actes.

**Art. 7.**

Le bourgmestre ou le président d'un syndicat de communes peuvent respectivement procéder à la réquisition du personnel visé à l'article 1<sup>er</sup> et indispensable au fonctionnement des services essentiels. A l'égard du personnel des établissements publics communaux, ce pouvoir est exercé par le bourgmestre.

De même le ministre de l'Intérieur ou son délégué peuvent procéder eux-mêmes ou faire procéder à la réquisition.

Les ordres de réquisition peuvent être Individuels ou collectifs. Ils sont portés à la connaissance des intéressés par les moyens appropriés tels que notification individuelle, affichage, publication au Mémorial, dans la presse quotidienne écrite et parée.

**Art. 8.**

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 deux mille cinq cent un à cinquante mille francs.

Les dispositions du Livre 1<sup>er</sup> du code pénal ainsi que de la loi du 18 juin 1879 portant attribution aux cours et tribunaux de l'appréciation des circonstances atténuantes modifiée par celle du 16 mai 1904 sont applicables.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, la peine prévue au présent article pourra être portée au double du maximum.

Les dispositions d-dessus sont applicables sans préjudice de l'application éventuelle d'autres dispositions du code pénal.

**Art. 9.**

Sans préjudice de l'application des dispositions pénales et de celles prévues à l'article 10 ci-après, l'inobservation des dispositions ci-dessus entraîne l'application, en conformité avec la procédure disciplinaire normalement applicable, des sanctions prévues par les statuts ou par les règles concernant le personnel intéressé.

**Art. 10.**

L'absence de service par suite de cessation concertée du travail entraîne pour le personnel visé à l'article 1<sup>er</sup> la privation de sa rémunération à raison de un huitième de la rémunération journalière par heure d'absence.

Pour l'application de cette disposition, les parties d'une heure sont considérées comme heure entière.

L'envoi à l'intéressé de la pièce à l'appui de la retenue vaut notification de la décision, la date indiquée sur l'extrait de son compte faisant courir le délai pour l'exercice d'un recours devant le Conseil d'Etat, Comité du Contentieux.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre de l'Intérieur,*  
**Jean Spautz**

Château de Berg, le 24 décembre 1985.  
**Jean**

Doc. parl. n° 2658, sess. ord. 1982-1983, 1983-1984, 1984-1985 et 1985-1986.