



## **Règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux.**

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

Vu l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 5 et l'article 22 alinéa 2 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;

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

Vu l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la loi du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'État 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 1<sup>er</sup> - Dispositions générales**

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

Le présent règlement grand-ducal détermine le régime et les indemnités des employés communaux sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux qui sont applicables aux employés communaux.

### **Chapitre 2 - Du régime des employés communaux**

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

1. La qualité d'employé communal peut être reconnue à toute personne engagée contractuellement pour une tâche complète ou partielle et à durée déterminée ou indéterminée sur un poste créé par le conseil communal sous le statut de « l'employé communal » dans les communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes.

Dans les dispositions qui suivent, l'employé communal est désigné par le terme « employé ».

2. Pour l'application du présent règlement, le terme « communes » 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.

Le terme « collège des bourgmestre et échevins » désigne le bureau d'un syndicat de communes ainsi que le président d'un établissement public placé sous la surveillance des communes.

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

(1) Nul n'est admis au service des communes en qualité d'employé s'il ne remplit les conditions suivantes :

- a) être ressortissant d'un État membre de l'Union Européenne,
- b) jouir des droits civils et politiques,
- c) offrir les garanties de moralité requises,

- d) satisfaire aux conditions d'aptitude physique et psychique requises pour l'exercice de son emploi, à attester par un certificat médical établi par le médecin du travail dans la Fonction Publique
- e) faire preuve d'une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives telles que définies par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, sauf pour les emplois, à déterminer par règlement grand-ducal, pour lesquels la connaissance de l'une ou de l'autre de ces langues n'est pas reconnue nécessaire en raison de la nature et du niveau de responsabilité de ces emplois.
- f) satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises.

(2) Par dérogation au point a) du paragraphe 1<sup>er</sup>, la condition de la nationalité luxembourgeoise est requise pour les emplois qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État ou des autres personnes morales de droit public. Ces emplois seront déterminés par voie de règlement grand-ducal ;

Lorsqu'aucune candidature d'une personne de nationalité luxembourgeoise à une vacance d'un des emplois visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> n'a donné satisfaction, le conseil communal peut, en cas de nécessité de service dûment motivée, procéder à l'engagement d'un ressortissant d'un autre État membre de l'Union européenne répondant aux conditions du paragraphe 1<sup>er</sup>. L'engagement de ces agents ne pourra avoir lieu qu'après la publication des vacances d'emploi en question.

(3) Par dérogation au point d) du paragraphe 1<sup>er</sup>, les conditions d'aptitude physique et psychique ne sont pas à attester par un certificat médical dans le cas de l'employé communal réengagé sous la même qualité auprès d'une commune après une période d'interruption de service inférieure à deux années, sauf en cas de nécessité de service et en raison de la spécificité du poste.

(4) Par dérogation au point e) du paragraphe 1<sup>er</sup>, le conseil communal procède exceptionnellement à l'engagement d'agents hautement spécialisés ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance de deux des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée et sur avis préalable conforme du ministre de l'Intérieur. L'engagement de ces agents ne peut avoir lieu qu'après la publication des vacances d'emploi en question. L'employé qui bénéficie d'une dispense de la connaissance de la langue luxembourgeoise en application de ces dispositions est tenu de suivre au cours des trois premières années de service à partir de la date d'engagement des cours de langue luxembourgeoise en pouvant prétendre au congé linguistique tel qu'il est prévu à l'article 30decies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et de se soumettre à un contrôle de la langue luxembourgeoise.

(5) Pour l'application des dispositions du point f), l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa dernier de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est applicable.

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

L'engagement est effectué par le conseil communal sous l'approbation du ministre de l'Intérieur.

L'engagement est effectué dans les formes et suivant les modalités prévues par les articles L.121-1 à 121-4, les articles L.122-1 à L.122-10 et les articles L.122-12 et L.122-13 du Code du Travail.

À la suite de la délibération d'engagement, le contrat y relatif est établi entre l'employé et le collège des bourgmestre et échevins.

#### **Art. 5.**

La résiliation du contrat de travail est prononcée par une décision motivée du conseil communal sous l'approbation du ministre de l'Intérieur.

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

L'employé communal qui bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée peut résilier ce dernier dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 50 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

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

1. Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé communal ne peut plus être résilié lorsqu'il est en vigueur depuis dix ans au moins, sauf à titre de mesure disciplinaire ainsi que pour l'application

de la procédure d'amélioration des prestations professionnelles et de la procédure d'insuffisance professionnelle. Pendant la période précédant cette échéance, il peut être résilié par le conseil communal soit pour des raisons dûment motivées, soit lorsque l'employé s'est vu attribuer un niveau de performance 1 par application de l'article 6bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

2. Le conseil communal prononce la résiliation du contrat, à titre de mesure disciplinaire, après décision conforme du conseil de discipline institué pour les fonctionnaires communaux. Le conseil de discipline procède conformément aux dispositions légales qui déterminent son organisation et son fonctionnement.
3. Sans préjudice des paragraphes 1 et 2, le conseil communal est en droit de résilier le contrat en cas d'absence prolongée ou d'absences répétées pour raison de santé de l'employé communal qui ne bénéficie pas encore du régime de pension des fonctionnaires communaux. Le collège des bourgmestre et échevins déclenche la procédure de résiliation lorsque, au cours d'une période de douze mois, l'employé communal a été absent pour raison de santé pendant six mois consécutifs ou non. À cet effet, et avant de prendre sa décision, il saisit la Caisse nationale d'Assurance Pension pour qu'elle se prononce sur l'invalidité professionnelle de l'employé communal au sens des dispositions du Code de la sécurité sociale. Sont mises en compte pour une journée entière toutes les journées d'absences pour cause de maladie, même si ces absences ne couvrent pas des journées entières.

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

1. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 9, l'employé qui bénéficie d'un contrat à durée indéterminée a droit pour lui-même et ses survivants, à l'application du régime de pension des fonctionnaires communaux dans l'une des conditions suivantes:
  - a) après vingt années de service à compter de l'entrée en vigueur du contrat à durée indéterminée;
  - b) à partir de l'âge de cinquante-cinq ans.

Le même droit existe pour le salarié à tâche intellectuelle à partir du moment où il obtient le statut d'employé communal à la condition que les différentes périodes se succèdent sans interruption.

Le transfert de régime est effectué à partir du premier du mois qui suit celui au cours duquel l'employé remplit les conditions prescrites. À 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 et employés communaux.

Les communes transmettent à la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux copies des contrats d'engagement d'employés communaux ainsi que des décisions de résiliation dans un délai de deux mois.

2. Sont applicables aux employés ayant changé de régime de pension les dispositions concernant le rachat, figurant à la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.
3. La pension revenant à un employé 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 catégorie de l'intéressé par le présent règlement. 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 jour ouvrable du mois sont reportées au premier du mois suivant, sauf dans le cas où l'employé communal est engagé après l'âge de cinquante-cinq ans ou bien s'il peut faire valoir vingt années de service au moment de son entrée en service en qualité d'employé en application de l'article 9.

#### **Art. 9.**

1. Sont mises en compte pour l'application des délais prévus aux articles 7 et 8:
  - a) les périodes passées au service des communes en qualité d'employé privé ;
  - b) les périodes passées au service communal en qualité de fonctionnaire nommé à titre définitif;
  - c) les périodes passées au service de l'État en qualité d'employé ou de fonctionnaire de l'État;

- d) les périodes passées au service communal en qualité de salarié à tâche intellectuelle;
- e) le temps de service comme volontaire de l'Armée;
- f) les temps considérés comme périodes d'activité de service intégrale dans les conditions prévues par les articles 29 à 31 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Les périodes visées aux points a), c) et d) sont mises en compte à condition qu'elles se succèdent sans interruption et qu'elles rejoignent sans interruption la période prestée en qualité d'employé communal sous contrat à durée indéterminée. L'interruption de cette dernière période ne nuit pas à la prise en compte des périodes antérieures passées au service d'une commune ou de l'État, lorsqu'il y a reprise de service ultérieure.

2. 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 communal, 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 du Code de la sécurité sociale.

#### **Art. 10.**

Les contestations résultant du contrat d'emploi, de la rémunération et des sanctions et mesures disciplinaires sont de la compétence du tribunal administratif, statuant comme juge du fond.

Le délai de recours est de trois mois à partir de la notification de la décision.

#### **Art. 11.**

1. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 8, les employés sont soumis au régime légal de l'assurance pension des salariés.
2. Les dispositions du code pénal concernant les fonctionnaires publics s'appliquent aux employés.

#### **Art. 12.**

Sans préjudice des dispositions du présent règlement, est applicable aux employés engagés comme chargé de cours ou chargé de direction d'une école de musique de l'enseignement musical communal le règlement grand-ducal modifié 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.

### **Chapitre 3 - Des indemnités des employés communaux**

#### **Section 1. - Dispositions générales**

#### **Art. 13.**

Les principes généraux qui régissent les indemnités des employés occupés dans les communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes sont déterminés conformément aux dispositions ci-après.

#### **Art. 14.**

L'indemnité est due à partir de la date d'entrée en service de l'employé. Toutefois, si l'entrée en service a lieu le premier jour ouvrable du mois, l'indemnité est due pour le mois entier.

L'indemnité cesse avec le dernier jour d'activité de service.

**Art. 15.**

L'indemnité de l'employé occupé à tâche partielle est proratisée en fonction du degré d'occupation.

**Art. 16.**

Le terme « indemnité » utilisé aux articles 13 à 15, 17 à 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 31, 34, 52, 54, 55, 61 et 67, sauf disposition contraire aux articles visés, désigne l'indemnité de base pour chaque grade et échelon par référence aux tableaux indiciaires de l'annexe.

**Art. 17.**

Les indemnités des employés sont déterminées par catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité définis aux articles 43 à 49 et fixées par référence aux grades du tableau indiciaire repris à l'annexe du présent règlement sous I « Administration générale ».

**Art. 18.**

L'employé n'est admis à une catégorie, un groupe et un sous-groupe d'indemnité déterminés que si les conditions de diplôme et d'emploi sont remplies conjointement et sauf les exceptions prévues aux articles 43 à 49.

La rémunération de l'employé communal n'appartenant pas à l'une des carrières définies aux articles 41 à 49 du présent règlement, est fixée par le conseil communal sous l'approbation du ministre de l'Intérieur.

**Art. 19.**

Les décisions individuelles de classement sont prises par le conseil communal sous l'approbation du ministre de l'Intérieur.

Ces décisions de classement peuvent déroger au déroulement des carrières prévues par le présent règlement ainsi qu'aux autres règles relatives à la détermination de l'indemnité de l'employé lorsque l'agent à engager peut se prévaloir d'une expérience étendue dans le secteur privé, lorsque l'agent dispose de qualifications particulières requises pour l'emploi déclaré vacant ou lorsqu'il s'agit d'agents occupés auparavant au service de la couronne ou repris d'un établissement public, de l'État, des communes, des syndicats de communes, de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois, du secteur conventionné ou du secteur privé lorsque l'activité exercée antérieurement dans le secteur privé a été reprise par la commune, le syndicat de communes ou l'établissement public placé sous la surveillance des communes.

**Art. 20.**

1. Sans préjudice de l'application de l'article 19, alinéa 2, du présent règlement et de l'article 6bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, les employés sont considérés comme étant en période de service provisoire pendant les trois premières années de service. Pendant cette période, ils sont assimilés aux fonctionnaires communaux en service provisoire.

Les indemnités des employés en période de service provisoire sont fixées comme suit pour les deux premières années de la période de service provisoire:

Catégories	Groupes	Indemnités
A	A1	255 points indiciaires
	A2	215 points indiciaires
B	B1	160 points indiciaires
C	C1	140 points indiciaires
D	D1,D2	130 points indiciaires
D	D3	125 points indiciaires

Pendant la troisième année de la période de service provisoire, les indemnités sont fixées comme suit:

Catégories	Groupes	Indemnités
A	A1	306 points indiciaires
	A2	250 points indiciaires
B	B1	183 points indiciaires
C	C1	151 points indiciaires
D	D1,D2	130 points indiciaires
D	D3	125 points indiciaires

2. Les employés en période de service provisoire pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle computable en application de l'article 5 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux et qui est supérieure à dix années, bénéficient d'une indemnité de service provisoire correspondant à celle fixée pour le début de carrière en application de l'article 5 précité, réduite comme suit :

Catégories	Groupes	Réduction
A	A1	65 points indiciaires
	A2	51 points indiciaires
B	B1	34 points indiciaires
C	C1	20 points indiciaires
D	D1,D2,D3	5 points indiciaires

3. Pendant les trois premières années de service, l'employé communal bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée doit avoir suivi un cycle de formation de début de carrière sanctionné par un contrôle des connaissances. Le cycle de formation de début de carrière qui a été accompli pendant une période antérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat à durée indéterminée et prestée en qualité d'employé communal est mis en compte pour l'application des dispositions du présent paragraphe.

Le collège des bourgmestre et échevins désigne une personne de référence chargée d'encadrer pendant les trois premières années de service l'employé nouvellement engagé visé par le présent paragraphe. Cette mission consiste à introduire l'employé communal dans sa nouvelle administration, à le familiariser avec son environnement administratif et avec le personnel en place, à l'initier dans ses tâches et dans ses missions, à l'assister, à le conseiller, à le guider et à le superviser. L'identité de la personne de référence ainsi que

celle(s) de l'employé communal ou des employés qu'il doit superviser sont communiquées à l'institut chargé de la formation de début de carrière de l'employé communal.

4. L'employé communal qui a obtenu les deux tiers du total des points fixé pour les épreuves prévues au paragraphe précédent, bénéficie de la fixation de l'échelon de début de carrière telle que prévue à l'article 21, paragraphe 3.

L'employé communal qui n'a pas obtenu les deux tiers de ce total est autorisé sur sa demande à se soumettre une nouvelle fois à ces deux épreuves dans un délai de douze mois à compter de la fin de sa période de service provisoire. Le nouveau résultat n'est pris en compte que si l'employé communal a obtenu une note finale d'au moins deux tiers du total des points.

5. Une réduction de la période de service provisoire est accordée à l'employé communal, qui peut se prévaloir des conditions prévues à cette fin par l'article 5 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux. Les conditions et modalités d'exécution de la présente disposition sont réglées par règlement grand-ducal.

Toutefois aucune réduction du service provisoire n'est accordée à l'employé communal qui ne remplit pas les conditions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 3.

L'indemnité des employés bénéficiant d'une réduction du service provisoire d'une année est calculée pendant la première année du service provisoire conformément à l'alinéa 2 du paragraphe 1<sup>er</sup>. Pendant la deuxième année du service provisoire, leur indemnité est calculée conformément à l'alinéa 3 du même paragraphe.

L'indemnité des employés bénéficiant d'une réduction du service provisoire inférieure à une année est calculée conformément à l'alinéa 2 du paragraphe 1<sup>er</sup> pendant les deux premières années de service provisoire, déduction faite à cet effet de la durée de la réduction de service provisoire accordée. À l'expiration de cette période, leur indemnité est calculée conformément à l'alinéa 3 du même paragraphe.

6. L'employé a droit pendant la période de service provisoire à l'allocation de famille, aux allocations familiales, à l'allocation de repas, à l'allocation de fin d'année, à la prime d'astreinte, à l'indemnité d'habillement, aux primes pour professions de santé ainsi qu'aux suppléments d'indemnité dans les conditions prévues par le présent règlement.

#### **Art. 21.**

1. Dès la fin de la période de service provisoire, l'employé bénéficie d'office d'une bonification d'ancienneté de service conformément aux dispositions prévues par l'article 5 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux, sous réserve de l'application des alinéas ci-après.

Pour les employés communaux, l'expression « début de carrière » se substitue à l'expression « nomination définitive ».

2. L'indemnité de l'employé communal au moment du début de carrière est calculée à partir du troisième échelon de son grade de computation de la bonification d'ancienneté défini pour chaque catégorie, groupe et sous-groupe d'indemnité.

Toutefois, les employés bénéficient d'un supplément d'indemnité équivalent à la différence entre l'échelon de début du grade de computation de la bonification d'ancienneté tel qu'il est fixé par l'annexe du présent règlement et l'échelon qui suit immédiatement celui-ci, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 28. Le supplément en question est accordé aussi longtemps que l'indemnité n'atteint pas, par l'application des autres dispositions de la présente loi, l'échelon qui suit immédiatement l'échelon de début.

3. Par dérogation au paragraphe précédent, l'indemnité de l'employé communal au moment du début de carrière est calculée à partir du quatrième échelon de son grade de computation de la bonification d'ancienneté lorsque l'employé a obtenu les deux tiers du total des points fixé pour les épreuves du cycle de formation prévu à l'article 20, paragraphe 3. Pour l'exécution de cette disposition, la commune d'affectation de l'employé concerné reçoit communication des résultats en question dès leur validation.
4. Pour tous les sous-groupes, le grade de computation de la bonification d'ancienneté de service correspond au premier grade respectif du niveau général tel que défini aux articles 43 à 49 du présent

règlement, à l'exception des dispositions prévues à l'article 43, paragraphe 3, pour le sous-groupe à attributions particulières de la catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A1.

5. L'employé comptant depuis son début de carrière deux ans de bons et loyaux services dans le même échelon de son grade accède à l'échelon suivant de ce grade, sans préjudice de l'application des dispositions inscrites à l'article 5 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux. Il en est de même après chaque période subséquente de deux ans de bons et loyaux services. Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le deuxième échelon viendra à échéance après un an de service ou un an de service computable.

#### **Art. 22.**

1. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 19 ci-dessus, il est renvoyé, pour la détermination des catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité, aux dispositions prévues dans la section 2 du présent chapitre.
2. Sans préjudice des restrictions légales ou réglementaires, l'employé bénéficie des avancements en grade conformément aux dispositions des articles 42 à 49.
3. Par avancement en grade au sens du présent règlement, il y a lieu d'entendre l'accès de l'employé à un grade hiérarchiquement supérieur de son sous-groupe d'indemnité après un nombre déterminé d'années de bons et loyaux services à compter du début de carrière.

#### **Art. 23.**

L'employé qui bénéficie d'un avancement en grade a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon de base qui est immédiatement supérieur à l'échelon qu'il occupe avant l'avancement en grade, augmenté d'un échelon.

Si dans son ancien grade, l'employé avait atteint le maximum, il a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon de base qui suit l'échelon immédiatement supérieur à son indemnité avant l'avancement.

En cas d'avancement en grade, le temps que l'employé est resté dans l'échelon qu'il occupe avant l'avancement en grade, est reporté dans l'échelon de son nouveau grade, si toutefois l'ancien échelon n'était pas le dernier échelon, le cas échéant allongé, du grade.

#### **Art. 24.**

1. Sans préjudice de l'application des dispositions des articles qui précèdent, et à moins que le mode de calcul par voie d'avancement en grade tel que prévu à l'article 23 ne soit plus favorable, l'employé qui est classé dans un groupe d'indemnité supérieur considéré comme groupe d'indemnité correspondant à ses études ou sa formation professionnelle, bénéficie d'une reconstitution de sa carrière conformément aux principes inscrits à l'article 5 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux. En application de cette disposition, le début de carrière dans le nouveau groupe d'indemnité est considéré comme premier début de carrière, même si l'employé était antérieurement classé à un autre groupe d'indemnité. Au cas où l'employé se trouve en période de service provisoire au moment du changement de groupe d'indemnité, il bénéficie de l'indemnité telle que fixée dans son nouveau groupe d'indemnité pour une nouvelle période de service provisoire en application des dispositions de l'article 20. Le temps que l'employé a passé dans un groupe d'indemnité inférieur au groupe d'indemnité dont il n'a pas rempli les conditions d'admission est, dès l'admission à ce dernier groupe d'indemnité, bonifié dans sa totalité comme ancienneté de service.
2. Dans le cas d'un changement de groupe d'indemnité par voie d'avancement en grade, l'employé avance au grade immédiatement supérieur prévu dans le nouveau groupe d'indemnité et accessible suivant les conditions d'âge, d'examen et d'années de service à compter depuis son début de carrière initial telles que prévues pour ce groupe d'indemnité. Toutefois, les délais d'attente relatifs aux avancements en grade ultérieurs dans ce groupe d'indemnité ne peuvent être inférieurs à respectivement quatre, sept et dix ans à partir de la date du changement de groupe d'indemnité.
3. Lorsque l'indemnité de l'employé passé à un groupe d'indemnité supérieur est inférieure à celle dont il jouissait dans le groupe d'indemnité inférieur, il conserve l'ancienne indemnité, arrêtée au jour du changement du groupe d'indemnité, aussi longtemps qu'elle est plus élevée.

4. L'employé classé dans un autre sous-groupe d'indemnité du même groupe d'indemnité accède au grade et échelon correspondants de ce sous-groupe lorsque celui-ci prévoit une évolution en grades identique, ou, à défaut, au grade et échelon de ce sous-groupe correspondant à son ancienneté de service et accessibles suivant les conditions prévues.

**Art. 25.**

Lorsqu'un employé est classé dans un grade hiérarchiquement inférieur, les années passées au grade supérieur lui sont comptées pour la fixation de la nouvelle indemnité, si toutefois le changement de grade n'a pas lieu à titre de mesure disciplinaire.

**Art. 26.**

Pour la détermination de l'échéance des augmentations d'âge et des avancements éventuels en échelon et en grade, les dates de naissance et d'entrée en service qui tombent à une date autre que le premier jour ouvrable du mois sont reportées au premier du mois suivant.

**Art. 27.**

L'employé communal qui est engagé au service communal sur la base d'un nouveau contrat de travail conserve son indemnité de base et son ancienneté de service acquise avant son nouvel engagement sous condition que les deux contrats se succèdent sans interruption et pour autant que cet engagement se fait dans le même groupe d'indemnité, le même sous-groupe d'indemnité et le même grade. Cette disposition s'applique également en cas d'interruption qui ne dépasse pas une période égale au tiers de la durée de l'engagement précédent, renouvellements compris, pour autant que cette interruption ne dépasse cependant pas la durée de huit mois. Il en est de même pour l'employé de l'État qui est engagé au service d'une commune.

**Art. 28.**

1. Le salarié au service communal, qui est engagé en qualité d'employé et dont l'indemnité au sens de l'article 16 ci-dessus est inférieure au salaire de salarié au service communal, bénéficie d'un supplément personnel d'indemnité égal à la différence entre les éléments comparés. Le salaire pris en considération est le salaire mensuel arrêté au moment de l'engagement du salarié en qualité d'employé. Le supplément personnel diminue au fur et à mesure que l'indemnité augmente par l'accomplissement des conditions d'années de service, d'âge et d'examen.
2. L'employé dont l'indemnité allouée au début de carrière est inférieure à cent cinquante points indiciaires bénéficie à partir de cette date d'un supplément d'indemnité de sept points indiciaires. Toutefois, ce supplément est réduit d'autant de points indiciaires que le total de l'indemnité et du supplément dépasse la somme de cent cinquante points indiciaires.
3. Pour le fonctionnaire communal ou le fonctionnaire stagiaire ou fonctionnaire de l'État ou l'employé de l'État qui est engagé en qualité d'employé communal, les temps de service occupés en qualité de fonctionnaire communal, de fonctionnaire stagiaire ou fonctionnaire de l'État ou d'employé de l'État ainsi que l'examen de promotion réussi dans l'une de ces qualités sont mis en compte pour le calcul de la nouvelle indemnité ainsi que pour le calcul des avancements en échelon et en grade. Si l'indemnité prévue à l'article 16 est inférieure à son ancien traitement, à son indemnité de stage ou à son indemnité d'employé, l'employé bénéficie d'un supplément personnel d'indemnité égal à la différence entre l'indemnité prévue à l'article 16 et respectivement son traitement, son indemnité de stage ou son indemnité d'employé antérieurement perçu. Le supplément d'indemnité personnel diminue en fonction de la réduction de cette différence sous l'effet de l'augmentation de l'indemnité prévue à l'article 16 par accomplissement des conditions d'années de service, d'âge et d'examen.

**Art. 29.**

Les employés classés à un des grades du niveau supérieur de leur sous-groupe d'indemnité tels que fixés aux articles 43 à 49 ainsi que les employés visés à l'article 68 et classés à un des grades E1 à E3ter du tableau indiciaire sous II. « Enseignement (tableau indiciaire transitoire) » de l'annexe du présent règlement

peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières sous condition d'être titulaires d'un tel poste suivant la procédure et les modalités fixées par l'article 14 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.

Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe d'indemnité, le collège des bourgmestre et échevins, sur avis conforme du ministre de l'Intérieur, peut désigner un employé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.

Le nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 pour cent de l'effectif total des employés défini pour chaque groupe d'indemnité au sein de chaque administration. Par „effectif total“ au sens du présent règlement, il y a lieu d'entendre le nombre d'employés du groupe d'indemnité en activité de service dans l'administration à laquelle ils sont affectés, y compris les employés en période de service provisoire ainsi que les employés en période de congé, à l'exception de ceux en congé sans indemnité sur base de l'article 31, paragraphe 2 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. Pour la détermination du nombre de postes à attribuer, les employés occupés à tâche partielle ou bénéficiaires d'un congé pour travail à mi-temps sont pris en compte à raison de leur degré d'occupation effective dans le cadre de l'administration dont ils relèvent.

Dans ces cas et pour la durée de l'occupation d'un tel poste, les échelons respectifs sont augmentés dans leurs grades des valeurs suivantes :

- dans le groupe d'indemnité A1 de 25 points indiciaires;
- dans le groupe d'indemnité A2 de 22 points indiciaires;
- dans le groupe d'indemnité B1 de 20 points indiciaires;
- dans le groupe d'indemnité C1 de 15 points indiciaires;
- dans les groupes d'indemnité D1, D2 et D3 de 10 points indiciaires.

Toute fraction dans le calcul du nombre des postes au sens du présent article est arrondie vers l'unité immédiatement supérieure à cette fraction.

L'employé ayant bénéficié d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilité particulière et qui ne remplit plus les conditions du présent article, se voit retirer ce bénéfice avec effet au premier jour du mois qui suit la cessation de l'occupation du poste à responsabilité particulière.

### **Art. 30.**

Sont applicables aux employés les dispositions relatives à l'allocation de repas prévue par l'article 17 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux. Pour l'application de ces dispositions, les employés classés dans les sous-groupes de l'enseignement sont assimilés aux fonctionnaires nommés à une fonction enseignante.

L'employé engagé à tâche complète bénéficie de la totalité d'une allocation de repas.

L'employé engagé à tâche partielle bénéficie de l'allocation de repas réduite:

- a) de vingt-cinq pour cent en cas d'un degré d'occupation mensuel inférieur à cent pour cent et supérieur ou égal à soixante-quinze pour cent,
- b) de cinquante pour cent en cas d'un degré d'occupation mensuel inférieur à soixante-quinze pour cent et supérieur ou égal à cinquante pour cent,
- c) de soixante-quinze pour cent en cas d'un degré d'occupation mensuel inférieur à cinquante pour cent et supérieur ou égal à vingt-cinq pour cent.

Aucune allocation n'est due lorsque le degré d'occupation est inférieur à vingt-cinq pour cent d'une tâche complète.

### **Art. 31.**

1. Sont applicables aux employés les dispositions relatives à l'allocation de famille telles qu'elles sont fixées par l'article 16 du règlement grand-ducal fixant les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.

2. En dehors de son indemnité, l'employé bénéficie d'allocations familiales suivant les conditions et modalités prévues par la législation concernant les allocations familiales des salariés.

**Art. 32.**

Les dispositions relatives aux primes pour professions de santé telles qu'elles sont fixées par l'article 24 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux sont applicables par analogie aux employés des catégories d'indemnité correspondantes exerçant des activités à caractère exclusivement paramédical, médical ou occupant un emploi de psychologue.

**Art. 33.**

Sont appliquées aux employés les dispositions relatives à la prime d'astreinte prévues à l'article 20 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux. Un règlement grand-ducal fixe les conditions et modalités d'octroi de cette prime.

**Art. 34.**

Les employés de la catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A1, qui sont détenteurs d'un diplôme de doctorat en sciences ou équivalent ou qui obtiennent ce titre au cours de leur engagement en qualité d'employé, bénéficient d'une prime correspondant à 20 points indiciaires. Cette prime est allouée à partir du début de carrière et à partir du premier jour du mois qui suit celui où les conditions de son obtention sont réunies dans le chef du bénéficiaire, sous condition que la détention d'un diplôme de doctorat en sciences ou équivalent, inscrit au registre des titres déposé auprès du ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé.

**Art. 35.**

L'employé de l'„Administration générale“ classé au dernier grade de son sous-groupe d'indemnité défini aux articles 43 à 49 et qui a accompli au moins 20 années de service depuis le début de carrière, bénéficie à partir du premier jour du mois qui suit son cinquante-cinquième anniversaire d'un supplément d'indemnité personnel égal à la différence entre le dernier échelon barémique du grade de fin de carrière, y compris les allongements de grade prévus aux articles 43 à 49 et son indemnité actuelle.

Le supplément d'indemnité personnel diminue au fur et à mesure que l'indemnité augmente par l'effet d'avancement en échelon ou d'avancement en grade.

Par grade de fin de carrière au sens des dispositions du présent article, il y a lieu d'entendre le grade du sous-groupe d'indemnité accessible à l'employé compte tenu des conditions d'examen prévues pour ce sous-groupe. Toutefois, et à moins que le règlement ne prévoie pas d'examen de carrière pour son sous-groupe d'indemnité ou que l'employé en ait été dispensé en vertu d'une disposition légale, le bénéfice du supplément d'indemnité personnel est réservé à l'employé ayant passé avec succès l'examen de carrière.

**Art. 36.**

L'employé en activité de service bénéficie par assimilation au fonctionnaire communal d'une allocation de fin d'année calculée sur la base des dispositions de l'article 18 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.

**Art. 37.**

Les dispositions relatives à la restitution des traitements prévues par l'article 34 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux sont applicables aux employés.

**Art. 38.**

Dans la mesure où un examen de carrière est exigé par le présent règlement pour un avancement en grade, un examen est organisé au moins une fois par an pour chaque sous-groupe d'indemnité concerné, à moins qu'il n'y ait pas de candidat remplissant les conditions d'admission à cette épreuve. Les examens de carrière ont lieu devant une commission permanente nommée par le ministre de l'Intérieur.

Nul employé n'est admis à l'examen prévu pour sa carrière s'il ne peut faire valoir au moins trois années de service depuis le début de carrière.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa qui précède, l'employé qui a été classé à un groupe d'indemnité supérieur n'est admis à l'examen du nouveau groupe d'indemnité qu'après un délai de trois années de service dans ce groupe d'indemnité.

L'employé qui a subi un échec à l'examen de carrière peut se présenter une nouvelle fois à l'examen. En cas d'un second échec, le candidat peut se présenter une dernière fois à l'examen de carrière après un délai minimum de cinq ans et à condition d'avoir suivi une formation spéciale à l'Institut national d'Administration publique ou auprès d'un autre organisme de formation reconnu par le ministre de l'Intérieur.

Les formalités et conditions particulières à remplir par les candidats pour l'admission à l'examen de carrière, le programme de l'examen ainsi que la procédure et la composition de la commission d'examen sont déterminés par règlement grand-ducal.

**Art. 39.**

1. Pour les employés qui bénéficient du régime de pension des fonctionnaires communaux et qui quittent le service communal parce qu'ils ont atteint la limite d'âge de 65 ans ou parce qu'ils ont obtenu la pension de vieillesse ou la pension d'invalidité, le paiement de l'indemnité cesse avec le dernier jour d'activité de service.

Toutefois, en cas de décès de l'employé en activité de service, l'indemnité cesse avec le mois au cours duquel le décès a eu lieu. Dans ce cas, sont également applicables les dispositions relatives au trimestre de faveur et à la pension telles que prévues par la loi modifiée du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois ou par la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois.

2. Pour les employés qui ne bénéficient pas du régime de pension des fonctionnaires communaux et qui quittent le service communal parce qu'ils ont atteint la limite d'âge de 65 ans ou parce qu'ils ont obtenu la pension de vieillesse ou la pension d'invalidité, le paiement de l'indemnité cesse avec le dernier jour d'activité de service.

Toutefois, en cas de décès de l'employé en activité de service, l'indemnité cesse avec le mois au cours duquel le décès a eu lieu. Le conjoint ou partenaire de l'agent décédé, les enfants ou parents qui ont vécu en ménage commun avec le défunt et dont l'entretien était à leur charge ont droit, à titre de trimestre de faveur, à une somme égale à trois mensualités de la dernière indemnité d'activité diminuée de la pension mensuelle totale versée par la Caisse nationale d'Assurance Pension.

À défaut d'un conjoint ou partenaire de l'agent décédé, d'enfants ou de parents remplissant ces conditions, ce trimestre de faveur n'est pas dû. Toutefois, une indemnité spéciale qui est prévue à l'article 36 de la loi modifiée du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois et qui ne peut pas dépasser 250 euros au nombre indice 100 du coût de la vie, est allouée à toute personne qui a payé les frais de dernière maladie et d'enterrement.

Au cas où le trimestre de faveur est inférieur à l'indemnité spéciale, les personnes visées à l'alinéa 2 ci-dessus ont droit à l'indemnité spéciale.

3. L'employé relevant du régime de pension des fonctionnaires communaux et bénéficiant, suite à une modification respectueuse du cadre légal relatif à sa situation de travail, d'une réduction de tâche pour raisons de santé en exécution de l'article 51 de la loi modifiée du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société

nationale des Chemins de Fer luxembourgeois ou de l'article 73 de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois, a droit à une indemnité compensatoire fixée d'après les conditions et modalités prévues par l'article 32 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux. L'indemnité compensatoire est versée par l'employeur avec l'indemnité de l'employé.

**Art. 40.**

Pour l'employé qui bénéficie du régime de pension des fonctionnaires communaux, les dispositions relatives à la préretraite prévues par le règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux sont applicables.

**Section 2 - Des employés de l'Administration générale****Art. 41.**

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 19, les employés assimilés aux fonctionnaires communaux des catégories de traitement correspondantes A, B, C et D de l'Administration générale sont classés par référence au tableau indiciaire sous l'« Administration générale » repris à l'annexe du présent règlement et conformément aux dispositions des articles 42 à 49.

**Art. 42.**

Les employés de l'Administration générale sont classés dans les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité définis aux articles 43 à 49 du présent règlement. Dans la catégorie d'indemnité A, il est créé deux groupes d'indemnité, à savoir le groupe d'indemnité A1 et le groupe d'indemnité A2. Dans la catégorie d'indemnité B, il est créé un groupe d'indemnité B1. Dans la catégorie d'indemnité C, il est créé un groupe d'indemnité C1. Dans la catégorie d'indemnité D, il est créé trois groupes d'indemnité, à savoir le groupe d'indemnité D1, le groupe d'indemnité D2 et le groupe d'indemnité D3. Chaque groupe d'indemnité est divisé en sous-groupes d'indemnité correspondant aux attributions et formations de base respectives des employés.

Pour la détermination des conditions et modalités des avancements en grade, il est créé pour chaque sous-groupe d'indemnité un niveau général et un niveau supérieur.

Par niveau général, il y a lieu d'entendre les grades inférieurs du sous-groupe d'indemnité où l'accès aux différents grades se fait par avancements en grade après un nombre déterminé d'années de grades, sans préjudice des restrictions réglementaires.

Par niveau supérieur, il y a lieu d'entendre le ou les grades supérieurs du sous-groupe d'indemnité où les avancements en grade interviennent au plus tôt après un nombre déterminé d'années de grades, sans préjudice des restrictions réglementaires. Ces avancements sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 6bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Par années de grade aux sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre les années de service accomplies depuis le début de carrière dans le sous-groupe d'indemnité, sans préjudice de l'application des dispositions des articles 29 à 31 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

**Art. 43.**

1. La catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A1, comprend les cinq sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif;
- b) un sous-groupe scientifique et technique;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social;
- d) un sous-groupe à attributions particulières;
- e) un sous-groupe de l'enseignement.

2. Pour être classé à un emploi d'un des sous-groupes visés aux points a), b) ou c) du paragraphe 1<sup>er</sup>, l'employé doit remplir les conditions de formation telles que définies pour les fonctionnaires en service provisoire du groupe de traitement correspondant par les dispositions concernant les conditions d'admission et d'examen des fonctionnaires communaux.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 12, 13 et 14, et les avancements aux grades 13 et 14 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 15, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur.

3. Dans le sous-groupe à attributions particulières visé sous le point d) du paragraphe 1<sup>er</sup> sont classés les employés engagés en qualité de médecin, de médecin-vétérinaire et de pharmacien.

Les employés engagés en qualité de médecin sont classés au grade 15 du niveau général, L'avancement au grade 16 du niveau supérieur intervient, sous conditions que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après 4 années de grade depuis le début de carrière.

Par dérogation au paragraphe 4 de l'article 21 ci-dessus, le grade de computation de la bonification d'ancienneté de service prévu pour ces employés correspond au grade 14.

Les employés engagés en qualité de médecin vétérinaire et de pharmacien sont classés au grade 14 du niveau général. L'avancement au grade 15 du niveau supérieur intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après 4 années de grade depuis le début de carrière.

Pour les employés de ce sous-groupe, l'avancement au grade du niveau supérieur est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur.

4. Les employés engagés en qualité de chargé de cours ou de chargé de direction d'une école de musique dans l'enseignement musical communal, remplissant toutes les conditions d'admission au concours de recrutement pour la fonction de professeur de conservatoire, sont classés à un emploi du sous-groupe de l'enseignement visé sous le point e) du paragraphe premier ci-dessus. Pour ces agents, le niveau général comprend les grades 9, 10 et 11 et les avancements aux grades 10 et 11 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 12, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur.

Pour les employés visés par le présent paragraphe, le grade 12 est allongé d'un dixième et d'un onzième échelon ayant respectivement les indices 440 et 450.

#### **Art. 44.**

1. La catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A2, comprend les quatre sous-groupes suivants:
  - a) un sous-groupe administratif ;
  - b) un sous-groupe scientifique et technique ;
  - c) un sous-groupe éducatif et psycho-social ;
  - d) un sous-groupe de l'enseignement.

2. Pour être classé à un emploi de l'un des sous-groupes visés sous les points a), b) et c) du paragraphe 1<sup>er</sup>, l'employé doit remplir les conditions de formation telles que définies pour les fonctionnaires en service

provisoire du groupe de traitement correspondant par les dispositions réglementaires fixant les conditions d'admission et d'examen des fonctionnaires communaux.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 10, 11 et 12, et les avancements aux grades 11 et 12 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 13, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales et réglementaires soient remplies, après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur.

3. Pour être classé à un emploi du sous-groupe de l'enseignement visé sous le point d) du paragraphe 1<sup>er</sup> en qualité de chargé de cours ou de chargé de direction d'une école de musique dans l'enseignement musical communal, l'employé doit soit être détenteur du diplôme du bachelier, soit présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée, sinon pouvoir se prévaloir d'un certificat spécial prévu à l'article 2 du règlement grand-ducal modifié 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.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 8, 9 et 10, et les avancements aux grades 9 et 10 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 11, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales et réglementaires soient remplies, après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur.

Pour les employés de ce sous-groupe, le grade 11 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 400.

#### **Art. 45.**

1. La catégorie d'indemnité B, groupe d'indemnité B1, comprend les quatre sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif;
- b) un sous-groupe scientifique et technique ;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social ;
- d) un sous-groupe de l'enseignement.

2. Pour être classé à un emploi de l'un des sous-groupes visés aux points a), b) et c) du paragraphe 1<sup>er</sup>, l'employé doit être détenteur soit du diplôme luxembourgeois de fin d'études secondaires, soit du diplôme luxembourgeois de fin d'études secondaires techniques ou bien présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 7, 8, 9 et 10, et les avancements aux grades 8, 9 et 10 se font après respectivement 4, 7 et 11 années de grade depuis le début de carrière.

Pour bénéficier du second avancement en grade et des avancements en grade ultérieurs prévus dans ces sous-groupes, l'employé doit avoir passé avec succès l'examen prévu pour sa carrière. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en grade lorsque l'employé est âgé de 50 ans au moins et qu'il a accompli au moins 8 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend les grades 11 et 12, et les avancements à ces grades interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après respectivement 19 et 25 années de grade depuis le début de carrière. L'accès au niveau supérieur est lié à la condition d'avoir suivi au moins douze journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur. L'avancement au dernier grade est en outre lié à la condition d'avoir accompli au total 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.

Pour les employés de ces sous-groupes, le grade 12 est allongé d'un dixième échelon ayant l'indice 435.

3. Sont classés à un emploi du sous-groupe de l'enseignement visé sous le point d) du paragraphe 1<sup>er</sup> en qualité de chargé de cours ou de chargé de direction d'une école de musique dans l'enseignement musical communal les employés titulaire d'un diplôme du degré supérieur d'un conservatoire de musique luxembourgeois ou d'un diplôme étranger reconnu équivalent par le ministre de l'Éducation Nationale ou d'un diplôme de fin d'études secondaires et d'un diplôme du 1<sup>er</sup> prix d'un conservatoire de musique luxembourgeois ou d'un diplôme étranger reconnu équivalent par le ministre de l'Éducation Nationale ainsi que ceux qui peuvent se prévaloir d'un certificat spécial prévu à l'article 2 du règlement grand-ducal modifié 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.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 7, 8 et 9, et les avancements aux grades 8 et 9 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 10, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après 19 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur.

#### **Art. 46.**

1. La catégorie d'indemnité C, groupe d'indemnité C1, comprend les quatre sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif;
- b) un sous-groupe scientifique et technique ;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social ;
- d) un sous-groupe de l'enseignement.

2. Pour être classé à un emploi de l'un des sous-groupes visés sous les points a), b) et c) du paragraphe 1<sup>er</sup>, l'employé doit avoir réussi avec succès l'enseignement des cinq premières années d'études dans un établissement d'enseignement secondaire ou avoir réussi le cycle moyen de l'enseignement secondaire technique soit du régime technique, soit du régime de la formation du technicien ou avoir obtenu le diplôme d'aptitude professionnelle ou présenter une attestation portant sur des études équivalentes.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 4, 6 et 7, et les avancements aux grades 6 et 7 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Pour bénéficier du second avancement en grade et des avancements en grade ultérieurs prévus dans ces sous-groupes, l'employé doit avoir passé avec succès l'examen prévu pour sa carrière. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en grade lorsque l'employé est âgé de 50 ans au moins et qu'il a accompli au moins 8 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 8, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après 19 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur.

Pour les employés de ces sous-groupes, le grade 8 est allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 317.

3. Sont classés à un emploi du sous-groupe de l'enseignement visé au point d) du paragraphe 1<sup>er</sup> les employés en qualité de chargé de cours dans l'enseignement musical communal, qui ne remplissent pas les conditions d'accès pour le classement dans l'un des groupes d'indemnité A1, A2 et B1 tout en répondant aux conditions d'études prévues par l'article 2 du règlement grand-ducal modifié 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, ainsi que ceux qui peuvent se prévaloir d'un certificat spécial prévu à l'article 2 du règlement grand-ducal visé.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 6, 7 et 8, et les avancements aux grades 7 et 8 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 9, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après 19 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur.

#### **Art. 47.**

La catégorie d'indemnité D, groupe d'indemnité D1, comprend les trois sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif
- b) un sous-groupe technique ;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social.

Pour être classé à un emploi de l'un de ces sous-groupes, l'employé doit avoir accompli avec succès, dans l'enseignement public luxembourgeois, trois années d'études à plein temps dans l'enseignement secondaire ou secondaire technique, ou bien présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 3, 4 et 6, et les avancements aux grades 4 et 6 se font après respectivement 3 et 6 années de grade depuis le début de carrière.

Pour bénéficier du second avancement en grade et des avancements en grade ultérieurs prévus dans ces sous-groupes, l'employé doit avoir passé avec succès l'examen prévu pour sa carrière. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en grade lorsque l'employé est âgé de 50 ans au moins et qu'il a accompli au moins 8 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 7, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes conditions légales ou réglementaires soient remplies, après 19 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur.

Pour les employés de ce groupe d'indemnité, le grade 7 est allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 282.

#### **Art. 48.**

La catégorie d'indemnité D, groupe d'indemnité D2, comprend les trois sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif ;
- b) un sous-groupe technique ;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social.

Pour être classé à un emploi de l'un de ces sous-groupes, l'employé doit avoir accompli avec succès, dans l'enseignement public luxembourgeois, deux années d'études à plein temps dans l'enseignement secondaire ou secondaire technique, ou bien présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 2, 3 et 4, et les avancements aux grades 3 et 4 se font après respectivement 3 et 6 années de grade depuis le début de carrière.

Pour bénéficier du second avancement en grade et des avancements en grade ultérieurs prévus dans ces sous-groupes, l'employé doit avoir passé avec succès l'examen prévu pour sa carrière. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière n'est pas requise pour bénéficier du second avancement

en grade lorsque l'employé est âgé de 50 ans au moins et qu'il a accompli au moins 8 années de grade depuis le début de carrière.

Pour ces sous-groupes, le niveau supérieur comprend le grade 6, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après 19 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur.

Pour les employés de ce groupe d'indemnité, le grade 6 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 259.

#### **Art. 49.**

La catégorie d'indemnité D, groupe d'indemnité D3, comprend les deux sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif ;
- b) un sous-groupe technique.

Sont classés à un emploi de l'un de ces sous-groupes les employés ne remplissant pas les conditions d'accès pour le classement dans l'un des groupes d'indemnité A1, A2, B1, C1, D1 et D2.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 1 et 2, et l'avancement au grade 2 se fait après 3 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 3, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après 6 années de grade depuis le début de carrière, sous condition que l'employé ait passé avec succès l'examen prévu pour sa carrière. Toutefois, cette condition n'est pas requise pour l'avancement dans ce grade lorsque l'employé est âgé de 50 ans au moins et qu'il a accompli au moins 8 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'avoir suivi une autre formation ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur.

Pour les employés de ce groupe d'indemnité qui ont réussi à l'examen de carrière, le grade 3 est allongé d'un douzième, d'un treizième et d'un quatorzième échelon ayant respectivement les indices 209, 216 et 222.

#### **Art. 50.**

Le collège des bourgmestre et échevins pourra désigner un employé classé dans l'un des sous-groupes administratifs des groupes d'indemnité B1, C1 ou D1 pour remplir les fonctions de secrétaire de direction pour autant que les nécessités de service l'exigent.

Les secrétaires de direction bénéficient d'un supplément de rémunération de vingt points indiciaires dans le groupe B1, d'un supplément de rémunération de quinze points indiciaires dans le groupe C1 et d'un supplément de rémunération de dix points indiciaires dans le groupe D1. Pour les employés occupés à tâche partielle, le supplément de rémunération est proratisé par rapport au degré d'occupation.

#### **Art. 51.**

Le collège des bourgmestre et échevins pourra désigner un employé classé dans l'un des sous-groupes administratifs des groupes D1, D2 ou D3 pour remplir la fonction de standardiste pour autant que les nécessités de service l'exigent.

Les standardistes bénéficient d'un supplément de rémunération de dix points indiciaires. Pour les employés occupés à tâche partielle, le supplément de rémunération est proratisé par rapport au degré d'occupation.

#### **Art. 52.**

1. L'indemnité de l'employé n'appartenant pas à une catégorie, un groupe et sous-groupe d'indemnité définis aux articles 43 à 49, est fixée par le conseil communal sous l'approbation du ministre de l'Intérieur.

2. La rémunération des employés occupant un poste de chargé de cours dans un établissement d'enseignement fondamental est fixée par la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État.

#### **Chapitre 4. - Dispositions modificatives, transitoires, abrogatoires et finales**

##### **Art. 53.**

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> du présent règlement, ainsi que les survivants des employés communaux décédés sans avoir rempli les conditions de l'article 8, paragraphe 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 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 nationale d'assurance pension 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 nationale de santé. Les retenues sont opérées par les soins de la caisse nationale d'assurance pension.
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 nationale d'assurance pension.
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 de la sécurité sociale 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.

**Art. 54.**

Pour les employés en activité de service et en période assimilée au service provisoire au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et classés dans les carrières A, B, B1, C, D, E et S visées au „Tableau transitoire des carrières“ de l'annexe les indemnités sont fixées comme suit pendant la période assimilée au service provisoire:

L'âge de 19 ans est considéré comme âge fictif de début de carrière pour les employés des carrières A, B, B1 et C, l'âge de 21 ans comme âge fictif de début de carrière pour les employés des carrières D, E et l'âge de 25 ans comme âge fictif de début de carrière pour les employés de la carrière S.

Les employés sont considérés comme étant en première année de service provisoire à partir de l'âge fictif de début de carrière et ils ont droit au troisième échelon de leur grade de début de carrière. Après une année de service depuis l'engagement en qualité d'employé, ils ont droit au quatrième échelon de leur grade de début de carrière. Les employés de la carrière E ont droit au premier échelon de leur grade de début de carrière. Après une année de service, ils ont droit au deuxième échelon de leur grade de début de carrière.

Les employés des carrières A, B, B1 et C engagés entre 18 et 19 ans, ont droit au deuxième échelon de leur grade de début de carrière. Les employés de ces carrières âgés de moins de 18 ans ont droit au premier échelon de leur grade de début de carrière.

Les employés des carrières D engagés avant l'âge de 21 ans ont droit au deuxième échelon de leur grade. Il en est de même des employés de la carrière S engagés avant l'âge de 25 ans.

**Art. 55.**

Les employés en activité de service et en période assimilée au service provisoire au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et classés dans les carrières sociales, éducatives ou paramédicales visées aux sections B) et C) du point III. „Tableau transitoire des carrières“ de l'annexe sont classés au troisième échelon du grade de début de carrière pendant la période assimilée au service provisoire. Toutefois, l'indemnité des employés qui ont atteint l'âge fictif prévu pour leur carrière est fixée au quatrième échelon du grade de début de carrière.

**Art. 56.**

Les employés en activité de service et en période assimilée au service provisoire au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et classés dans les carrières de chargé de cours ou de chargé de direction dans l'enseignement musical communal, visées à l'article 4 du règlement grand-ducal modifié 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 sont classés comme suit pendant la période assimilée au service provisoire:

Les employés sont considérés comme étant en première année de service provisoire à partir de l'âge fictif de début de carrière, et ils ont droit au deuxième échelon de leur grade de début de carrière. Après une année de service depuis l'engagement en qualité d'employé, ils ont droit au troisième échelon de leur grade de début de carrière. Les employés qui n'ont pas atteint l'âge fictif prévu pour leur carrière ont droit au premier échelon de leur grade de début de carrière. L'âge fictif de début de carrière est fixé à 21 ans pour les employés classés aux grades E1, E2 et E3, et à 25 ans pour les employés classés au grade E3ter.

**Art. 57.**

Par dérogation à l'article 21 du présent règlement, les dispositions relatives à la fixation de l'indemnité au moment du début de carrière et aux modalités de calcul de la bonification d'ancienneté de service telles que celles-ci ont été fixées par les articles 3 à 7 du règlement grand-ducal modifié du 4 avril 1964 portant

assimilation des traitements des fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, à ceux des fonctionnaires de l'État restent applicables aux employés en activité de service au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement.

#### **Art. 58.**

Les carrières visées au point III. « Tableau transitoire des carrières » de l'annexe respectivement celles définies par l'article 4 du règlement grand-ducal modifié 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 et dans lesquelles sont classés les employés en activité de service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement sont intégrées comme suit dans les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité nouvellement créés et définis aux articles 43 à 49.

Les anciennes dénominations de carrières sont remplacées par les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité correspondants nouveaux.

#### 1. Catégorie d'indemnité A :

##### a) groupe d'indemnité A1 :

- les sous-groupes administratif, scientifique et technique ainsi qu'éducatif et psycho-social comprennent l'ancienne carrière S ;
- le sous-groupe de l'enseignement visé par le paragraphe 4 de l'article 43 regroupe les anciennes carrières de chargé de cours ou de chargé de direction d'une école de musique dans l'enseignement musical communal classés au grade E3ter ;

##### b) groupe d'indemnité A2 :

- le sous-groupe administratif est nouvellement créé ;
- le sous-groupe scientifique et technique regroupe l'ancienne carrière E et l'ancienne carrière du laborantin ;
- le sous-groupe éducatif et psycho-social regroupe les anciennes carrières d'assistant d'hygiène sociale, d'assistant social, de diététicien, d'ergothérapeute, d'infirmier gradué, de masseur-kinésithérapeute, d'orthophoniste, d'orthoptiste, de pédagogue curatif, de rééducateur en psychomotricité, d'éducateur gradué et d'éducateur sanitaire ;
- le sous-groupe de l'enseignement regroupe les anciennes carrières de chargé de cours ou de chargé de direction d'une école de musique dans l'enseignement musical communal, classés au grade E3;

#### 2. Catégorie d'indemnité B :

##### Groupe d'indemnité B1 :

- le sous-groupe administratif comprend l'ancienne carrière D ;
- le sous-groupe scientifique et technique regroupe l'ancienne carrière D et les anciennes carrières d'assistant technique médical et d'agent sanitaire infirmier ;
- le sous-groupe éducatif et psycho-social regroupe les anciennes carrières d'infirmier, d'infirmier en anesthésie et réanimation, d'infirmier en pédiatrie, d'infirmier psychiatrique, de masseur, de sage-femme et d'éducateur;
- le sous-groupe de l'enseignement regroupe les anciennes carrières de chargé de cours ou de chargé de direction d'une école de musique dans l'enseignement musical communal, classés au grade E2 ;

#### 3. Catégorie d'indemnité C :

##### Groupe d'indemnité C1 :

- les sous-groupes administratif, scientifique et technique comprennent l'ancienne carrière C ;
- le sous-groupe éducatif et psycho-social comprend l'ancienne carrière d'éducateur-instructeur;
- le sous-groupe de l'enseignement comprend l'ancienne carrière de chargé de cours dans l'enseignement musical communal, classé au grade E1 ;

**4. Catégorie d'indemnité D :**

- a) groupe d'indemnité D1 :
  - les sous-groupes administratif et technique comprennent l'ancienne carrière B1 ;
- b) groupe d'indemnité D2 :
  - les sous-groupes administratif et technique comprennent l'ancienne carrière B ;
- c) groupe d'indemnité D3 :
  - les sous-groupes administratif et technique comprennent l'ancienne carrière A.

**Art. 59.**

1. Les employés en activité de service qui au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement bénéficient d'une majoration d'indice en application de l'article 4 du règlement grand-ducal modifié du 4 avril 1964 portant assimilation des traitements des fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, à ceux des fonctionnaires de l'État, continuent à bénéficier de cette majoration d'indice jusqu'à échéance de la prochaine biennale qui échoit conformément à l'article 21, paragraphe 5.
2. Les employés en activité de service et classés par le présent règlement dans des grades qui, par rapport aux grades prévus par les anciennes dispositions réglementaires, connaissent des échelons supplémentaires, accèdent à ceux-ci au plus tôt deux ans après l'entrée en vigueur du présent règlement.
3. Les employés en activité de service et qui au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement sont classés à un échelon non repris dans les nouveaux tableaux indiciaires de l'annexe du présent règlement continuent à bénéficier de celui-ci jusqu'à échéance du prochain avancement en grade respectivement de l'avancement à l'indice de l'échelon subséquent.

**Art. 60.**

Les employés bénéficiant au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement de l'un des congés prévus à l'article 31 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux conservent la computation des périodes de service y prévue. La présente disposition s'applique à tous les avancements en grade tels que définis aux articles 43 à 49 du présent règlement.

**Art. 61.**

Sans préjudice des dispositions des articles 65, 67 et 68, pour les employés relevant de carrières intégrées par l'article 58 dans les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnités nouveaux et dont le nouvel agencement, tel que défini aux articles 43 à 49, comprend un nombre de grades supérieur par rapport aux carrières visées au tableau point III. « Tableau transitoire des carrières » de l'annexe ou dont cet agencement prévoit un grade intercalé, le déroulement futur des avancements en grade est fixé sur base des conditions et délais d'avancement prévus aux articles 43 à 49 en tenant compte de ces nouveaux grades.

Toutefois, lorsque l'ancienneté de service de l'employé est telle que d'après les articles 43 à 49 l'employé aurait pu accéder au grade intercalé ou au grade ajouté, il est tenu compte de ce grade intercalé ou ajouté pour la fixation de sa nouvelle indemnité. Celle-ci correspond dans le nouveau grade à la valeur de l'échelon de base applicable au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement ou, à défaut, à la valeur de l'échelon de base immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise dans l'ancien grade et pour autant que les conditions de formation soient remplies.

**Art. 62.**

Sans préjudice des dispositions des articles 58, 61, 65, 67 et 68, le classement barémique atteint par les employés au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement est repris pour la fixation des grades et échelons d'après les dispositions du présent règlement.

Pour l'application des dispositions du présent règlement, l'ancienneté de grade et d'échelon acquise par les employés au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement est reprise. Il en est de même pour les carrières non reprises par l'article 58.

**Art. 63.**

1. Les carrières des employés intégrées en vertu de l'article 58 dans la catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A2, ou dans la catégorie d'indemnité B, groupe d'indemnité B1, et dont par rapport au classement barémique du nouveau groupe d'indemnité, tel que défini aux articles 43 à 49, à la fois le grade de début de carrière et le grade de fin de carrière ont changé, sont reclassées.

Les employés qui sont en activité de service au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et qui, en vertu de l'article 58, sont classés dans la catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A2 ou dans la catégorie d'indemnité B, groupe d'indemnité B1 ont droit au grade qui correspond à l'ancienneté de service acquise avant l'entrée en vigueur du présent règlement. Le classement dans le grade ainsi déterminé correspond à la valeur de l'échelon de base atteint la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement ou, à défaut, à la valeur de l'échelon de base immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise dans l'ancien grade.

En vue de la détermination du nouveau grade dans la catégorie d'indemnité B, groupe d'indemnité B1, il est tenu compte des conditions de réussite et de dispense à l'âge de 50 ans de l'examen de carrière définies aux articles 43 à 49. Les employés ayant réussi à l'examen de leur carrière initiale sont considérés comme ayant réussi à l'examen de carrière prévu aux articles 43 à 49. Les employés relevant de carrières visées au tableau point III. « Tableau transitoire des carrières » de l'annexe et n'ayant pas connu d'examen de carrière sont considérés comme ayant réussi à l'examen de carrière dans le nouveau régime tel que prévu aux articles 43 à 49, à moins que leur ancienne carrière n'ait compris qu'un seul grade.

**Art. 64.**

1. Sans préjudice des dispositions des articles 58, 61 et 67, les employés en activité de service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et classés dans les carrières de l'assistant d'hygiène sociale, de l'assistant social, du diététicien, de l'ergothérapeute, de l'infirmier gradué, du laborantin, du masseur-kinésithérapeute, de l'orthophoniste, de l'orthoptiste, du pédagogue curatif et du rééducateur en psychomotricité visées à la section B) du tableau point III. « Tableau transitoire des carrières » de l'annexe et intégrés dans les sous-groupes respectifs du groupe d'indemnité A2 conservent leur droit à un avancement au grade 14 après 25 années de grade depuis le début de carrière.

**Art. 65.**

Les décisions prises en exécution de l'article 5 paragraphe 3 du règlement grand-ducal modifié du 15 novembre 2001 concernant la rémunération des employés communaux et portant fixation de la rémunération des employés n'appartenant pas à l'une des carrières définies à l'article 27 du règlement grand-ducal modifié du 15 novembre 2001 concernant la rémunération des employés communaux restent applicables aux agents concernés.

Dans le cas où une décision individuelle prise en faveur d'un employé prévoit un classement spécial ou une expectative de carrière moins favorable par rapport aux dispositions prévues aux articles 43 à 49 du présent règlement, celles-ci lui sont appliquées, compte tenu de son ancienneté de grade déterminée sur base de la date de début de carrière pour la fixation de l'échéance des avancements en grade et en échelon.

**Art. 66.**

Les employés engagés avant la date d'entrée en vigueur du présent règlement, classés dans la carrière A et remplissant la fonction de concierge, sont classés dans les sous-groupes respectifs du groupe d'indemnité D3 en conservant leur grade et échelon ainsi que leur droit aux avancements relevant de leur carrière.

**Art. 67.**

Les employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et dont l'indemnité calculée en fonction des dispositions du même règlement est inférieure à celle dont ils bénéficiaient au moment de la prédite entrée en vigueur, conservent l'indemnité leur allouée, aussi longtemps qu'elle est plus élevée. Toutefois, pour les employés réintégrant les services après un congé de maternité, congé parental ou congé sans indemnité, l'indemnité est celle qui s'applique au jour de la réintégration.

**Art. 68.**

1. Par dérogation aux dispositions des articles 43 à 49, pour les employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et relevant des anciennes carrières du chargé de cours et du chargé de direction d'une école de musique dans l'enseignement musical communal, prévues par le règlement grand-ducal modifié 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, le classement barémique correspond aux grades et échelons respectifs fixés par les articles 3 et 4 du règlement visé.

Les employés qui sont visés par le présent article bénéficient d'un avancement de deux échelons supplémentaires après six années de bons et loyaux services depuis le début de carrière, sans préjudice du report de l'ancienneté acquise dans l'échelon auquel ils étaient classés avant l'avancement.

Pour ces employés, l'accès à l'échelon 14 et suivants des grades E1, E2, E3 et E3ter est lié à la condition d'avoir accompli au cours de la carrière au moins trente journées de formation continue attestée par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, sauf en cas de dispense pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur. L'accès à l'échelon 14 et suivants des grades E1, E2, E3 et E3ter est assimilé à une promotion pour l'application des dispositions de l'article 6bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Pendant une période transitoire de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur du présent règlement et par dérogation au principe de l'alinéa précédent, ces employés peuvent accéder à l'échelon 14 et suivants des grades E1, E2, E3 et E3ter en attendant qu'ils remplissent les conditions de formation requises. Ils bénéficient à cet égard d'un crédit de formation de douze journées.

2. Pour l'application des dispositions de l'article 29, l'accès de l'employé visé par le présent article à la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulière est subordonné à la condition d'avoir accompli au moins douze ans à partir du début de carrière du sous-groupe d'indemnité de l'enseignement dont ressort l'employé.

Toutefois, à défaut d'un candidat relevant de l'enseignement et remplissant les conditions définies à l'article 29, le collège des bourgmestres et échevins, sur avis du ministre de l'Intérieur, peut désigner un employé enseignant n'ayant pas encore accompli le nombre d'années de service prévu à l'alinéa qui précède.

**Art. 69.**

Les dispositions transitoires et abrogatoires prévues par le règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux et concernant l'allocation de famille ainsi que le supplément compensatoire pour profession de santé sont applicables par analogie aux employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement.

**Art. 70.**

Les employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, engagés en qualité de médecin et intégrés en vertu de l'article 58 dans le sous-groupe à attributions particulières du groupe d'indemnité A1 bénéficient à partir de l'entrée en vigueur du présent règlement de l'augmentation d'échelon calculée en vertu de l'article 5, paragraphe 4,

du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.

Pour ces employés, l'expérience professionnelle à prendre en compte pour déterminer l'augmentation d'échelon est celle acquise au moment de leur entrée en service.

#### **Art. 71.**

Pour les employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, il est instauré un mécanisme temporaire de changement de groupe permettant à ces employés d'accéder à un groupe d'indemnité supérieur au leur. Cette possibilité est limitée à une période de dix ans à compter de l'entrée en vigueur du présent règlement. Pour l'exécution de cette disposition sont applicables par analogie les conditions et modalités fixées à l'article 51 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.

Pour pouvoir bénéficier de ce mécanisme temporaire de changement de groupe, l'employé doit remplir les conditions d'éligibilité suivantes :

1. avoir accompli quinze années de service depuis son début de carrière ;
2. être classé à un grade relevant du niveau supérieur ;
3. occuper un poste qui comporte l'exercice de fonctions et attributions supérieures à celles revenant à son groupe d'indemnité initial.

Le changement de groupe d'indemnité dans le cadre du présent article ne peut se faire qu'une seule fois et dans les limites de l'article 3 du règlement grand-ducal fixant les conditions et modalités d'accès du fonctionnaire communal à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé communal à un groupe d'indemnité supérieur au sien, et uniquement à l'intérieur de l'administration dont relève l'employé.

#### **Art. 72.**

Le règlement grand-ducal modifié du 15 novembre 2001 concernant le régime des employés communaux et le règlement grand-ducal modifié du 15 novembre 2001 concernant la rémunération des employés communaux sont abrogés à l'exception des dispositions expressément maintenues en vigueur par le présent règlement.

### **Chapitre 5. - Mise en vigueur**

#### **Art. 73.**

Le présent règlement entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

*Le Ministre de l'Intérieur,*  
**Dan Kersch**

Cabasson, le 28 juillet 2017.  
**Henri**



## III.- Tableau transitoire des carrières

**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:

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.

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:

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.

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:

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

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

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

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:

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

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:

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

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

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

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:

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.

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'Éducation 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:

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.

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.

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'Éducation 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:

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

Avancement au grade 9 dix ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de trente et un ans.

Avancement au grade 10 quatorze ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de trente-cinq ans.

Avancement au grade 11 vingt-deux ans après l'engagement et au plus tôt à l'âge de quarante-six ans.

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.

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 E:*

Degré d'études: Pour être classé dans cette carrière l'employé doit ou bien être détenteur soit du diplôme luxembourgeois d'ingénieur-technicien, ou bien présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes par le ministre ayant dans ses attributions l'Éducation Nationale.

Emplois: Emplois techniques correspondant à ces degrés d'études.

Grade de computation de la bonification d'ancienneté de service : grade 7

Grade de début de carrière: grade 9.

Avantage de carrière: Avancement au grade 10 après 6 années de bons et loyaux services depuis l'engagement comme employé et au plus tôt à l'âge de 28 ans.

Développement ultérieur de la carrière:

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

Avancement au grade 11 après 9 années de bons et loyaux services depuis l'engagement comme employé et au plus tôt à l'âge de 31 ans.

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

Avancement au grade 12 après 22 années de bons et loyaux services depuis l'engagement et au plus tôt à l'âge de 50 ans.

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

Avancement au grade 11 après 11 années de bons et loyaux services et au plus tôt à l'âge de 50 ans.

*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 accomplit 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 s'il en est dispensé pour des raisons dûment motivées par le Ministre de l'Intérieur:

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***

*Aide-soignant:*

Grade de début de carrière: grade 2.

Avantage de carrière: Avancement au grade 3 quatre ans après le début de carrière.

Développement ultérieur de la carrière:

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

Avancement au grade 4 sept ans après le début de carrière.

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 onze ans après le début de carrière et au plus tôt à l'âge de 50 ans.

*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:

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

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 en anesthésie et réanimation

infirmier en pédiatrie infirmier psychiatrique

masseur

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:

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

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 en anesthésie et réanimation 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 en anesthésie et réanimation 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:

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

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.

« Assistant d'hygiène sociale, assistant social, diététicien, ergothérapeute, infirmier gradué, laborantin, masseur-kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, pédagogue curatif, rééducateur en psychomotricité.»

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***Éducateur:*

Degré d'études: Pour être classé à un emploi de cette carrière, l'employé doit être détenteur du diplôme d'éducateur délivré par le Lycée technique pour professions éducatives et sociales ou bien présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes par le ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions. Toutefois le diplôme d'éducateur délivré par l'ancien Institut d'études éducatives et sociales ou l'Université du Luxembourg continue de permettre l'accès à la carrière de l'éducateur.» 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:

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

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

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

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.

*Éducateur-instructeur:*

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

*Éducateur gradué, Éducateur sanitaire:*

Degré d'études: Pour être classé à un emploi de cette carrière, l'employé doit être détenteur d'un diplôme universitaire ou à caractère universitaire sanctionnant un cycle d'études complet d'au moins trois années en sciences sociales et éducatives ou bien présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes par le ministre ayant dans ses attributions la Fonction publique. Toutefois le diplôme d'éducateur gradué délivré par l'ancien Institut d'Études éducatives et sociales ou l'Université du Luxembourg continue de permettre l'accès à la carrière de l'éducateur gradué.

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

