MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg

MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 58 28 mars 2012

Sommaire

RÉGIME DES CONGÉS, DURÉE NORMALE DE TRAVAIL ET MODALITÉS DE L'HORAIRE DE TRAVAIL MOBILE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYÉS DE L'ETAT

Règlement grand-ducal du 3 février 2012 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat – (Texte republié) . . . . . page 654

Texte coordonné du règlement grand-ducal modifié du 12 novembre 2011 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire de travail mobile dans les administrations de l'Etat 662

SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION
LUXEMBOURG

Règlement grand-ducal du 3 février 2012 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat – REPUBLICATION

Republication du texte paru au Mém. A-28 du 16.02.2012, p. 344

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

Vu la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et notamment l'article 28;

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre déléguée à la Fonction publique et à la Réforme administrative et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons

Chapitre 1er. – Dispositions générales

Art. 1er.

Les dispositions du présent règlement s'appliquent aux fonctionnaires et employés de l'Etat ainsi qu'aux fonctionnaires stagiaires conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, dénommée ci-après «le statut général».

Elles s'appliquent sous réserve des dispositions légales ou réglementaires existantes plus favorables. Elles ne portent notamment pas préjudice à l'application des dispositions légales ou réglementaires concernant le congé annuel des magistrats de l'ordre judiciaire, du personnel enseignant et du personnel des services extérieurs du Ministère des Affaires étrangères, du Commerce extérieur et de la Coopération en fonction à l'étranger.

Le personnel soumis aux dispositions du présent règlement est dénommé par la suite «agent».

Dans le cadre du présent règlement, les termes «partenaire» et «partenariat» sont à comprendre dans le sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.

Art. 2.

Les congés et jours fériés prévus aux chapitres 2 à 8 et 11 à 16 sont considérés comme périodes de bons et loyaux services. Ils sont à prendre en considération pour les avancements en échelon, les avancements en grade, les congés et la pension.

Chapitre 2. – Congé annuel de récréation

Art. 3.

1. L'agent a droit, chaque année, à un congé de récréation.

2. L'année de congé est l'année de calendrier.

Art. 4.

1. La durée du congé est de trente-deux jours ouvrables par année de congé. Toutefois, elle est de trente-quatre jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle l'agent atteint l'âge de cinquante ans et de trente-six jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle l'agent atteint l'âge de cinquante-cinq ans.

En cas de tâche partielle, la durée du congé est réduite proportionnellement à la tâche.

2. Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier à l'exception des dimanches et jours fériés.

La semaine de congé doit dans tous les cas être mise en compte à raison de cinq jours ouvrables quelle que soit la répartition de la durée hebdomadaire du travail.

Art. 5.

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés du travail et aux personnes physiquement diminuées auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément au livre V, titre VI du Code du Travail relatif à l'emploi de personnes handicapées.

Art. 6.

1. Pour l'agent qui quitte le service et qui peut prétendre à pension conformément à la législation qui lui est applicable, l'intégralité du congé annuel de récréation de l'année est accordée.

2. Pour l'agent qui quitte le service sans pouvoir prétendre à pension conformément à la législation qui lui est applicable, ainsi que pour l'agent qui entre en service au courant de l'année, le congé de récréation est accordé proportionnellement à la durée de son activité de service pendant l'année en cours, à raison d'un douzième par mois de service.

Les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de service entier.

Les fractions de congé supérieur à la demi-journée sont considérées comme jours entiers.

SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION
LUXEMBOURG

Art. 7.

Dans l'hypothèse d'un congé sans traitement, si la durée de ce congé se prolonge au-delà de l'année en cours, le congé de récréation est reporté sur l'année au cours de laquelle l'agent reprend son service auprès de l'Etat. Ce report peut être positif ou négatif dans la mesure où l'intéressé n'a pas bénéficié de son congé de récréation ou l'a dépassé.

Art. 8.

Si durant son congé annuel, l'agent est atteint d'une maladie qui l'aurait mis dans l'impossibilité d'assurer son service s'il ne s'était pas trouvé en congé, la période de maladie n'est pas imputée sur le congé de récréation, à la condition que l'intéressé ait sollicité immédiatement - le cas échéant par téléphone - un congé de maladie auprès de son supérieur hiérarchique. La demande en question, qui doit mentionner l'adresse exacte du séjour de l'agent malade, est à compléter par une attestation médicale justifiant l'incapacité de travail de l'intéressé.

Art. 9.

L'agent obtient, sur sa demande, chaque année un congé de récréation.

La demande est à adresser au chef d'administration ou à son délégué, au plus tard avant le 1er décembre de l'année pour laquelle le congé est dû et sans préjudice des dispositions de l'article 11 ci-après. Toutefois, pour des périodes de congé dépassant cinq jours ouvrables, la demande doit être présentée trente jours à l'avance.

Les demandes des chefs d'administration, des chefs de service et de leurs délégués sont à adresser au ministre du ressort.

Art. 10.

Le congé de récréation est accordé en principe selon le désir de l'agent à moins que les nécessités du service ou les désirs justifiés d'autres agents ne s'y opposent.

Sous réserve d'une nécessité impérieuse de service, est notamment à considérer comme désir justifié dans le sens de l'alinéa qui précède celui de l'agent ayant ses enfants en âge scolaire et ayant demandé de prendre tout ou partie de son congé de récréation pendant la période des vacances scolaires.

Art. 11.

Le congé annuel de récréation peut être pris en une seule ou en plusieurs fois et peut être fractionné en demi-journées jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq jours du congé annuel de récréation selon les convenances de l'agent et compte tenu des nécessités du service.

Dans tous les cas, le congé annuel de récréation doit comporter au moins une période de deux semaines consécutives.

Art. 12.

Le congé régulièrement sollicité avant le 1er décembre de l'année pour laquelle le congé est dû et qui, exceptionnellement et pour des raisons de service, n'a pu être accordé dans l'année en cours, est pris dans le courant du 1er trimestre de l'année suivante, sauf prolongation de ce délai si des raisons impérieuses de service s'y opposent.

Le délai précité est également prolongé lorsque, en raison d'un congé pour raisons de santé prolongé, le congé de récréation échu pour la période en question n'a pu être accordé à l'agent dans l'année en cours.

Art. 13.

Exceptionnellement, le congé accordé à l'agent peut être différé pour des raisons impérieuses de service.

Art. 14.

Si l'agent, en congé à l'intérieur du pays, est rappelé pour des raisons impérieuses de service, le surcroît, dûment justifié, des frais encourus de ce fait, lui est remboursé.

En outre son congé restant sera majoré d'un délai de route adéquat.

Si au moment du rappel l'agent se trouvait en congé de récréation à l'étranger, les dispositions des deux alinéas qui précèdent lui sont appliquées par une décision expresse du ministre du ressort, sur demande de l'intéressé et moyennant justifications.

Chapitre 3. – Jours fériés

Art. 15.

Sont jours fériés pour l'agent:

1° Les jours fériés légaux du secteur privé, à savoir:
Le nouvel An, le lundi de Pâques, le premier mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.

2° Les jours fériés de rechange fixés pour le secteur privé.

3° Une demi-journée du mardi de la Pentecôte et l'après-midi du 24 décembre. L'agent qui ne bénéficie pas de ces demi-journées de congé, parce qu'il assure la permanence du service, a droit à un congé de compensation.

SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION
LUXEMBOURG

Chapitre 4. – Congé pour raisons de santé

Art. 16.

1. L'agent empêché d'exercer ses fonctions par suite de maladie ou d'accident doit en informer d'urgence son supérieur hiérarchique et solliciter un congé pour raisons de santé.

Ce congé est accordé sans production d'un certificat médical pour une période de trois jours de service consécutifs au plus.

Pour toute incapacité de travail dépassant trois jours de service consécutifs, l'agent doit présenter un certificat médical mentionnant la durée de l'incapacité de travail, le lieu du traitement (domicile ou hôpital) et, le cas échéant, les heures de sortie. Le certificat médical doit parvenir au chef d'administration ou à son délégué au plus tard deux jours après sa délivrance.

Le certificat médical prend cours à partir du jour de sa délivrance ou, le cas échéant, le lendemain.

2. Le premier certificat d'incapacité de travail établi par le médecin ne doit pas dépasser la durée de cinq jours, à moins que soit la nature de la maladie, soit une hospitalisation de l'assuré ne nécessitent la prescription d'une durée plus longue.

En cas de prolongation de l'incapacité de travail au-delà d'une durée de cinq jours, une nouvelle consultation du médecin est de rigueur.

Art. 17.

Si l'agent s'absente pendant plus de trois jours de service consécutifs, sans présenter le certificat médical requis, toute l'absence est considérée comme non motivée et donne lieu à l'application des dispositions prévues à l'article 12 du statut général.

Art. 18.

Le chef d'administration ou son délégué peuvent faire procéder à une visite au domicile du demandeur par un fonctionnaire de l'administration ou à un examen par le médecin de contrôle, toutes les fois qu'ils le jugent indiqué, même si le congé sollicité ne dépasse pas trois jours.

Art. 19.

Tout congé pour raisons de santé est annoté sur la fiche-congé de l'agent.

Quelle que soit sa durée, le congé pour raisons de santé est considéré comme période de service donnant droit au congé de récréation annuel.

La fiche-congé est communiquée en copie:

– à la commission des pensions en cas de demande visant à la mise à la retraite prématurée d'un agent pour cause d'infirmité;
– au médecin de contrôle lors d'un examen de contrôle.

La correspondance relative aux congés pour raisons de santé est confidentielle; seuls les fonctionnaires qui y sont appelés par leurs fonctions peuvent en prendre connaissance.

Art. 20.

L'agent porté malade est obligé de reprendre son service dès que son état de santé lui permet de s'acquitter de sa tâche d'une manière satisfaisante, alors même que le congé de maladie lui accordé ne serait pas encore expiré.

Art. 21.

L'agent qui n'est pas à même de reprendre son service à l'expiration de son congé pour raisons de santé, doit en solliciter la prolongation au plus tard la veille du jour où il aurait dû reprendre son service. Si la veille de la reprise du service initialement prévue tombe sur un dimanche ou un jour férié, la prolongation du congé doit être sollicitée immédiatement le premier jour de la prolongation. Le cas échéant, l'absence qui n'est pas couverte par un certificat médical est considérée comme non motivée et entraîne les conséquences prévues à l'article 12 du statut général.

Art. 22.

L'agent mis en congé pour raisons de santé ne peut s'absenter de son domicile ou du lieu où il se trouve en traitement que pendant les heures de sortie autorisées par le médecin traitant, à moins que la sortie ne soit rendue nécessaire par une consultation médicale, un traitement médical ou un traitement hospitalier.

Art. 23.

1. S'expose à une peine disciplinaire l'agent qui est convaincu

– d'avoir simulé une incapacité de travail ou d'avoir fait prolonger son congé pour raisons de santé alors que sa santé était rétablie;
– de ne pas avoir repris son service dès que son état de santé le lui permettait;
– d'avoir enfreint les prescriptions édictées à l'article 22 ci-dessus;
– de s'être soustrait à un contrôle ordonné par le chef d'administration ou son délégué.

SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION
LUXEMBOURG

2. Les dispositions reprises à l'article 12 du statut général sont applicables dans les cas visés au paragraphe 1er du présent article.

Art. 24.

Si l'agent cohabite avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse et qu'il doit être éloigné de son service et confiné par mesure prophylactique dans sa demeure, suivant décision de l'Inspection sanitaire, il est considéré comme étant atteint d'incapacité de travail.

Art. 25.

Le séjour de cure dans une station thermale ou climatique, reconnu indiqué par le médecin traitant et le médecin du Contrôle médical, est considéré comme congé pour raisons de santé.

Si la nécessité de la cure n'est pas reconnue par le médecin du Contrôle médical, la demande de congé de cure est à assimiler à une demande de congé de récréation annuel.

Chapitre 5. – Congé de compensation

Art. 26.

1. Un congé supplémentaire, dit de compensation, est accordé à l'agent qui est appelé à faire du service pendant les heures de chômage général. Il en est de même dans les cas cités à l'article 15, 3° ci-dessus.

2. Un congé supplémentaire, dit de compensation, est accordé à l'agent qui est tenu d'accomplir des heures supplémentaires, conformément à l'article 19 du statut général.

3. Le congé de compensation est accordé à l'agent sur sa demande qui est à adresser au chef d'administration ou à son délégué.

La durée du congé de compensation est fixée en proportion des heures supplémentaires journalières et hebdomadaires ou des heures de service effectivement prestées pendant les heures de chômage général. Ne donnent pas lieu à un congé de compensation les services pour lesquels l'intéressé touche une indemnité spéciale.

4. Le Conseil de Gouvernement peut fixer des jours de congé de compensation collectifs, en précisant les catégories d'agents auxquels ils s'appliquent.

Art. 27.

Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel l'agent n'aurait pas été obligé de faire du service, cet agent a droit à un jour de congé de compensation qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement du service ne le permet pas, le jour de congé de compensation devra être accordé avant l'expiration de l'année de congé, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel l'agent n'aurait été obligé de faire du service que pendant quatre heures ou moins, cet agent a droit à une demi-journée de congé de compensation.

Le Conseil de Gouvernement peut fixer des jours fériés de rechange collectifs, en précisant les catégories d'agents auxquels ils s'appliquent.

Chapitre 6. – Congés extraordinaires et congés de convenances personnelles

Art. 28.

1. Outre les congés annuels de récréation, des congés extraordinaires sont accordés à l'agent, sur sa demande, dans les limites fixées par le tableau ci-après:

	Nature de l'événement:	Durée du congé:
1)	Célébration du mariage ou du partenariat	six jours ouvrables
2)	Naissance d'un enfant de l'agent de sexe masculin	quatre jours ouvrables
3)	Célébration du mariage ou du partenariat d'un enfant	deux jours ouvrables
4)	Décès du conjoint, du partenaire ou d'un parent ou allié du 1er degré	trois jours ouvrables
5)	Décès d'un frère ou d'une sœur vivant dans le même ménage avec l'agent	trois jours ouvrables
6)	Sans préjudice du congé prévu sous 5) décès d'un parent ou allié du deuxième degré	un jour ouvrable
7)	Déménagement	deux jours ouvrables
8)	Adoption d'un enfant	deux jours ouvrables

Le congé extraordinaire visé sous le point 1) n'est dû qu'une fois tous les deux ans, peu importe l'événement. La même limite s'applique par enfant pour le congé extraordinaire visé sous le point 3).

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie de l'agent, le congé extraordinaire n'est pas dû.

SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION
LUXEMBOURG

Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit; ils ne peuvent pas être reportés sur le congé de récréation. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe sur un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il est reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire. Le congé visé sous le point 2) de l'alinéa 1 ci-dessus est limité à quatre jours même en cas d'accouchement multiple.

Si l'événement se produit durant une période de congé de récréation, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

Au sens du présent paragraphe, la notion d'allié se rapporte également aux partenaires.

2. Un congé exceptionnel d'une demi-journée est accordé à l'agent chaque fois que ce dernier est appelé par la Croix-Rouge Luxembourgeoise pour l'opération d'une prise de sang.

3. L'agent travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie d'un congé social de huit heures par mois pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical.

Dans les mêmes conditions, un congé social de quatre heures par mois sera accordé à l'agent occupé à une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète.

4. Dans d'autres cas exceptionnels, le chef d'administration ou son délégué peuvent accorder un congé de convenances personnelles si l'intérêt du service le permet. Si le congé est supérieur à quatre heures de service par mois, il est imputé sur le congé annuel de récréation de l'agent.

Chapitre 7. – Congé de maternité et congé d'accueil

Art. 29.

Le congé de maternité et le congé d'accueil sont réglés par l'article 29 du statut général.

Chapitre 8. – Congé-jeunesse

Art. 30.

Le congé-jeunesse est réglé par les dispositions de la loi du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-jeunesse et par celles du règlement grand-ducal afférent.

Chapitre 9. – Congés sans traitement

Art. 31.

1. Les congés sans traitement sont réglés par l'article 30 du statut général.

2. Le congé sans traitement visé à l'article 30, paragraphe 1er du statut général est demandé et accordé par années entières ou par mois entiers, et en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. La demande relative à ce congé doit parvenir au chef d'administration au moins un mois avant l'expiration du congé de maternité, du congé d'accueil ou du congé parental.

Entre le congé de maternité, le congé d'accueil ou le congé parental, d'une part, et le congé sans traitement visé par le présent paragraphe d'autre part, ne peut être intercalée aucune période d'activité de service, à l'exception d'un congé de récréation.

3. Le congé sans traitement visé à l'article 30, paragraphe 2 du statut général est demandé et accordé par années entières ou par mois entiers, et en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. La demande relative au congé sans traitement visé par le présent paragraphe doit parvenir au chef d'administration au moins deux mois avant la date à partir de laquelle il est sollicité.

La décision relative à l'octroi du congé doit être notifiée à l'agent par le chef d'administration au plus tard deux semaines avant la date à partir de laquelle le congé est sollicité. En cas de rejet total ou partiel de la demande, la décision doit être motivée, l'agent ayant le droit d'être entendu en ses explications.

Le congé sans traitement pour raisons professionnelles ne peut dépasser la durée totale de quatre ans, renouvellement compris.

Le congé sans traitement visé par le présent paragraphe ne peut en aucun cas être accordé jusqu'à la date de la mise à la retraite de l'agent.

Lorsque la durée du congé sans traitement est supérieure à deux ans, le droit à la réintégration est subordonné à la participation, pendant le congé sans traitement, à des cours de formation continue organisés par l'Institut national d'administration publique en collaboration avec les administrations et services de l'Etat ou par un autre organisme de formation reconnu par le ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions. Les cours visés peuvent revêtir un caractère de formation théorique ou d'initiation pratique auquel cas ils peuvent se dérouler dans l'administration dans laquelle sera réintégré l'agent. La durée de la formation que l'agent est tenu de suivre préalablement à sa réintégration est de quinze jours minimum. La détermination de la durée effective de la période de formation, qui varie en fonction de la durée du congé sans traitement dont bénéficie l'agent ainsi que des fonctions qu'il se propose de réintégrer, de même que le choix des cours auxquels il doit participer, incombe au chef de l'administration que va réintégrer l'agent.

4. Les congés sans traitement visés par le présent article peuvent prendre fin avant leur terme ou être renouvelés, une fois au maximum, à la demande de l'agent et si l'intérêt du service le permet. La demande relative au renouvellement

SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION
LUXEMBOURG

respectivement à la fin anticipée du congé sans traitement doit parvenir au chef d'administration au moins un mois avant la date initialement prévue pour la fin du congé respectivement avant la date souhaitée de l'interruption.

Pour les agents de l'enseignement, les congés sans traitement visés par le présent article sont accordés de façon à ce que leur fin coïncide avec le début d'un trimestre scolaire, le cas échéant par prorogation au-delà de la limite fixée aux alinéas 1 des paragraphes 2 et 3 ci-dessus.

5. Les décisions relatives à l'octroi, au renouvellement et à la fin anticipée des congés sans traitement sont prises par l'autorité investie du pouvoir de nomination, le cas échéant sur proposition du ministre du ressort, le chef d'administration et le ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions entendus en leurs avis. Exceptionnellement, en cas d'urgence dûment justifiée, les congés sans traitement sont accordés, sur avis du chef d'administration, par le ministre du ressort, pour la partie qui ne dépasse pas deux mois. L'avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions n'est pas requis pour ce qui est des congés prévus aux paragraphes 1ers et 2 a) des articles 30 et 31 du statut général. Ceci vaut de même pour les congés pour des raisons personnelles ou familiales prévus aux paragraphes 2 b) des articles 30 et 31 précités dont la durée est inférieure ou égale à six mois, qui peuvent être accordés par le chef d'administration. Pour l'agent affecté à un département ministériel, ces congés de courte durée sont accordés par le ministre du ressort.

Chapitre 10. – Congés pour travail à mi-temps

Art. 32.

1. Les congés pour travail à mi-temps sont réglés par l'article 31 du statut général.

2. Le congé pour travail à mi-temps visé par l'article 31, paragraphe 1er du statut général est demandé et accordé par années entières ou par mois entiers, et en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. La demande relative à ce congé doit parvenir au chef d'administration au moins un mois avant l'expiration du congé de maternité, du congé d'accueil, du congé sans traitement ou du congé parental.

Entre le congé de maternité, le congé d'accueil ou le congé parental d'une part, et le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe d'autre part, ne peut être intercalée aucune période d'activité de service, à l'exception d'un congé de récréation.

3. Le congé pour travail à mi-temps visé par l'article 31, paragraphe 2 du statut général est demandé et accordé par années entières ou par mois entiers, et en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré.

La demande relative au congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe doit parvenir au chef d'administration au moins deux mois avant la date à partir de laquelle il est sollicité.

La décision relative à l'octroi du congé doit être notifiée à l'agent par le chef d'administration et après consultation du délégué à l'égalité entre femmes et hommes au plus tard deux semaines avant la date à partir de laquelle le congé est sollicité. En cas de rejet total ou partiel de la demande, la décision doit être motivée, l'agent ayant le droit d'être entendu en ses explications.

Ce congé pour travail à mi-temps ne peut en aucun cas être accordé jusqu'à la date de la mise à la retraite de l'agent.

4. Les congés pour travail à mi-temps visés par le présent article peuvent prendre fin avant leur terme ou être renouvelés, une fois au maximum, à la demande de l'agent et si l'intérêt du service le permet. La demande relative au renouvellement respectivement à la fin anticipée du congé pour travail à mi-temps doit parvenir au chef d'administration au moins un mois avant la date initialement prévue pour la fin du congé respectivement avant la date souhaitée de l'interruption.

Pour les agents de l'enseignement, les congés pour travail à mi-temps visés par le présent article sont accordés de façon à ce que leur fin coïncide avec le début d'un trimestre scolaire, le cas échéant par prorogation au-delà de la limite fixée aux alinéas 1 des paragraphes 2 et 3 ci-dessus.

5. L'agent bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps est tenu d'accomplir, conformément à un horaire arrêté par le chef d'administration dont il dépend, l'intéressé entendu en ses observations, des prestations d'une durée égale à la moitié de la durée de travail normale. Il touche la moitié du traitement normal. Sont calculés sur cette moitié les prélèvements et cotisations sociales obligatoires.

6. Les dispositions prévues à l'article 31, paragraphe 5 ci-dessus sont applicables aux congés pour travail à mi-temps.

Chapitre 11. – Congés pour activité syndicale ou politique

Art. 33.

Des congés et dispenses de service pour activités syndicales peuvent être mis à la disposition d'une organisation syndicale du personnel de l'Etat:

a) si elle est représentée au sein de la Chambre des fonctionnaires et employés publics: proportionnellement au nombre des sièges qu'elle a obtenus lors des élections pour la composition de la Chambre des fonctionnaires et employés publics;

b) si elle n'est pas représentée par des élus au sein de cette chambre professionnelle pour en avoir été écartée en vertu de l'article 42 du règlement grand-ducal modifié du 17 janvier 1984 portant réglementation de la procédure électorale pour la Chambre des fonctionnaires et employés publics: les congés et dispenses de service accordés à ses adhérents ne peuvent pas dépasser le volume qui correspond sous a) ci-dessus à un siège obtenu dans la même catégorie lors des élections pour cette chambre professionnelle;

SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION
LUXEMBOURG

c) si elle est représentative sur le plan national pour le secteur public dans son ensemble; est considérée comme telle toute organisation professionnelle qui, d'une part, justifie de la représentativité nationale et qui, d'autre part, est active dans l'intérêt des agents de l'Etat en général.

Pour être prise en considération au titre des points a), b) et c) ci-dessus, une organisation syndicale doit remplir les critères respectivement définis à l'article 2, paragraphe 2, alinéas 1 et 2, de la loi du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle de l'Etat.

Tous les cinq ans, le Gouvernement en conseil fixe le volume des congés et dispenses de service qui sera mis annuellement à la disposition des organisations professionnelles visées ci-dessus, désigne les organisations bénéficiaires et arrête la répartition du congé et des dispenses de service entre elles.

Art. 34.

Des congés et dispenses de service pour activités politiques peuvent être mis à la disposition des agents exerçant une activité politique.

Est considéré notamment comme activité politique au sens du présent règlement l'exercice d'un mandat de bourgmestre, d'échevin et de conseiller communal.

Chapitre 12. – Congé sportif

Art. 35.

Le congé sportif est réglé par l'article 15 de la loi modifiée du 3 août 2005 concernant le sport.

Chapitre 13. – Congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage

Art. 36.

Le congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage est réglé par la loi modifiée du 12 juin 2004 portant création d'une Administration des services de secours.

Chapitre 14. – Congé culturel

Art. 37.

Le congé culturel est réglé par la loi du 12 juillet 1994 portant institution d'un congé culturel.

Chapitre 15. – Congé pour coopération au développement

Art. 38.

Le congé pour coopération au développement est réglé par la loi du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement et par le règlement grand-ducal du 19 juin 1996 fixant les modalités d'exécution du titre V de la loi sur la coopération au développement portant institution d'un congé «coopération au développement».

Chapitre 16. – Congé individuel de formation

Art. 39.

1. Le congé individuel de formation visé à l'article 28 r) du statut général et appelé par la suite «congé-formation» est destiné à permettre à l'agent de parfaire ses compétences personnelles dans des domaines en relation avec ses attributions et ses missions au sein de son administration ou dans d'autres domaines susceptibles de promouvoir son développement professionnel. A cet effet, l'agent peut participer à des cours, préparer des examens et y participer, rédiger des mémoires ou accomplir tout autre travail en relation avec une formation professionnelle éligible d'après le paragraphe 2 du présent article.

Sont à considérer comme faisant partie du congé-formation les jours de formation continue à accomplir par l'agent conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat, à l'article 22 VI de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, et à l'article 29 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat.

Ne sont pas à considérer comme faisant partie du congé-formation les périodes de formation à accomplir par l'agent pendant le stage préparant à un examen de fin de stage ainsi que les jours de formation préparant à l'examen de promotion ou à d'autres examens de carrière conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Sont éligibles pour l'obtention du congé-formation, les formations dispensées ou organisées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger:

– par le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, l'Institut national d'administration publique et par les administrations et établissements publics de l'Etat dans le cadre de la formation continue des agents de l'Etat,

SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION
LUXEMBOURG

– par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités;
– par les chambres professionnelles.

3. La durée totale du congé-formation est fixée à quatre-vingts jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de vingt jours sur une période de deux ans, chaque période bisannuelle commençant avec l'année de la première prise de congé. Le congé peut être fractionné, la durée minimale du congé-formation étant d'une demi-journée.

Pour les agents occupés à temps partiel ou bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps, les jours de congé par formation sont calculés proportionnellement.

La durée du congé-formation ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il est prévu au chapitre 2 du présent règlement.

Le nombre total de jours de congé-formation auquel peut prétendre le bénéficiaire est fonction du nombre d'heures investies dans la formation. Ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminé sur base des horaires de cours des écoles et instituts de formation. Le nombre d'heures investies est converti en nombre de journées de travail en divisant le nombre de ces heures par huit.

4. Le congé-formation est sollicité par l'agent concerné et accordé par le chef d'administration ou son délégué, le cas échéant, sur avis du supérieur hiérarchique. Toutefois, le chef d'administration peut exiger la participation d'un agent à une formation à chaque fois qu'il estime que celle-ci est en relation étroite avec les missions de l'administration ou avec les attributions de l'agent.

La demande en obtention du congé est à établir par l'agent et doit parvenir au chef d'administration ou à son délégué au moins six semaines avant la date à partir de laquelle il est sollicité.

Cette demande doit indiquer

– les motifs à la base de la demande,
– les objectifs visés par la formation,
– l'institution en charge de la formation,
– la nature et le contenu de la formation à suivre,
– la durée de la formation,
– le nombre d'heures de formation prévues,
– le lieu et la période du déroulement effectif de la formation ainsi que
– la date de début et la date de la fin de la formation.

La décision relative à l'octroi du congé doit être notifiée à l'agent par le chef d'administration ou son délégué au plus tard quatre semaines avant la date à partir de laquelle le congé est sollicité.

Avant de prendre la décision, le chef d'administration ou son délégué apprécient si la demande répond aux critères du paragraphe 1er ci-dessus, si elle est conforme aux critères énumérés à l'alinéa 3 du présent paragraphe et si elle est compatible avec l'intérêt du service.

En cas de rejet de la demande par le chef d'administration ou par son délégué, la décision doit être motivée. Dans ce cas, l'agent peut en référer au ministre du ressort qui prend position dans les huit jours qui suivent la réception de la demande.

En cas de rejet de la demande par le ministre du ressort, la décision doit être motivée, l'agent ayant le droit d'être entendu en ses explications.

5. Par dérogation au paragraphe 3 ci-dessus, et dans des cas exceptionnels dûment motivés, notamment dans des cas de formation de longue durée à effectuer dans l'intérêt du service, la durée totale du congé-formation peut être prolongée au-delà des quatre-vingts jours prévus par une décision du chef d'administration.

Si la prolongation est due au fait que l'agent est susceptible de suivre un cycle de formation de longue durée à l'étranger dans l'intérêt du service, le congé-formation correspondant est accordé par le ministre du ressort dont relève l'agent concerné, sur avis conforme du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions. La décision du ministre du ressort fixe la durée exacte du congé-formation à mettre en compte.

6. A la fin de la formation, l'agent est tenu de fournir au chef d'administration ou à son délégué la preuve qu'il a bien utilisé le congé à la finalité pour laquelle il a été sollicité en présentant notamment une certification établie par l'institution ayant assuré la formation dont il ressort que l'agent a effectivement suivi pendant sa période de congé-formation l'intégralité de la formation prévue et qu'il s'est soumis à toutes les conditions de formation et, le cas échéant, de contrôles des connaissances prescrites.

7. L'agent qui bénéficie d'un congé-formation et qui pour des raisons personnelles ou indépendantes de sa volonté décide de mettre un terme à ce congé avant même le délai d'expiration normal est tenu d'en informer immédiatement son chef d'administration en lui fournissant les motifs à la base de sa décision.

Dans ce cas, seul le nombre de journées de travail effectivement presté dans le cadre du congé-formation initialement accordé est imputé sur les quatre-vingts jours de congé-formation tels qu'ils sont définis au paragraphe 3 ci-dessus.

SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION
LUXEMBOURG

8. L'agent qui bénéficie d'un congé-formation ne touche pas d'allocation de frais de route et de séjour du chef de sa participation à des formations nécessitant des déplacements de sa part et ceci pour toute la durée du congé visé.

Toutefois si le congé individuel concerne une formation qui est suivie dans l'intérêt du service et que le déplacement hors du lieu de résidence officielle de l'agent a été ordonné par le chef d'administration ou par le ministre du ressort, les frais de route et de séjour sont dus conformément aux dispositions du règlement grand-ducal modifié du 5 août 1993 sur les frais de route et de séjour ainsi que sur les indemnités de déménagement des fonctionnaires et employés de l'Etat.

Chapitre 17. – Dispositions finales

Art. 40.

1. Tous les congés dont question aux chapitres 2 à 16 ci-dessus sont annotés sur la fiche-congé de l'agent qui lui est communiquée en copie.

2. Sauf les cas où la décision est réservée au ministre du ressort, tous les congés sont accordés par le chef d'administration ou son délégué dans le cadre des dispositions du présent règlement.

3. Lorsque l'intérêt du service l'exige, les présentes dispositions peuvent être complétées par des instructions plus détaillées par décision du ministre du ressort sur avis conforme du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions.

Art. 41.

Le règlement grand-ducal modifié du 22 août 1985 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat est abrogé.

Art. 42.

Le présent règlement entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au Mémorial.

Art. 43.

Notre Ministre déléguée à la Fonction publique et à la Réforme administrative est chargée de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

La Ministre déléguée à la Fonction publique
et à la Réforme administrative,
Octavie Modert

Palais de Luxembourg, le 3 février 2012.
Henri

Règlement grand-ducal modifié du 12 novembre 2011 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire de travail mobile dans les administrations de l'Etat,

(Mém. A – 240 du 25 novembre 2011, p. 4024)

modifié par:

Règlement grand-ducal du 8 février 2012.

(Mém. A – 28 du 16 février 2012, p. 351)

Texte coordonné au 16 février 2012

Version applicable à partir du 16 février 2012

Art. 1er.

Les dispositions du présent règlement s'appliquent aux agents de l'Etat, tels qu'ils sont définis à l'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Art. 2.

Une semaine de travail compte en principe cinq journées de travail se situant du lundi au samedi.

La durée normale de travail est fixée à huit heures par jour et à quarante heures par semaine.

En cas de congé pour travail à mi-temps, la durée normale de travail est fixée à quatre heures par jour et à vingt heures par semaine. Toute autre répartition pourra être convenue avec le chef d'administration dans l'intérêt du service.

En cas de service à temps partiel à raison de soixante-quinze pour cent, la durée normale de travail est fixée à six heures par jour et à trente heures par semaine, en cas de service à temps partiel à raison de cinquante pour cent, elle est fixée à quatre heures par jour et à vingt heures par semaine et en cas de service à temps partiel à raison de vingt-cinq pour cent, elle est fixée à dix heures par semaine. Toute autre répartition pourra être convenue avec le chef d'administration dans l'intérêt du service.

SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION
LUXEMBOURG

Art. 3.

Les administrations de l'Etat appliquent un horaire de travail mobile dont les modalités sont fixées ci-après.

Ce type d'organisation de travail réserve la faculté à l'agent de fixer lui-même son arrivée le matin, son départ en fin de journée et l'interruption du travail à midi à moins que les nécessités du service ou les désirs justifiés d'autres agents ne s'y opposent.

(Règl. g.-d. du 8 février 2012)

«(…)»

L'agent qui, de manière répétée, ne respecte pas les règles sur l'horaire de travail mobile peut se voir temporairement imposer un horaire de travail fixe pour une durée maximale de trois mois, sans préjudice de l'application éventuelle de sanctions disciplinaires. Cette décision est prise par le chef d'administration, l'agent entendu en ses explications.

Art. 4.

1. La durée de travail journalière ne peut être ni supérieure à dix heures ni inférieure à six heures.

2. L'amplitude de la durée de travail journalière comprend la période qui s'étend de 7.00 heures à 19.30 heures.

Elle est divisée en phases successives dénommées plages.

Art. 5.

La durée de travail journalière est constituée par la plage fixe, la plage mobile et la coupure.

1. La plage fixe est la période de la journée pendant laquelle l'agent doit être présent sur le lieu de travail à moins d'une dispense dûment accordée par le chef d'administration ou son délégué.

La plage fixe s'étend le matin de 9.00 heures à 11.30 heures et l'après-midi de 14.30 heures à 16.00 heures.

2. La plage mobile est la période de la journée à l'intérieur de laquelle l'agent peut fixer librement son arrivée le matin, son départ en fin de journée et l'interruption du travail à midi.

Les périodes de la plage mobile se situent entre 7.00 heures et 9.00 heures, 11.30 heures et 14.30 heures et entre 16.00 heures et 19.30 heures.

3. Par coupure, il y a lieu d'entendre une interruption dans la durée du travail et qui est obligatoire pour tout le personnel. Il y a deux types de coupures:

a) la coupure de midi qui est une interruption d'une heure au moins s'intercalant dans la plage mobile de 11.30 heures à 14.30 heures, sans distinction du degré de la tâche de l'agent;

b) la coupure de repos journalière qui est la durée minimale de repos située entre deux jours de travail consécutifs et qui est fixée au moins à douze heures consécutives.

Par dérogation au point a), le chef d'administration peut, par voie de règlement interne, prévoir que les agents travaillant à tâche partielle à raison de six heures par jour peuvent, dans l'intérêt du service, travailler sans devoir observer la coupure de midi.

Dans des cas exceptionnels liés aux contraintes de service, le chef d'administration peut, par voie de règlement interne, fixer la coupure de midi pour certains agents à une demi-heure.

Art. 6.

Les heures d'ouverture sont celles pendant lesquelles l'administration doit être en état de fonctionner dans ses relations avec le public.

Le chef d'administration peut, par voie de règlement interne, fixer les heures d'ouverture de l'administration en tenant compte des spécificités du métier de l'administration, de sa situation géographique, des attentes du public ainsi que de son contexte général d'accessibilité. Les heures d'ouverture des différentes administrations sont communiquées au public par la voie appropriée. Les heures d'ouverture peuvent le cas échéant être fixées de manière différente en fonction des besoins ou contraintes des différents services d'une administration.

A défaut de règlement interne, les heures d'ouverture de l'administration sont fixées de 8.30 à 11.30 heures et de 14.00 à 17.00 heures. Le chef d'administration ou son délégué désigne les postes qui doivent obligatoirement être occupés pendant les heures d'ouverture.

Art. 7.

1. Le temps de travail des agents est enregistré chaque jour.

2. L'enregistrement des heures d'arrivée et de départ ainsi que le décompte des heures de présence sont effectués par un système de gestion d'horaire informatique.

3. Chaque mois, le décompte des heures de présence est établi. Il est communiqué à l'agent.

Art. 8.

1. La durée mensuelle de travail peut être dépassée par un solde positif de quarante heures au maximum. Elle ne peut accuser un solde négatif de plus de six heures.

2. Le solde négatif est à récupérer au cours du mois suivant, le solde positif étant compensé selon les modalités de l'horaire mobile telles que prévues ci-avant.

SERVICE CENTRAL DE LÉGISLATION
LUXEMBOURG

Toutefois, un solde positif de quatre heures par mois peut être converti mensuellement en une demi-journée de congé de récréation à prendre obligatoirement au cours du mois qui suit. Un solde positif de huit heures par mois peut être converti mensuellement en une journée de congé de récréation à prendre obligatoirement au cours du mois qui suit.

Art. 9.

1. Outre les heures de travail effectivement prestées, sont bonifiées comme heures normales de service en vue de l'établissement du décompte mensuel:

- tous les congés tels qu'ils sont définis au règlement grand-ducal fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat;
- les voyages et déplacements de service;
- les retards dus à des cas de force majeure;
- les dispenses de service.

2. Sont notamment considérées comme dispenses de service au sens des dispositions du paragraphe 1er ci-dessus:

- l'accomplissement des devoirs civiques et politiques;
- les convocations auprès d'instances officielles;
- les absences résultant de la formation professionnelle;
- les consultations de médecin et les soins prescrits par un médecin et pris en charge par la Caisse nationale de santé;
- la participation autorisée à l'enterrement d'un collègue de travail proche.

3. Les bonifications d'heures d'absence dont question ci-dessus ne peuvent en aucun cas dépasser le maximum de huit heures par jour. En cas de voyage de service à l'étranger, cette bonification ne peut pas dépasser dix heures par jour.

Art. 10.

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail prestées par un agent au-delà de la huitième heure par jour, à la demande expresse de son supérieur hiérarchique et dans les conditions définies à l'article 19, paragraphe 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Art. 11.

Tout règlement interne est soumis à l'approbation du ministre du ressort, donnée sur avis conforme du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions.

Avant de soumettre le règlement interne au ministre du ressort, le chef d'administration demande l'avis de la représentation du personnel, si elle existe.

Art. 12.

En cas de besoin du service et par dérogation à l'article 2, l'article 3, alinéa 1, l'article 4, paragraphe 2 et l'article 5, le ministre du ressort peut, par voie de règlement ministériel pris sur avis conforme du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions et sur avis de la représentation du personnel, si elle existe, déterminer les conditions et modalités d'application du travail organisé par équipes successives.

Art. 13.

Le règlement grand-ducal modifié du 13 avril 1984 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire de travail mobile dans les services de l'Etat est abrogé.

Art. 14.

Les Membres du Gouvernement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Editeur: Service Central de Législation, 43, boulevard F.-D. Roosevelt, L-2450 Luxembourg
Imprimeur: Association momentanée Imprimerie Centrale / Victor Buck