

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 3

24 janvier 2002

Sommaire

EMPLOYES COMMUNAUX

Règlement grand-ducal du 15 novembre 2001 concernant le régime des employés communaux.....	page 30
Règlement grand-ducal du 15 novembre 2001 concernant la rémunération des employés communaux	33

Règlement grand-ducal du 15 novembre 2001 concernant le régime des employés communaux.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, notamment l'article premier paragraphe 5 ;

Vu l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics ;

Vu l'article 2.1 de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence ;

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Intérieur et après délibération du gouvernement en conseil ;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Le présent règlement détermine le régime des employés communaux visés par l'article premier, paragraphe 5, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Art. 2. La qualité d'employé communal au sens des dispositions du présent règlement peut être reconnue à toute personne engagée contractuellement à durée indéterminée et pour une tâche égale ou supérieure à 25 pour cent d'une tâche complète, conformément aux dispositions légales, sous la dénomination formelle « d'employé communal » dans les communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes. La décision du conseil communal conférant formellement à l'employé le statut de l'employé communal doit être prise au moment de son engagement en qualité d'employé communal.

Dans le cas de l'employé privé remplissant les conditions prévues au présent article 2 et à l'article 3 ultérieurement à l'entrée en vigueur du présent règlement le conseil communal doit se prononcer au sujet du statut à conférer à l'employé par une décision formelle à prendre dans un délai de 6 mois à partir du moment où ces conditions sont remplies dans le chef de l'employé. En l'absence d'une telle décision endéans le délai prescrit, l'employé est présumé bénéficier du statut de l'employé privé.

Pour l'application du présent règlement le terme « commune » désigne tant les communes que les syndicats de communes et les établissements publics placés sous la surveillance des communes ; le terme « conseil communal » désigne tant le conseil communal que l'organe délibérant des syndicats de communes et des établissements publics placés sous la surveillance des communes.

Art. 3. Pour pouvoir être engagés en qualité d'employé communal les candidats doivent remplir 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 et de formation requises pour exercer l'emploi brigué ;
- e) avoir fait preuve, avant l'engagement, d'une connaissance adéquate des trois langues administratives, telles que définies par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues ;

La condition de nationalité ne s'applique pas à l'égard des ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne qui sont candidats aux emplois dans les secteurs

- de l'enseignement,
- de la santé,
- des transports terrestres,
- de distribution de l'eau, du gaz et de l'électricité

sauf dans les cas où ces emplois comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public.

Art. 4. L'engagement est effectué par le conseil communal sous l'approbation du ministre de l'intérieur, dans les formes et suivant les modalités applicables aux employés du secteur privé, sans préjudice de fixation de la rémunération qui est régie par les dispositions de l'article 22, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

A la suite de la délibération d'engagement le contrat y relatif est établi entre l'employé communal et respectivement le collège des bourgmestre et échevins ou le bureau du syndicat de communes ou le président de l'établissement public.

Art. 5. La résiliation du contrat est prononcée par le conseil communal sous l'approbation du ministre de l'Intérieur.

Art. 6.

1. La résiliation du contrat résulte de plein droit :

- a) de la perte de la nationalité luxembourgeoise, sauf dans les cas définis à l'article 3 et sous condition que l'employé communal soit de la nationalité de l'un des pays membres de l'Union Européenne;
- b) des conditions qui, à l'égard des fonctionnaires communaux, entraînent la perte de l'emploi, du titre et des droits à la pension.

2. Dans l'hypothèse du paragraphe premier sous a), l'agent peut être maintenu en service en qualité d'employé privé telle qu'elle est prévue à l'article premier, paragraphe 6, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

La décision est prise par le conseil communal sous l'approbation du ministre de l'Intérieur. Un nouveau contrat attribuant le statut de l'employé communal est conclu à partir du premier du mois qui suit le recouvrement de la nationalité luxembourgeoise, à condition que l'agent en question ait été sans interruption au service de la commune.

Art. 7.

1. Sans préjudice de l'application des articles 6 et 9 du présent règlement, le contrat à durée indéterminée devient non résiliable, sauf à titre de mesure disciplinaire, lorsqu'il est en vigueur depuis dix ans et que l'employé communal est âgé de trente-cinq ans au moins.
2. La résiliation du contrat par mesure disciplinaire est prononcée par le conseil communal dans la forme et suivant la procédure prévues par le chapitre 15 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Art. 8.

1. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 9 du présent règlement, l'employé communal en activité a droit, pour lui même et ses survivants, à l'application du régime de pension des fonctionnaires communaux s'il remplit une des conditions suivantes :
 - a) s'il a à son actif vingt ans de service à compter de l'entrée en vigueur du contrat à durée indéterminée ;
 - b) lorsqu'il atteint l'âge de cinquante-cinq ans.

Le même droit existe pour l'employé privé engagé avant l'âge de cinquante-cinq ans à partir du moment où il obtient le statut d'employé communal à la condition que les différentes périodes se succèdent sans interruption.

L'employé communal admis au régime de pension des fonctionnaires communaux est dispensé de l'affiliation au régime légal de l'assurance pension des employés privés.

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

Les communes transmettent à la caisse de prévoyance des fonctionnaires communaux, dans le mois de l'entrée en vigueur, copies des contrats d'engagement d'employés communaux ainsi que des décisions de résiliation.

2. Les dispositions des articles 12 et 16 de la loi modifiée du 7 août 1912 concernant la création d'une caisse de prévoyance pour les fonctionnaires et employés des communes et établissements publics, lesquelles concernent le rachat, sont applicables aux employés communaux en cas de changement de régime de pension.
3. La pension revenant à un employé communal par application du paragraphe qui précède ne pourra pas être calculée sur la base d'une rémunération supérieure à la rémunération maximale prévue pour la carrière de l'intéressé par le règlement grand-ducal fixant la rémunération des employés communaux. Cette rémunération est augmentée le cas échéant par l'allocation de famille, la prime d'astreinte et les autres éléments pensionnables légalement dus.
4. Pour l'application du présent article la terminologie en rapport avec les employés communaux se substitue à celle en rapport avec les fonctionnaires communaux de la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.
5. Pour l'application du présent article, les dates à considérer qui ne coïncident pas avec le premier d'un mois sont reportées au premier du mois qui suit.

Art. 9.

1. Seront mises en compte pour l'application des délais prévus aux articles 7 et 8 du présent règlement :
 - a) Les périodes passées au service communal en qualité d'employé privé, à condition que ces périodes se succèdent sans interruption et qu'elles rejoignent sans interruption la période sous le statut de l'employé communal. L'interruption de cette dernière période ne nuit pas à la prise en compte des périodes antérieures passées au service communal lorsqu'il y a reprise de service ultérieure ;
 - b) les périodes passées au service communal en qualité de fonctionnaire nommé à titre définitif ou provisoire ainsi que les périodes passées au service communal en qualité d'employé privé et qui précèdent sans interruption les périodes passées comme fonctionnaire visées par la présente lettre ;
 - c) la période de rengagement en qualité d'employé privé dans le cas visé par l'article 6, paragraphe 2, à condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre la résiliation de plein droit visée à l'article 6, paragraphe 1. sous a), et la date du recouvrement de la nationalité luxembourgeoise.
 - d) La période d'engagement en qualité d'employé privé qui précède sans interruption de service la date de l'engagement en qualité d'employé communal à la suite de l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise.
2. Pour que les dispositions de l'article 7 soient applicables dans le cas du rengagement en qualité d'employé privé, il faut que le contrat sous le statut de l'employé communal nouvellement conclu soit en vigueur depuis trois ans au moins. Cette restriction n'est pas applicable dans l'hypothèse visée par l'article 6, paragraphe 2 du présent règlement.

3. Si, par application des articles 31.1 et 32.1 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, l'employé, qui ne remplit pas encore les conditions prévues à l'article 8.1 du présent règlement, bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé pour travail à mi-temps, la commune prend à charge, pendant les deux années consécutives au congé de maternité ou au congé d'accueil, les cotisations correspondant à l'indemnité intégrale qui aurait été due pendant ces périodes, en vue de la continuation de l'assurance conformément à l'article 173 de la loi du 27 juillet 1987 concernant l'assurance pension en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie.

Art. 10.

1. Les contestations relatives au contrat d'emploi des employés communaux, à leur rémunération et aux sanctions et mesures disciplinaires qui leur sont appliquées sont de la compétence des juridictions de l'ordre administratif en exécution de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.
2. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 8 du présent règlement, les employés communaux sont soumis au régime de l'assurance pension des employés privés.

Art. 11.

1. Les employés communaux mis à la retraite entre le premier février 1972 et le 30 juin 1975, ainsi que les survivants des employés communaux décédés entre les dates précitées bénéficient d'un supplément de pension s'ils se trouvaient au moment de la mise à la retraite ou du décès dans les conditions ouvrant droit au régime de pension des fonctionnaires communaux conformément à l'article 8, paragraphe 1^{er} du présent règlement.
Sans préjudice du paragraphe 4 du présent article, ce supplément est fixé à la différence entre les pensions payées par les régimes contributifs et le montant de la pension à laquelle ils auraient eu droit en cas d'application de la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.
2. Les employés communaux mis à la retraite avant le premier février 1972 ainsi que les survivants des employés communaux décédés avant cette date bénéficient d'un supplément de pension s'ils se trouvaient, au moment de la mise à la retraite ou du décès, dans les conditions ouvrant droit au régime de pension des fonctionnaires communaux conformément à l'article 8, paragraphe 1^{er} du présent règlement.
Sans préjudice des dispositions du paragraphe 4 du présent article, ce supplément est fixé à la différence entre les pensions servies par les régimes contributifs et le montant correspondant à quatre-vingt-treize pour cent de la pension à laquelle ils auraient eu droit en cas d'application de la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.
3. Sans préjudice des dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article, les employés communaux mis à la retraite sans avoir rempli les conditions prévues à l'article 8, paragraphe 1^{er} du présent règlement, ainsi que les survivants des employés communaux décédés sans avoir rempli les conditions de l'article 8, paragraphe 1^{er} susvisé, ont également droit à un supplément de pension, pourvu qu'ils aient rempli les conditions de l'article 9 de la loi modifiée du 7 août 1912 concernant la création d'une caisse de prévoyance pour les fonctionnaires et employés des communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes.
Sans préjudice des dispositions du paragraphe 4 du présent article, ce supplément est fixé à la différence entre les pensions payées par les régimes contributifs et le montant correspondant à quatre-vingt-dix pour cent de la pension à laquelle ils auraient eu droit conformément à la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.
4. Les suppléments fixés aux paragraphes 1^{er}, 2, et 3 du présent article sont réversibles aux survivants, aux conditions et suivant les taux de réversion prévus par la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.
5. Les suppléments sont calculés par la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux. Leur paiement aura lieu, à charge de ladite caisse de prévoyance, par la caisse de pension des employés privés ensemble avec la pension du régime contributif correspondant aux mois pour lesquels les suppléments sont dûs.
6. Les suppléments de pension sont sujets à retenue à titre d'impôts et de cotisation pour compte de la caisse de maladie des employés privés. Les retenues sont opérées par les soins de la caisse de pension des employés privés.
7. Les suppléments sont servis pendant toute la période pendant laquelle les ayants droit sont en jouissance effective d'une pension de la part de la caisse de pension des employés privés.
8. Les suppléments suivent les fluctuations des valeurs du point indiciaire et de l'indice du coût de la vie par application des dispositions valables en matière de pension.
9. Le total du supplément, des prestations d'autres régimes de pension luxembourgeois et étrangers ne pourra pas dépasser la pension qui serait due si l'ensemble des périodes d'assurance accomplies par l'intéressé sous les régimes luxembourgeois et étrangers était pris en considération pour la fixation de la pension conformément à la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.
10. Le supplément alloué pour une pension d'invalidité ou de vieillesse est sujet à réduction en cas de cumul avec une pension de survie.
La réduction est égale à la différence entre le montant résultant de la prise en compte et le montant de la non-prise en compte du supplément à titre de revenus, en vertu de l'application respectivement des articles 229 du

code des assurances sociales ou 21 de la loi modifiée du 7 août 1912 concernant la création d'une caisse de prévoyance pour les fonctionnaires et employés des communes et établissements publics, suivant que la pension est échue dans le régime contributif ou dans le régime non-contributif.

Dispositions abrogatoire, transitoire et finale

Art. 12. Le règlement grand-ducal du 26 mai 1975 portant assimilation du régime des employés communaux à ceux des employés de l'Etat est abrogé.

Art. 13. Pour l'employé privé d'une commune, qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, ne bénéficie pas du statut de l'employé communal en vertu d'une décision formelle du conseil communal dûment approuvée par le Ministre de l'Intérieur, tout en remplissant les conditions prévues aux articles 2 et 3 du présent règlement, le conseil communal doit se prononcer au sujet du statut à conférer à l'employé par une décision formelle à prendre dans un délai de 6 mois à partir de l'entrée en vigueur du présent règlement. En l'absence d'une telle décision endéans le délai prescrit, l'employé est présumé bénéficier du statut de l'employé privé.

Art. 14. Notre Ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent règlement qui entre en vigueur le premier du mois qui suit la date de sa publication au Mémorial.

Le Ministre de l'Intérieur,
Michel Wolter

Palais de Luxembourg, le 15 novembre 2001.
Henri

Règlement grand-ducal du 15 novembre 2001 concernant la rémunération des employés communaux.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, notamment l'article 22;

Vu l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics;

Vu l'article 2.1 de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Intérieur et après délibération du gouvernement en conseil;

Arrêtons:

Chapitre I^{er}
Généralités

Art. 1^{er}. Le présent règlement détermine les modalités de rémunération des employés communaux visés par l'article 1^{er}, paragraphe 5, et par l'article 22, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Art. 2.

1. Dans les dispositions du présent règlement l'expression « le règlement du 4 avril 1964 » désigne le règlement grand-ducal modifié du 4 avril 1964 portant assimilation des traitements des fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes à ceux des fonctionnaires de l'Etat.
2. Les termes de « conseil communal », « collège des bourgmestre et échevins » et « bourgmestre », tels qu'il sont utilisés par la suite, désignent les organes définis à l'article 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.
3. Les termes « employé » et « employés » désignent dans le corps du présent règlement, les employés communaux tels qu'ils sont visés à l'article premier ci-avant.

Art. 3. Les rémunérations des employés communaux sont payables par mois et par anticipation.

Art. 4. Sont applicables aux employés communaux les dispositions suivantes du règlement grand-ducal du 4 avril 1964 :

Les paragraphes 1. et 2. de l'article 2;

le paragraphe 1. de l'article 4;

les articles 5, 6, 9, 9bis, 10, 11, 12, 14, 16ter, 18 et 19;

l'article 19bis;

les articles 19ter, 19septies, 25bis et 25 ter.

Art. 5.

1. La rémunération revenant à un employé communal en début de carrière est calculée conformément aux dispositions de l'article 3, alinéa 1^{er} et de l'article 7, paragraphes 2, 3, 4, 5 et 6 du règlement du 4 avril 1964, sans préjudice du paragraphe 2. du présent article.

2. a) L'expression « début de carrière » se substitue à celle de « nomination définitive » et le grade fixé comme grade de début de carrière est considéré comme grade normal de début de carrière et grade de computation de la bonification d'ancienneté de service.
- b) Le second alinéa du paragraphe 6 de l'article 7 du règlement du 4 avril 1964 n'est pas applicable.
3. La rémunération de l'employé communal n'appartenant pas à l'une des carrières définies à l'article 27 du présent règlement, est fixée par le conseil communal sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur.
4. L'indemnité de l'employé communal occupé à temps partiel est fixée en pourcentage de celle due pour une occupation à plein temps.

Chapitre II

Dispositions concernant les employés administratifs et techniques

Art. 6. Sans préjudice des autres dispositions du présent règlement les employés administratifs et techniques sont classés par application des tableaux prévus au chapitre VI du présent règlement.

Art. 7. L'employé communal n'est admis à une carrière déterminée que si les conditions d'études et celles de l'emploi correspondant sont conjointement remplies, sauf les exceptions formellement prévues par le présent règlement.

Art. 8. Le classement des employés communaux est effectué par le conseil communal sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur.

Art. 9. L'âge de dix-neuf ans est considéré comme âge fictif de début de carrière pour les employés communaux des carrières A, B, B1 et C du chapitre VI du présent règlement.

L'âge de vingt et un ans est considéré comme âge fictif de début de carrière pour les employés communaux de la carrière D du chapitre VI du présent règlement et l'âge de vingt-cinq ans comme âge fictif de début de carrière pour les employés communaux de la carrière S du même chapitre VI.

Art. 10. Les employés communaux sont assimilés pendant les deux premières années de service depuis l'engagement aux fonctionnaires en service provisoire.

Les employés communaux sont considérés comme étant en première année de service à partir de leur engagement comme employé communal.

Les employés communaux des carrières A, B, B1 et C, âgés entre dix-huit et dix-neuf ans ont droit au deuxième échelon de leur grade. Les employés communaux de ces carrières âgés de moins de dix-huit ans ont droit au premier échelon de leur grade.

Les employés communaux de la carrière D âgés de moins de vingt et un ans et ceux de la carrière S âgés de moins de vingt-cinq ans ont droit au deuxième échelon de leur grade.

L'employé communal a droit au troisième échelon de son grade à partir du moment où il atteint l'âge fictif de début de carrière. L'employé communal ayant atteint l'âge fictif de début de carrière a droit au quatrième échelon de son grade après une année de service.

Les employés communaux des carrières A, B et B1 engagés après l'âge de vingt-huit ans sont considérés comme étant en deuxième année de service provisoire. Ils ne sont plus considérés comme étant en service provisoire à partir de l'âge de vingt-neuf ans.

Il en est de même des employés communaux des carrières C et D engagés après l'âge de trente ans et lorsqu'ils ont atteint l'âge de trente et un ans, ainsi que ceux de la carrière S lorsqu'ils sont engagés après l'âge de trente-quatre ans et lorsqu'ils ont atteint l'âge de trente-cinq ans.

Art. 11. Les réductions de la période assimilée au temps de service provisoire, définies à l'article 10 sont mises en compte comme temps de service accompli pour l'application des dispositions des deux derniers alinéas dudit article 10.

Le service provisoire pourra être réduit en fonction de la pratique professionnelle dont l'employé peut se prévaloir lors de son entrée en service. Il pourra être réduit ou supprimé en fonction du temps passé au service des communes, syndicats de communes ou établissements publics placés sous la surveillance des communes antérieurement à l'engagement comme employé communal, sous condition que l'occupation qui a précédé cet engagement ait eu des caractéristiques identiques ou analogues à l'occupation ultérieure. La réduction du service provisoire ne pourra pas dépasser une période maximale de 12 mois. Les décisions y relatives sont prises par le conseil communal sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur.

Art. 12. Pour l'employé communal qui passe à une carrière supérieure, les délais d'attente relatifs aux deux premiers avancements en grade sont fixés respectivement à quatre et sept ans à partir de la date de changement de carrière. Toutefois, même dans cette hypothèse, les avancements ne peuvent intervenir que si les conditions d'âge et d'années de service prévues aux tableaux des carrières sont remplies.

Art. 13. Le temps passé auprès des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes avant l'engagement comme employé communal peut être imputé, pour une durée maximum de deux ans, sur les mêmes délais d'attente si l'occupation qui a précédé cet engagement a eu des caractéristiques identiques ou analogues à l'occupation ultérieure. Les décisions individuelles y relatives sont prises par

le conseil communal sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur. Toutefois, aucun avancement en grade ne peut intervenir si les conditions d'âge prévues aux tableaux des carrières ne sont pas remplies.

Art. 14. Lorsque l'indemnité de base de l'employé communal ayant passé dans une carrière supérieure n'atteint pas celle de la carrière inférieure, les avantages de cette dernière lui restent acquis jusqu'au moment où la nouvelle carrière devient plus favorable. L'ouvrier communal qui est engagé en qualité d'employé communal et dont l'indemnité de base, y compris la majoration de l'indice, est inférieure au salaire d'ouvrier bénéficie d'un supplément personnel d'indemnité égal à la différence entre les éléments comparés. Le salaire pris en considération est le salaire mensuel normal au jour du changement du statut, y compris le montant tenant lieu « d'allocation de famille ». Le supplément personnel diminue au fur et à mesure que l'indemnité augmente par l'accomplissement des conditions d'années de service et d'examen.

Art. 15. Pour la détermination des grades de début de carrière, il est renvoyé aux tableaux des carrières du chapitre VI du présent règlement.

Art. 16. Pour les employés des carrières déterminées au chapitre VI du présent règlement les dispositions suivantes sont applicables :

- 1) Pour les employés de la carrière A qui ont réussi à l'examen de carrière, le grade 3 est allongé d'un échelon supplémentaire ayant l'indice 209.
- 2) Pour les employés de la carrière B1 le grade 7 est allongé d'un échelon supplémentaire ayant l'indice 266.
- 3) Pour les employés de la carrière C qui n'ont pas réussi à l'examen de carrière le grade 7 est allongé d'un échelon supplémentaire ayant l'indice 266.
- 4) Pour les employés de la carrière D qui n'ont pas réussi à l'examen de carrière le grade 9 est allongé de trois échelons supplémentaires ayant les indices 326, 338 et 350.
- 5) Pour les employés techniques de la carrière D l'indice 194 constitue le premier échelon du grade 7.
- 6) Pour les employés de la carrière S le grade 14 est allongé d'un échelon supplémentaire ayant l'indice 485.

Art. 17. Sur demande de l'employé communal et à condition que ce dernier ait accompli au cours de sa carrière au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut National d'Administration Publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le Ministre de l'Intérieur, le collège des bourgmestre et échevins peut, sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur, accorder le bénéfice des allongements de grade ci-après :

- 1) Pour les employés de la carrière A le grade 3 peut être allongé par deux échelons ayant les indices 216 et 222.
- 2) Pour les employés de la carrière B le grade 6 peut être allongé par deux échelons ayant les indices 251 et 259.
- 3) Pour les employés de la carrière B1 le grade 7 peut être allongé de deux échelons ayant les indices 275 et 282.
- 4) Pour les employés de la carrière C le grade 8 peut être allongé par deux échelons ayant les indices 308 et 317.
- 5) Pour les employés de la carrière D le grade 12 peut être allongé par deux échelons ayant les indices 425 et 435.
- 6) Pour les employés de la carrière S le grade 14 allongé peut être allongé par l'échelon ayant l'indice 500. Les employés de cette carrière remplissant les conditions prévues au présent article et classés au grade 14 peuvent bénéficier d'un avancement au grade 15. Les décisions y relatives sont prises par le conseil communal sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur.

Par dérogation à l'alinéa 1er du présent article, les employés en activité de service au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et dont l'accomplissement d'au moins trente journées de formation continue constitue une condition à un allongement de grade, sont dispensés:

- de 18 journées de formation continue lorsqu'ils peuvent se prévaloir de la participation à un cours de recyclage
- de 24 journées de formation continue lorsqu'ils peuvent se prévaloir de la participation à deux cours de recyclage
- de 30 journées de formation continue lorsqu'ils peuvent se prévaloir de la participation à trois cours de recyclage.

Les dispositions du chapitre 3 du règlement grand-ducal du 5 octobre 1987 sur les allongements et les substitutions de grade des fonctionnaires communaux sont applicables en ce qui concerne les allongements prévus par le présent article.

Art. 18. Nul employé communal n'est admis à l'examen prévu pour sa carrière s'il n'est âgé de vingt-six ans au moins et s'il ne peut faire valoir au moins cinq années de service depuis l'engagement comme employé communal. Le temps passé avant cet engagement au service des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes peut être imputé à raison de vingt-quatre mois au maximum sur le délai de cinq ans prévu par le présent article par décision de la commission d'examen compétente.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa qui précède l'employé communal qui change de carrière n'est admis à l'examen de sa nouvelle carrière qu'après trois ans de service dans cette dernière.

Chapitre III

Dispositions concernant les employés exerçant une profession de Santé

Art. 19. Pour l'aide soignant qui a réussi à l'examen de carrière le grade 4 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 232.

Pour l'infirmier chargé d'un emploi d'infirmier dirigeant adjoint, pour l'agent sanitaire chargé d'un emploi d'assistant

technique médical dirigeant adjoint, pour l'infirmier anesthésiste chargé d'un emploi d'infirmier anesthésiste dirigeant adjoint, pour l'infirmier psychiatrique chargé d'un emploi d'infirmier psychiatrique dirigeant adjoint, pour l'infirmier chargé des services d'ergothérapie ou d'éducation physique chargé d'un emploi d'infirmier dirigeant adjoint chargé des services d'ergothérapie ou d'éducation physique, pour l'infirmier en pédiatrie chargé d'un emploi de puériculteur dirigeant adjoint et pour le masseur chargé d'un emploi de masseur dirigeant adjoint, le grade 7bis est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 288.

Pour la sage-femme chargée d'un emploi de sage-femme dirigeante adjointe, le grade 8 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 310.

Pour le laborantin, le masseur-kinésithérapeute, l'infirmier hospitalier gradué, l'assistant social, l'assistant d'hygiène sociale, l'orthophoniste, l'orthoptiste et l'ergothérapeute le grade 13 est allongé d'un neuvième échelon ayant l'indice 455.

Art. 20. Sur demande de l'employé communal et à condition que ce dernier ait accompli au cours de sa carrière au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut National d'Administration Publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le Ministre de l'Intérieur, le collège des bourgmestre et échevins peut, sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur, accorder le bénéfice des allongements de grade ci-après :

Pour l'aide soignant le grade 4 est allongé d'un treizième et d'un quatorzième échelon ayant respectivement les indices 240 et 246.

Pour l'agent sanitaire chargé d'un emploi d'agent sanitaire dirigeant, pour l'infirmier chargé d'un emploi d'infirmier dirigeant, pour l'assistant technique médical chargé d'un emploi d'assistant technique médical dirigeant, pour l'infirmier anesthésiste chargé d'un emploi d'infirmier anesthésiste dirigeant, pour l'infirmier chargé des services d'ergothérapie ou d'éducation physique chargé d'un emploi d'infirmier dirigeant chargé des services d'ergothérapie ou d'éducation physique, pour le masseur chargé d'un emploi de masseur dirigeant et pour le puériculteur chargé d'un emploi de puériculteur dirigeant, le grade 8 est allongé d'un douzième et d'un treizième échelon ayant respectivement les indices 308 et 317.

Pour la sage-femme le grade 8bis est allongé d'un treizième et d'un quatorzième échelon ayant respectivement les indices 332 et 339.

Pour le laborantin, le masseur kinésithérapeute, l'infirmier hospitalier gradué, l'assistant social, l'assistant d'hygiène sociale, l'orthophoniste, l'ergothérapeute et l'orthoptiste le grade 14 est allongé d'un neuvième échelon ayant l'indice 485.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er} du présent article, les employés en activité de service au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et dont l'accomplissement d'au moins trente journées de formation continue constitue une condition à un allongement de grade, sont dispensés :

- de 18 journées de formation continue lorsqu'ils peuvent se prévaloir de la participation à un cours de recyclage
- de 24 journées de formation continue lorsqu'ils peuvent se prévaloir de la participation à deux cours de recyclage
- de 30 journées de formation continue lorsqu'ils peuvent se prévaloir de la participation à trois cours de recyclage.

Les dispositions du chapitre 3 du règlement grand-ducal du 5 octobre 1987 sur les allongements et les substitutions de grade des fonctionnaires communaux sont applicables en ce qui concerne les allongements prévus par le présent article.

Art. 21. Le classement des employés visés par le présent chapitre est effectué par le conseil communal sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur. Ils sont considérés en période de service provisoire pendant les deux premières années de service à partir du moment où ils ont atteint l'âge fictif de début de carrière. Pendant cette période leur rémunération est fixée conformément à l'article 10 du présent règlement.

L'âge fictif de début de carrière est fixé à dix-neuf ans pour tous les employés visés par le présent chapitre, à l'exception de ceux énumérés ci-après, pour lesquels il est fixé à vingt et un ans :

Laborantin, masseur kinésithérapeute, infirmier hospitalier gradué, assistant social, assistant d'hygiène sociale, orthophoniste, ergothérapeute et orthoptiste.

Pour l'application du présent article les aides soignants sont assimilés aux employés administratifs de la carrière B, les autres employés pour lesquels l'âge fictif de début de carrière est fixé à dix-neuf ans aux employés administratifs de la carrière C et ceux pour lesquels l'âge fictif de début de carrière est fixé à vingt et un ans aux employés administratifs de la carrière D.

Les articles 13 et 18 du présent règlement sont applicables aux employés visés par le présent chapitre.

Chapitre IV

Dispositions concernant les employés exerçant un emploi éducatif ou social

Art. 22. Pour l'éducateur et l'éducateur-instructeur qui n'ont pas réussi à l'examen de carrière le grade 7 est allongé par un échelon supplémentaire ayant l'indice 266.

Art. 23. Sur demande de l'employé communal et à condition que ce dernier ait accompli au cours de sa carrière au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut National d'Administration Publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le Ministre de

l'Intérieur, le collège des bourgmestre et échevins peut, sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur, accorder le bénéfice des allongements de grade ci-après :

Pour l'éducateur et l'éducateur-instructeur le grade 8 est allongé d'un douzième et d'un treizième échelon ayant respectivement les indices 308 et 317.

Pour l'éducateur gradué et l'éducateur sanitaire, le grade 12 est allongé d'un douzième et d'un treizième échelon ayant respectivement les indices 425 et 435.

Par dérogation à l'alinéa 1er du présent article, les employés en activité de service au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et dont l'accomplissement d'au moins trente journées de formation continue constitue une condition à un allongement de grade, sont dispensés:

- de 18 journées de formation continue lorsqu'ils peuvent se prévaloir de la participation à un cours de recyclage
- de 24 journées de formation continue lorsqu'ils peuvent se prévaloir de la participation à deux cours de recyclage
- de 30 journées de formation continue lorsqu'ils peuvent se prévaloir de la participation à trois cours de recyclage.

Les dispositions du chapitre 3 du règlement grand-ducal du 5 octobre 1987 sur les allongements et les substitutions de grade des fonctionnaires communaux sont applicables en ce qui concerne les allongements prévus par le présent article.

Art. 24. Les employés visés par le présent chapitre sont censés être en service provisoire pendant les deux premières années de service.

Pour l'éducateur et l'éducateur-instructeur l'âge fictif de début de carrière est fixé à dix-neuf ans, pour l'éducateur gradué et l'éducateur sanitaire à vingt et un ans.

Les articles 13 et 18 du présent règlement sont applicables aux employés visés par le présent chapitre.

Leur classement est effectué par le conseil communal sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur.

Chapitre V

Dispositions concernant les employés occupant un emploi de chargé de cours dans l'enseignement

Art. 25. La rémunération des employés occupant un poste de chargé de cours dans un établissement d'enseignement musical du secteur communal est fixée par le règlement grand-ducal du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal.

Art. 26. La rémunération des employés occupant un poste de chargé de cours dans un établissement d'enseignement primaire ou préscolaire est fixée par le règlement grand-ducal du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des chargés de cours a) des établissements d'enseignement postprimaire publics b) des établissements d'enseignement primaire et préscolaire publics. Toutefois, les décisions individuelles de classement prévues à l'article 3 du règlement en question sont prises par le conseil communal sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur. Les dispositions de l'article 4 du présent règlement sont applicables aux employés concernés.

Chapitre VI

Carrières

Art. 27. Les carrières des employés communaux sont définies comme suit :

A) Employés administratifs et techniques

Carrière A :

Emplois : garçon de bureau; emplois confiés à des employés ne possédant pas le degré d'études exigé pour le classement dans une des autres carrières.

Grade de début de carrière : grade 1

Avantage de carrière : Avancement au grade 2 après six années de service depuis l'engagement et au plus tôt à l'âge de vingt-cinq ans.

Développement ultérieur de la carrière :

- A) Si l'employé a réussi à l'examen de carrière : Avancement au grade 3 après neuf années de service depuis l'engagement et au plus tôt à l'âge de vingt-huit ans.
- B) Si l'employé ne s'est pas présenté à l'examen de carrière ou s'il s'y est présenté sans succès :

Avancement au grade 3 après onze années de service et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

Dispositions spéciales :

1. Les employés exerçant les fonctions de concierge sont classés dans cette carrière. Pour ces employés les grades 1, 2 et 3 sont remplacés respectivement par les grades 3, 4 et 5, sans que les délais d'attente entre les avancements soient modifiés. Pour ces employés le grade 5 peut être allongé par les échelons 244 et 249, conformément aux dispositions de l'article 17 du présent règlement.
2. Les employés de cette carrière desservant un central de télécommunication bénéficient d'un supplément de rémunération de dix points indiciaires.

Carrière B :

Degré d'études : Avoir accompli avec succès deux années d'études postprimaires dans l'enseignement luxembourgeois ou présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes par le ministre ayant dans ses attributions l'Education Nationale.

Emplois : Emplois administratifs, techniques ou socio-éducatifs correspondant à ce degré d'études.

Grade de début de carrière : grade 2.

Avantage de carrière : Avancement au grade 3 après six années de service depuis l'engagement et au plus tôt à l'âge de vingt-cinq ans.

Développement ultérieur de la carrière :

A) Si l'employé a réussi à l'examen de carrière :

1. Avancement au grade 4 après neuf années de service depuis l'engagement et au plus tôt à l'âge de vingt-huit ans.
2. Avancement au grade 6 après vingt-deux années de service depuis l'engagement et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

B) Si l'employé ne s'est pas présenté à l'examen de carrière ou s'il s'y est présenté sans succès :

Avancement au grade 4 après onze années de service depuis l'engagement et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

Dispositions spéciales :

1. Les employés de cette carrière desservant un central de télécommunication bénéficient d'un supplément de rémunération de dix points indiciaires.
2. Les employés de cette carrière exerçant les fonctions de secrétaire de direction bénéficient d'un supplément de rémunération de dix points indiciaires.

Carrière B1 :

Degré d'études : Présenter un certificat attestant trois années d'études postprimaires à plein temps dans l'enseignement luxembourgeois ou un certificat attestant des études reconnues équivalentes par le ministre ayant dans ses attributions l'Education Nationale.

Emplois : Emplois administratifs, techniques ou socio-éducatifs correspondant à ces études.

Grade de début de carrière : grade 3.

Avantage de carrière : Avancement au grade 4 six ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de vingt-cinq ans.

Développement ultérieur de la carrière :

A) Si l'employé a réussi à l'examen de carrière :

1. Avancement au grade 6 neuf ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de vingt-huit ans.
2. Avancement au grade 7 vingt-deux ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

B) Si l'employé ne s'est pas présenté à l'examen de carrière ou s'il s'y est présenté sans succès :

Avancement au grade 6 onze ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

Dispositions spéciales : Les employés de cette carrière exerçant les fonctions de secrétaire de direction bénéficient d'un supplément de rémunération de dix points indiciaires.

Les employés de cette carrière desservant un central de télécommunication bénéficient d'un supplément de rémunération de dix points indiciaires.

Carrière C :

Degré d'études :

A) Pour les emplois administratifs : Avoir suivi avec succès les cinq premières années de l'enseignement luxembourgeois soit dans l'enseignement secondaire, soit dans l'enseignement secondaire technique ou présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes par le ministre ayant dans ses attributions l'Education Nationale.

B) Pour les emplois techniques : Présenter un CATP dans la branche correspondant à l'emploi ou un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes par le ministre ayant dans ses attributions l'Education Nationale.

Grade de début de carrière : grade 4.

Avantage de carrière : Avancement au grade 6 sept ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de vingt-six ans.

Développement ultérieur de la carrière :

A) Si l'employé a réussi à l'examen de carrière :

Avancement au grade 7bis dix ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de vingt-neuf ans.

B) Si l'employé a réussi à l'épreuve de qualification :

Avancement au grade 8 vingt-deux ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

C) Si l'employé ne s'est pas présenté à l'examen de carrière ou s'il s'y est présenté sans succès :

Avancement au grade 7 onze ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

Disposition spéciale : Les employés de cette carrière exerçant les fonctions de secrétaire de direction bénéficient d'un supplément de rémunération de quinze points indiciaires.

Carrière D :

Degré d'études : Présenter un certificat luxembourgeois de fin d'études secondaires, de fin d'études secondaires techniques, un diplôme d'ingénieur-technicien ou un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes par le ministre ayant dans ses attributions l'Education Nationale.

Emplois : Emplois administratifs ou techniques correspondant à ce degré d'études

Grade de début de carrière : grade 7.

Avantage de carrière : Avancement au grade 8 sept ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de vingt-huit ans.

Développement ultérieur de la carrière :

A) Si l'employé a réussi à l'examen de carrière :

- 1) Avancement au grade 9 dix ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de trente et un ans.
- 2) Avancement au grade 10 quatorze ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de trente-cinq ans.
- 3) Avancement au grade 11 vingt-deux ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de quarante-six ans.

B) Si l'employé a réussi à l'épreuve de qualification :

Avancement au grade 12 vingt-huit ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de cinquante-deux ans.

C) Si l'employé n'a pas réussi à l'examen de carrière ou s'il s'y est présenté sans succès :

Avancement au grade 9 onze ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

Disposition spéciale : Les employés de cette carrière exerçant les fonctions de secrétaire de direction bénéficient d'un supplément de rémunération de vingt points indiciaires.

Carrière S :

Degré d'études : Remplir les conditions d'études fixées par les articles 21, 23 ou 24 du règlement grand-ducal du 20 décembre 1990 fixant les conditions d'admission et d'examen des fonctionnaires communaux.

Emplois : Emplois administratifs et techniques correspondant à ce degré d'études.

Grade de début de carrière : grade 12

Avantage de carrière : Avancement au grade 13 sept ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de trente-deux ans. Avancement au grade 14 dix ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de trente-cinq ans.

Si l'employé remplit les conditions de l'article 17 du présent règlement :

Avancement au grade 15 vingt-trois ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de quarante-huit ans.

B) Employés exerçant une profession de santé

Agent sanitaire infirmier :

Grade de début de carrière : grade 5.

Avantage de carrière : Avancement au grade 7 quatre ans après le début de carrière.

Développement ultérieur de la carrière :

A) Si l'employé a réussi à l'examen de carrière : Avancement au grade 7bis sept ans après le début de carrière.

B) Si l'employé ne s'est pas présenté à l'examen de carrière ou s'il s'y est présenté sans succès : Avancement au grade 7bis onze ans après le début de carrière et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

L'employé chargé d'un emploi d'infirmier dirigeant adjoint ou d'agent sanitaire dirigeant adjoint est classé au grade 7bis sans égard au nombre d'années de service. L'employé chargé d'un emploi d'infirmier dirigeant est classé au grade 8 sans égard au nombre d'années de service. Toutefois nul employé ne peut être chargé d'un de ces deux emplois s'il n'a pas subi avec succès l'examen de carrière.

Assistant technique médical :

infirmier anesthésiste

infirmier psychiatrique

infirmier chargé des services d'ergothérapie ou d'éducation physique

masseur,

infirmier en pédiatrie

Grade de début de carrière : grade 6

Avantage de carrière: Avancement au grade 7 après 4 années de bons et loyaux services depuis le début de carrière.

Développement ultérieur de la carrière :

A) Si l'employé a réussi à l'examen de carrière : Avancement au grade 7bis sept ans après le début de carrière.

B) Si l'employé ne s'est pas présenté à l'examen de carrière ou s'il s'y est présenté sans succès : Avancement au

grade 7bis onze ans après le début de carrière et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

L'employé qui est chargé d'un emploi
d'assistant technique médical dirigeant adjoint,
d'infirmier anesthésiste dirigeant adjoint,
d'infirmier psychiatrique dirigeant adjoint,
d'infirmier dirigeant adjoint chargé des service d'ergothérapie ou d'éducation physique,
de masseur dirigeant adjoint ou
d'infirmier en pédiatrie dirigeant adjoint,
est classé au grade 7bis sans égard au nombre d'années de bons et loyaux services,

l'employé qui est chargé d'un emploi
d'assistant technique médical dirigeant,
d'infirmier anesthésiste dirigeant,
d'infirmier psychiatrique dirigeant,
d'infirmier dirigeant chargé des service d'ergothérapie ou
d'éducation physique,
de masseur dirigeant ou
d'infirmier en pédiatrie dirigeant,

est classé au grade 8. Nul ne peut cependant être chargé de l'un ou l'autre de ces emplois s'il n'a pas passé avec succès l'examen de carrière.

Sage-femme :

Grade de début de carrière : grade 7.

Avantage de carrière : Avancement au grade 7bis quatre ans après le début de carrière.

Développement ultérieur de la carrière :

A) Si l'employé a réussi à l'examen de carrière : Avancement au grade 8 sept ans après le début de carrière.

B) Si l'employé ne s'est pas présenté à l'examen de carrière ou s'il s'y est présenté sans succès : Avancement au grade 8 onze ans après le début de carrière et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

L'employé chargé d'un emploi de sage-femme dirigeante adjointe est classé au grade 8 sans égard au nombre d'années de service. L'employé chargé d'un emploi de sage-femme dirigeante est classé au grade 8bis sans égard au nombre d'années de service. Toutefois nul employé ne peut être chargé d'un de ces deux emplois s'il n'a pas subi avec succès l'examen de carrière.

Laborantin, masseur-kinésithérapeute, infirmier hospitalier gradué, assistant social, assistant d'hygiène sociale, orthophoniste, ergothérapeute, orthoptiste :

Degré d'études : Présenter le diplôme requis pour l'exercice de la spécialité demandée.

Grade de début de carrière : grade 10.

Avantage de carrière : Avancement au grade 12 sept ans après le début de carrière.

Développement ultérieur de la carrière : Avancement au grade 13 onze ans après le début de carrière. Avancement au grade 14 vingt-cinq ans après le début de carrière.

C) Employés exerçant un emploi éducatif ou social

Educateur :

Degré d'études : Etre détenteur d'un diplôme d'éducateur ou d'éducateur de l'éducation différenciée.

Grade de début de carrière : grade 4.

Avantage de carrière : Avancement au grade 6 six ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de 25 ans.

Développement ultérieur de la carrière :

A) Si l'employé a subi avec succès l'examen de carrière :

1. Avancement au grade 7 neuf ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de vingt-huit ans.

2. Avancement au grade 8 vingt-deux ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

B) Si l'employé ne s'est pas présenté à l'examen de carrière ou s'il s'y est présenté sans succès :

Avancement au grade 7 onze ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de cinquante ans.

Educateur-instructeur :

Les éducateurs-instructeurs qui, en raison de leurs études, appartiennent à la carrière C prévue sous la lettre A) du présent chapitre, sont classés dans cette carrière.

Educateur gradué, Educateur sanitaire :

Degré d'études : Etre détenteur d'un diplôme luxembourgeois de fin d'études secondaires ou secondaires techniques luxembourgeois ou d'un diplôme reconnu équivalent par le ministre ayant dans ses attributions l'Education Nationale ainsi que d'un diplôme luxembourgeois d'éducateur gradué (nouveau régime) ou d'éducateur (ancien régime) respectivement d'un diplôme d'éducateur sanitaire ou d'un diplôme sanctionnant des études spéciales à l'étranger reconnues par ce même ministre.

Grade de début de carrière : grade 8 (grades de computation de la bonification d'ancienneté de service : Educateur sanitaire : grade 7; Educateur gradué : grade 8).

Avantage de carrière : Avancement au grade 11 dix ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de trente et un ans.

Développement ultérieur de la carrière : Avancement au grade 12 vingt-deux ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de quarante-trois ans, à condition d'avoir subi avec succès l'examen de carrière.

Chapitre VII
Examens de carrière

Art. 28. Les examens de carrière des employés communaux sont réglés comme suit :

A) Employés administratifs et techniques1. *Carrière A*

a) Epreuve portant sur un sujet en relation avec l'occupation quotidienne du candidat	60 points
b) Notions indispensables sur l'organisation du service dont relève le candidat	60 points
c) Travaux pratiques	60 points
Total :	180 points

Le candidat peut choisir entre les langues allemande et française.

Pour l'employé garçon de bureau les travaux pratiques sont remplacés par une épreuve orale. Le candidat doit pouvoir s'exprimer en luxembourgeois, en français et en allemand en donnant les renseignements qui lui sont demandés.

Lorsque le candidat est empêché par un défaut physique de s'exprimer par écrit, la commission peut décider de l'examiner oralement dans toutes les branches.

2. *Carrière B*

a) Reproduction après lecture d'un texte français	60 points
b) Traduction d'un texte allemand en langue française	60 points
c) Traduction d'un texte français en langue allemande	60 points
d) Eléments de la législation, des règlements et des instructions relatifs au service dont fait partie le candidat (Le programme détaillé de cette branche est établi par la commission d'examen)	60 points
e) Principes élémentaires de droit public luxembourgeois	30 points
Total :	270 points

3. *Carrière B1*

a) Reproduction après lecture d'un texte français	60 points
b) Traduction d'un texte allemand en langue française	60 points
c) Traduction d'un texte français en langue allemande (Cette épreuve peut être remplacée par une épreuve pratique ou spécifiquement technique)	60 points
d) Eléments de la législation, des règlements et des instructions relatifs au service dont fait partie le candidat (Le programme détaillé de cette épreuve est fixé par la commission d'examen)	60 points
e) Principes élémentaires de droit public luxembourgeois	30 points
Total :	270 points

4. *Carrière C***A. Examen de carrière**

a) Rédaction d'un rapport en langue française sur un sujet administratif ou technique	60 points
b) Rédaction d'un rapport en langue allemande sur un sujet administratif ou technique	60 points

c) Correspondance de service en français et en allemand ou épreuve technique	40 points
d) Eléments de la législation, des règlements et des instructions concernant les communes et le service dont fait partie le candidat	60 points
e) Principes élémentaires de droit public luxembourgeois	30 points
Total :	250 points
B. Epreuve de qualification	
a) Questions en rapport avec la pratique professionnelle	100 points
b) Rapport d'activité	100 points
Total :	200 points
5. Carrière D	
A) Examen de carrière	
a) Elaboration d'un mémoire en langue française	120 points
b) Correspondance de service en langue française	60 points
c) Correspondance de service en langue allemande	40 points
(Cette épreuve peut être remplacée par une épreuve théorique spécifiquement technique)	
d) La législation, les règlements et les instructions relatifs aux communes et au service dont fait partie le candidat	100 points
(Le programme détaillé de cette branche est fixé par la commission d'examen)	
e) Droit constitutionnel et administratif luxembourgeois	40 points
Total :	360 points
B) Epreuve de qualification	
a) Questions en rapport avec la pratique professionnelle	100 points
b) Rapport d'activité	100 points
Total :	200 points
B) <i>Employés exerçant une profession de santé</i>	
1. Carrière de l'aide soignant	
a) Hygiène hospitalière	50 points
b) Techniques professionnelles en soins généraux.	50 points
c) Lois et règlements.	100 points
i) .Législation sur les employés communaux;	
ii) .Droit constitutionnel et administratif;	
iii) .Législation sanitaire	
(Le programme détaillé de ces branches est fixé par la commission d'examen)	
d) Rédaction d'un rapport de service en langues française et allemande	50 points
Total :	250 points
2. Carrière de l'infirmier	
a) Hygiène hospitalière et pharmacologie	50 points
b) Techniques professionnelles récentes en pathologie externe et interne	50 points
c) Lois et règlements.	100 points
i) .Législation sur les employés communaux;	
ii) .Droit constitutionnel et administratif	
iii) .Législation sanitaire	
(Le programme détaillé de ces branches est fixé par la commission d'examen)	
d) Rédaction d'un rapport de service en langues française et allemande	100 points
Total :	300 points
3. Carrière de l'infirmier en pédiatrie	
a) Pharmacologie et diététique	50 points
b) Techniques professionnelles récentes en pathologie du nourrisson et de l'enfant	50 points
c) Lois et règlements	100 points
i) .Législation sur les employés communaux;	
ii) .Droit constitutionnel et administratif;	
iii) .Législation sanitaire;	

(Le programme détaillé de ces branches est fixé par la commission d'examen)	
d) Rédaction d'un rapport de service en langues allemande et française	100 points
Total :	300 points
4. Carrière de l'assistant technique médical	
a) 1. pour l'ATM de radiologie : applications diagnostiques et thérapeutiques des radiations ionisantes;	
2. pour l'ATM de chirurgie : déroulement des opérations chirurgicales;	
3. pour l'ATM de laboratoire : méthodes d'analyses en biologie clinique, en microbiologie, en anatomie pathologique, en chimie médicale, en transfusion sanguine	50 points
b) Techniques professionnelles récentes	50 points
c) Lois et règlements	100 points
i) .Législation sur les employés communaux;	
ii) .Droit constitutionnel et administratif;	
iii) .Législation sanitaire;	
(Le programme détaillé de ces branches est fixé par la commission d'examen)	
d) Rédaction d'un rapport de service en langues allemande et française	100 points
Total :	300 points
5. Carrière du masseur	
a) Techniques des massages généraux	50 points
b) Technique de l'hydrothérapie, de la thermothérapie et de l'électrothérapie	50 points
c) Lois et règlements	100 points
i) .Législation sur les employés communaux;	
ii) .Droit constitutionnel et administratif;	
iii) .Législation sanitaire;	
(Le programme détaillé de ces branches est fixé par la commission d'examen)	
d) Rédaction d'un rapport de service en langues allemande et française	100 points
Total :	300 points
6. Carrière de l'infirmier spécialisé	
a) Techniques et moyens relevant de la spécialité du candidat	50 points
b) Observation d'un cas, discussion	50 points
c) Lois et règlements	100 points
i) .Législation sur les employés communaux;	
ii) .Droit constitutionnel et administratif;	
iii) .Législation sanitaire;	
(Le programme détaillé de ces branches est fixé par la commission d'examen)	
d) Rédaction d'un rapport de service en langues allemande et française	100 points
Total :	300 points
7. Carrière de la sage-femme	
a) Pathologie d'accouchement et des suites des couches	50 points
b) Techniques obstétricales	50 points
c) Lois et règlements	100 points
i) .Législation sur les employés communaux;	
ii) .Droit constitutionnel et administratif;	
iii) .Législation sanitaire;	
(Le programme détaillé de ces branches est fixé par la commission d'examen)	
d) Rédaction d'un rapport de service en langues allemande et française	100 points
Total :	300 points
C) Employés exerçant un emploi éducatif ou social	
1. Carrières de l'éducateur et de l'éducateur-instructeur	
a) Rédaction d'un rapport en langue française sur un sujet administratif ou technique	60 points
b) Rédaction d'un rapport en langue allemande sur un sujet administratif ou technique	60 points

c) Epreuve technique	60 points
d) Notions générales sur la législation, la réglementation et les instructions concernant les communes et le service dont dépend le candidat	60 points
(Le programme détaillé de cette branche est fixé par la commission d'examen)	
e) Principes élémentaires de droit public luxembourgeois	30 points
Total :	270 points

Le degré de difficulté général de l'examen est arrêté par la commission en tenant compte des carrières.

2. Carrières de l'éducateur gradué et de l'éducateur sanitaire

Le programme est identique à celui prévu sous la lettre A) du présent article pour la carrière D, à l'exception de l'épreuve « Correspondance de service en langue allemande » qui est remplacée par une épreuve théorique spécifiquement technique portant sur soixante points (total 380 points).

Art. 29. Les articles 59, 60, 61, 62 paragraphe 1er, 63, 64, 65, 67, 69, 70, 76, 77 et 78 du règlement grand-ducal modifié du 20 décembre 1990 fixant les conditions d'admission et d'examen des fonctionnaires communaux sont applicables aux examens prévus par l'article 28 du présent règlement.

Art. 30. Les candidats sont admissibles à l'examen de carrière s'ils ont à leur actif au moins cinq années de service depuis l'engagement comme employé communal et s'ils sont âgés de vingt-six ans au moins.

Art. 31. Les candidats ayant échoué deux fois à l'examen de carrière sont définitivement éliminés et ne peuvent plus se présenter à cet examen.

Art. 32. Les candidats appartenant à une carrière pour laquelle une épreuve de qualification est prévue sont admissibles à cette dernière s'ils ont subi avec succès l'examen de carrière depuis au moins trois années.

L'article 31 du présent règlement est également applicable aux épreuves de qualification.

Chapitre VIII Dispositions transitoires

Art. 33. Les carrières des employés communaux en service au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement sont reconstituées selon les dispositions de ce même règlement.

Lorsque cette reconstitution aboutit à une rémunération inférieure à celle dont les intéressés jouissaient auparavant en vertu de décisions dûment approuvées par le ministre de l'Intérieur, ils continueront à jouir de leur ancienne carrière jusqu'au moment où la nouvelle carrière sera devenue identique ou plus favorable.

Art. 34. Lorsqu'un grade est allongé par le présent règlement, le dernier échelon ne viendra à échéance que deux ans au plus tôt après la date de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Art. 35. Les employés communaux en activité de service au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et pour les allongements des grades desquels la participation à des cours de perfectionnement ou de recyclage est requise, sont dispensés :

- 1° de trois cours si, à la date d'entrée en vigueur du présent règlement, ils sont classés au dernier grade de leur carrière;
- 2° de deux cours si, à la même date, ils sont classés à l'avant-dernier grade de leur carrière;
- 3° d'un cours si, à la même date, ils sont classés à l'antépénultième grade de leur carrière.

Art. 36. L'article V paragraphe 3, du règlement grand-ducal du 7 septembre 1987 modifiant la législation sur les traitements des fonctionnaires communaux est applicable aux employés communaux engagés pendant la période du premier novembre 1983 au trente et un octobre 1986.

Art. 37. Pour les employés communaux qui, à la date d'entrée en vigueur du présent règlement, sont classés à un grade supérieur au deuxième grade de leur carrière, tout avancement ultérieur est subordonné à la réussite à l'examen de carrière ou, le cas échéant, à l'épreuve de qualification prévue pour leur carrière.

Chapitre IX Disposition finale

Art. 38. Notre Ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial et qui entrera en vigueur au premier du mois qui suit la date de sa publication.

Le Ministre de l'Intérieur,
Michel Wolter

Palais de Luxembourg, le 15 novembre 2001.
Henri