



Règlement grand-ducal du 20 juillet 2017 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 14 mars 2007 relatif aux avertissements taxés et aux consignations en matière d'interdiction de fumer.

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

Vu la loi modifiée du 11 août 2006 relative à la lutte antitabac, et notamment son article 6;

Vu l'article 2, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'État et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre de la Santé, de Notre Ministre de la Justice et de Notre Ministre des Finances et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}.

Le règlement grand-ducal modifié du 14 mars 2007 relatif aux avertissements taxés et aux consignations en matière d'interdiction de fumer est modifié comme suit:

L'annexe est remplacée par l'annexe suivante:

«

ANNEXE

Catalogue des infractions

- T 006 01** Interdiction de fumer à l'intérieur ou dans l'enceinte d'un établissement hospitalier
- T 006 02** Interdiction de fumer dans un local à usage collectif des institutions accueillant des personnes âgées à des fins d'hébergement, y compris les ascenseurs et corridors,
- T 006 03** Interdiction de fumer dans une salle d'attente d'un médecin, d'un médecin-dentiste ou d'un autre professionnel de la santé ou dans un laboratoire d'analyses médicales
- T 006 04** Interdiction de fumer dans une pharmacie
- T 006 05** Interdiction de fumer à l'intérieur des établissements scolaires ou dans son enceinte
- T 006 06** Interdiction de fumer dans un local destiné à accueillir ou à héberger des mineurs âgés de moins de seize ans accomplis
- T 006 07** Interdiction de fumer dans un établissement couvert où est pratiqué un sport ou une activité de loisirs
- T 006 08** Interdiction de fumer dans une salle de cinéma ou de théâtre, ou dans un hall ou couloir du bâtiment qui l'abrite
- T 006 09** Interdiction de fumer dans un musée, une galerie d'art, une bibliothèque ou salle de lecture, ouvert au public
- T 006 10** Interdiction de fumer dans le hall ou une salle d'un bâtiment de l'État, d'une commune ou d'un établissement public
- T 006 11** Interdiction de fumer dans tout moyen collectif de transport de personnes

- T 006 12** Interdiction de fumer dans les aires de jeux, ainsi que dans toutes les enceintes sportives accueillant des mineurs de moins de seize ans accomplis, y exerçant une activité sportive
- T 006 13** Interdiction de fumer dans un établissement de restauration ou dans un salon de consommation d'une pâtisserie ou boulangerie
- T 006 14** Interdiction de fumer dans une discothèque
- T 006 15** Interdiction de fumer dans une galerie marchande ou commerciale ou dans une salle d'exposition ouverte au public
- T 006 16** Interdiction de fumer dans le local de vente d'un commerce de denrées alimentaires
- T 006 17** Interdiction de fumer dans un débit de boissons
- T 006 18** Interdiction de fumer dans un local à usage collectif des établissements d'hébergement, y compris les ascenseurs et les corridors
- T 006 19** Interdiction de fumer dans tout véhicule en présence d'un enfant de moins de douze ans accomplis.

»

Art. 2.

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} août 2017.

Art. 3.

Notre Ministre de la Santé, Notre Ministre de la Justice et Notre Ministre des Finances sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

La Ministre de la Santé,
Lydia Mutsch

Le Ministre de la Justice,
Félix Braz

Le Ministre des Finances,
Pierre Gramegna

Cabasson, le 20 juillet 2017.
Henri





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^{er} 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^{er}, paragraphe 1^{er}, 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^{er} - Dispositions générales

Art. 1^{er}.

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^{er}, 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^{er} 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^{er}. 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er} 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^{er}. 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^{er} 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 à 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 respective 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^{er}, 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^{er} 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^{er}, 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^{er} 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^{er}, 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^{er} 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^{er} 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^{er}, 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^{er} 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^{er} du présent règlement.

Sans préjudice du paragraphe 4 du présent article, ce supplément est fixé à la différence entre les pensions payées par les régimes contributifs et le montant de la pension à laquelle ils auraient eu droit en cas d'application de la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.

2. Les employés communaux mis à la retraite avant le premier février 1972 ainsi que les survivants des employés communaux décédés avant cette date bénéficient d'un supplément de pension s'ils se trouvaient, au moment de la mise à la retraite ou du décès, dans les conditions ouvrant droit au régime de pension des fonctionnaires communaux conformément à l'article 8, paragraphe 1^{er} du présent règlement.

Sans préjudice des dispositions du paragraphe 4 du présent article, ce supplément est fixé à la différence entre les pensions servies par les régimes contributifs et le montant correspondant à quatre-vingt-treize pour cent de la pension à laquelle ils auraient eu droit en cas d'application de la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.

3. Sans préjudice des dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article, les employés communaux mis à la retraite sans avoir rempli les conditions prévues à l'article 8, paragraphe 1^{er} du présent règlement, ainsi que les survivants des employés communaux décédés sans avoir rempli les conditions de l'article 8, paragraphe 1^{er} susvisé, ont également droit à un supplément de pension, pourvu qu'ils aient rempli les conditions de l'article 9 de la loi modifiée du 7 août 1912 concernant la création d'une caisse de prévoyance pour les fonctionnaires et employés des communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 4 du présent article, ce supplément est fixé à la différence entre les pensions payées par les régimes contributifs et le montant correspondant à quatre-vingt-dix pour cent de la pension à laquelle ils auraient eu droit conformément à la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.
4. Les suppléments fixés aux paragraphes 1^{er}, 2, et 3 du présent article sont réversibles aux survivants, aux conditions et suivant les taux de réversion prévus par la législation sur les pensions des fonctionnaires communaux.
5. Les suppléments sont calculés par la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux. Leur paiement aura lieu, à charge de ladite caisse de prévoyance, par la caisse 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

Annexe

Tableaux indiciaires

I. Administration générale

II. Enseignement (tableau indiciaire transitoire)

III. Tableau transitoire des carrières

I. Administration générale

Grade	Echelons															Nombre et valeur des augmentations biennales			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
16	410	425	440	455	470	485	500	515	530	545	560								10x15
15	380	395	410	425	440	455	470	485	500	515	530								10x15
14	360	380	395	410	425	440	455	470	485	500									1x20+8x15
13	320	340	360	380	395	410	425	440	455	470									3x20+6x15
12	290	305	320	340	360	380	395	410	425										2x15+3x20+3x15
11	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380	395								7x12+3x15
10	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	362								10x12
9	218	230	242	254	266	278	290	302	314	326	338	311							10x12
8	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	272							8x9+3x12
7	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266								10x9+1x6
6	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253								10x9
5	154	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244								10x9
4	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224								10x8
3	132	139	146	153	160	167	174	181	188	195	202								10x7
2	121	128	135	142	149	156	160	164	168	172									5x7+4x4
1	107	114	121	128	135	142	149	153	157										6x7+2x4

II.- Enseignement (tableau indiciaire transitoire)

Grade	Echelons																				Nombre et valeur des augmentations biennales
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E7	290	305	320	340	360	380	395	410	425	440	455	470	485	500	515	530	546	560			2x15+3x20+10x15+1x16+1x1
E6	266	278	290	305	320	340	355	370	385	400	415	430	445	460	475	490	504				2x12+2x15+1x20+10x15+1x1
E5	254	266	278	293	313	328	343	358	373	388	403	418	433	453	473	480					2x12+1x15+1x20+8x15+2x20
E4	214	226	238	250	262	277	292	307	322	337	352	367	382	397	409	421	441	453	465	475	4x12+9x15+2x12+1x20+2x12
E3ter	214	226	238	250	262	274	286	298	310	322	334	349	364	379	394	409	424	439	450		10x12+7x15+1x11
E3	185	196	208	220	232	247	262	274	286	298	310	322	334	346	358	370	385	400			1x11+3x12+2x15+9x12+2x15
E2	176	185	196	209	222	235	248	261	274	287	300	313	326	339	352						1x9+1x11+12x13
E1	163	172	181	192	203	214	225	236	247	258	269	281	294	307	320	333	339				2x9+8x11+1x12+4x13+1x6

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.





Loi du 28 juillet 2017 portant modification 1. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, 2. de la loi du 24 décembre 1985 réglementant le droit de grève dans les services du secteur communal, 3. de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988 et 4. de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,
Notre Conseil d'État entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés donné en première lecture le 23 mars 2017 et en seconde lecture le 5 juillet 2017;

Avons ordonné et ordonnons :

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

Art. 1^{er}.

L'article 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifié comme suit :

1. Le paragraphe 4 est remplacé comme suit :

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

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

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

2. Le paragraphe 6 est remplacé comme suit :

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

3. Le paragraphe 7 est modifié comme suit :

L'alinéa 2 est remplacé par les dispositions suivantes.

« Sont applicables aux fonctionnaires retraités les dispositions suivantes de la présente loi : l'article 13, l'article 25, l'article 36, paragraphes 4 à 6, l'article 39, l'article 43, paragraphes 1^{er} et 2, l'article 48, l'article 52, alinéa 4, ainsi que les articles 89 et 93. »

Art. 2.

L'article 2 de la même loi est modifié comme suit :

1. Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

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

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

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

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

b) Le paragraphe 1^{er}, alinéa dernier est remplacé comme suit :

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

c) Le paragraphe 1^{er} est complété *in fine* par l'alinéa nouveau suivant :

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

2. Au paragraphe 2, alinéa 3, les termes « aux dispositions du règlement grand-ducal du 19 octobre 1995 déterminant les conditions et les modalités de l'accès du fonctionnaire à une carrière supérieure à la sienne » sont remplacés par les termes « aux dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 7, paragraphe 3 » .

3. Le paragraphe 4 est remplacé comme suit :

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

4. Le paragraphe 6 est remplacé comme suit :

« En cas de circonstances exceptionnelles dûment constatées par le conseil communal sur avis conforme du ministre de l'Intérieur, des agents disposant d'une formation universitaire, qui peuvent se prévaloir d'une expérience professionnelle d'au moins douze années et qui disposent de qualifications particulières requises pour un emploi déclaré vacant, peuvent être admis au service d'une commune. Ces agents sont dispensés de l'examen d'admissibilité, du service provisoire et de l'examen d'admission définitive.

Ces agents sont engagés sous le régime du salarié à un poste de la catégorie d'indemnité A, groupes d'indemnité A1 ou A2, prévus pour les employés communaux. Après une période d'une année, ils peuvent être nommés en qualité de fonctionnaire communal à l'un des échelons de l'un des grades faisant partie de la catégorie de fonctionnaire concernée. La date de la nomination détermine l'ancienneté de grade pour fixer l'échéance des avancements en grade ultérieurs, ainsi que l'échéance des avancements en échelons. À cet effet, le fonctionnaire nommé à un grade déterminé est censé remplir les conditions d'ancienneté pour accéder à ce grade telles que prévues par les dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 1^{er}. »

Art. 3.

L'article 4 de la même loi est modifié comme suit :

1. Le paragraphe 1^{er} est remplacé comme suit :

« La nomination provisoire vaut admission au service provisoire dont la durée est de trois ans pour le fonctionnaire admis au service provisoire à un poste à tâche complète et de quatre ans pour le fonctionnaire admis au service provisoire à un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.

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

2. Le paragraphe 3, alinéa 2 est remplacé comme suit :

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

3. La première phrase du paragraphe 3, alinéa 4 est remplacée comme suit :

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

4. Le paragraphe 3, alinéa 5 est complété par la phrase suivante :

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

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

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

«

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

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

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

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

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

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

Art. 4.

À la suite de l'article 5 de la même loi, il est ajouté un chapitre nouveau intitulé comme suit :

« **Chapitre 2bis. - Développement professionnel du fonctionnaire** »

Art. 5.

L'article 6 de la même loi est remplacé comme suit :

« **Art. 6.**

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

Le système de gestion par objectifs est mis en œuvre par cycles de trois années, dénommés « périodes de référence », sur base des éléments suivants :

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

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

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

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

Pour l'agent détaché temporairement en exécution de l'article 8, les fonctions d'interlocuteur hiérarchique sont assumées par l'autorité hiérarchique de l'entité communale à laquelle l'agent est détaché, soit déléguées par celle-ci suivant les modalités définies à l'alinéa qui précède.

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

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

»

Art. 6.

À la suite de l'article 6 de la même loi, il est ajouté un article *6bis* nouveau libellé comme suit :

« **Art. 6bis.**

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

Le système d'appréciation s'applique à partir du dernier grade du niveau général pour le passage au niveau supérieur, ainsi que pour chaque promotion ou avancement assimilé à une promotion dans le niveau supérieur, au sens des dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 1^{er}.

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

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

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

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

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

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

Lors de cet entretien, les performances du fonctionnaire par rapport aux critères d'appréciation définis au paragraphe 2, alinéa 2 sont discutées et appréciées sur base d'une proposition d'appréciation élaborée par l'interlocuteur hiérarchique. A l'issue de l'entretien, l'interlocuteur hiérarchique soumet par écrit au collège des bourgmestre et échevins une proposition d'appréciation motivée, renseignant également les observations du fonctionnaire. Le collège des bourgmestre et échevins arrête le résultat de l'appréciation en connaissance des observations du fonctionnaire. La décision motivée du collège des bourgmestre et échevins est communiquée par écrit au fonctionnaire. Lorsque les fonctions de l'interlocuteur hiérarchique sont assumées par le collège des bourgmestre et échevins, la décision motivée au sujet du résultat de l'appréciation du fonctionnaire est prise directement par le collège des bourgmestre et échevins sur la base de l'entretien d'appréciation.

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

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

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

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

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

Les conditions d'appréciation sont celles fixées conformément au paragraphe 2, alinéa 2, sous réserve des dispositions suivantes :

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

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

»

Art. 7.

À la suite de l'article 6^{bis} nouveau de la même loi, il est ajouté un article 6^{ter} nouveau libellé comme suit :

« **Art. 6^{ter}.**

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

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

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

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

»

Art. 8.

L'article 7 de la même loi est modifié comme suit :

1. Le paragraphe 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

« Nul fonctionnaire ne peut prétendre à la promotion s'il ne remplit pas les conditions telles que définies par les dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 1^{er}.
Les décisions en matière de promotion des fonctionnaires communaux relèvent de la compétence du conseil communal et celles ayant trait aux avancements en traitement des fonctionnaires communaux sont prises par le collège des bourgmestre et échevins. Toutes les décisions prévues par le présent paragraphe sont soumises à l'approbation du ministre de l'Intérieur. »

2. Au paragraphe 3, les termes « peut fixer » sont remplacés par « fixe » et les termes « une carrière supérieure à la sienne » sont remplacés par les termes « un groupe de traitement supérieur au sien » .

3. Le paragraphe 4 est abrogé.

Art. 9.

À l'article 8 de la même loi, il est ajouté un paragraphe 3 nouveau libellé comme suit :

« Sans préjudice de l'affectation du fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins peut, pour des raisons dûment motivées relatives au bon fonctionnement des services publics, procéder à des détachements pour une durée maximale de deux ans renouvelable à son terme.
Par détachement, on entend l'assignation au fonctionnaire d'un autre emploi correspondant à son sous-groupe de traitement et à son grade dans une autre administration communale, un syndicat de communes, un établissement public placé sous la surveillance des communes ou auprès d'un organisme international.
Sauf le cas d'un détachement dans un syndicat de communes dans lequel la commune concernée est membre, le détachement se fait sur accord du fonctionnaire intéressé.
En cas de détachement, le fonctionnaire relève de l'autorité hiérarchique de l'administration communale, du syndicat de communes, de l'établissement public placé sous la surveillance des communes ou de l'organisme international auprès duquel il est détaché. Au terme du détachement, le fonctionnaire est de nouveau intégré dans le cadre de son administration d'origine. »

Art. 10.

À l'article 14 de la même loi, le paragraphe 3 est remplacé comme suit :

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

Art. 11.

À l'article 18 de la même loi, il est ajouté à la suite des termes « l'article 36 » les termes « paragraphe 8 » .

Art. 12.

À la suite de l'article 21*bis* de la même loi, il est inséré un article 21*ter* nouveau libellé comme suit :

« **Art. 21*ter*.**

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

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

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

Pendant la dispense de service, le fonctionnaire continue de bénéficier intégralement de son traitement. Au cas où il quitte, pour quelque raison que ce soit, son service auprès d'une administration communale, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance des communes moins de dix ans après l'octroi de la dispense de service, il doit rembourser le traitement correspondant à la dispense de service qu'il a touché, calculé proportionnellement au temps qui manque pour atteindre dix années.

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

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

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

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

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

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

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

»

Art. 13.

À l'article 22 de la même loi, l'alinéa dernier est remplacé comme suit :

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

»

Art. 14.

L'article 23 de la même loi est modifié comme suit :

1. À l'alinéa 1^{er}, les termes « dont il jouit en vertu d'une disposition légale ou d'une disposition réglementaire prise en vertu d'une loi » sont supprimés.
2. L'alinéa 2 est supprimé.
3. À l'alinéa 3, les termes « différentes fonctions communales » sont remplacés par les termes « différents grades » et le terme « pouvait » est remplacé par le terme « peut » .

Art. 15.

L'article 29 de la même loi est modifié comme suit :

1. Au paragraphe 1^{er}, sous la lettre o), les termes « le congé culturel » sont remplacés par les termes « le congé linguistique » et il est ajouté les lettres r), s) et t), libellées comme suit :
 - r) le congé social ;
 - s) le congé spécial pour la participation à des opérations pour le maintien de la paix ;
 - t) le congé de reconnaissance.

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

«

(5) Si, au moment de la cessation de ses fonctions, le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier du congé de récréation qui lui est dû pour les quinze mois précédant cette cessation, la rémunération correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ sous forme d'une indemnité non pensionnable.

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

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

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

»

Art. 16.

L'article 30*nonies* de la même loi est modifié comme suit :

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

Art. 17.

À la suite de l'article 30*nonies* de la même loi, il est ajouté un article 30*decies* nouveau libellé comme suit :

«

Art. 30*decies*. Congé linguistique

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

»

Art. 18.

L'article 31 de la même loi est modifié comme suit :

1. Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

- a) L'alinéa 3 est remplacé par la disposition suivante :

« Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou une adoption, il prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 30, ainsi qu'à un congé parental prévu à l'article 30*bis*, à un congé sans traitement prévu au présent paragraphe et à un congé pour travail à mi-temps prévu à l'article 32, paragraphe 1^{er}. Pour le cas de survenance d'une grossesse, le congé sans traitement du fonctionnaire masculin qui devient père ne prend pas fin, mais ce dernier a droit, sur

sa demande, à une prolongation de ce congé pour une durée maximale de deux années à compter de la fin du congé de maternité. »

b) Au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, les termes « des majorations de l'indice » sont supprimés.

2. Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) À l'alinéa 1^{er}, point a) le terme « quinze » est remplacé par le terme « seize » .

b) À l'alinéa 1^{er}, le point b) est complété par la disposition suivante :

« Les congés sans traitement accordés pour des raisons personnelles ou familiales ne peuvent dépasser dix années. Ceux accordés pour raisons professionnelles ne peuvent dépasser quatre années. En cas de circonstances exceptionnelles, le collège des bourgmestre et échevins peut accorder une prolongation de deux années au maximum du congé sans traitement pour raisons professionnelles.

Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou une adoption, il prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 30, ainsi qu'à un congé parental prévu à l'article 30*bis*, à un congé sans traitement prévu au paragraphe 1^{er} et à un congé pour travail à mi-temps prévu à l'article 32, paragraphe 1^{er}. Pour le cas de survenance d'une grossesse, le congé sans traitement du fonctionnaire masculin qui devient père ne prend pas fin, à moins que ce dernier ne fasse valoir son droit au congé sans traitement prévu au paragraphe 1^{er} et ce avec effet à partir de la fin du congé de maternité. »

c) À l'alinéa dernier, les termes « , des majorations de l'indice » sont supprimés et les termes « l'article 7 paragraphe 1^{er} alinéa 3 » sont remplacés par les termes « l'article 7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} » .

Art. 19.

L'article 32 de la même loi est modifié comme suit :

1. Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) À l'alinéa 2, les termes « à la première année d'études primaires » sont remplacés par les termes « au cycle deux de l'enseignement fondamental » .

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

« Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou une adoption, il prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 30, ainsi qu'à un congé parental prévu à l'article 30*bis*, à un congé sans traitement prévu à l'article 31, paragraphe 1^{er} ou à un congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe. Pour le cas de survenance d'une grossesse, le congé pour travail à mi-temps du fonctionnaire masculin qui devient père ne prend pas fin, mais ce dernier a droit, sur sa demande, soit à une prolongation de ce congé dans la limite de la durée maximale prévue à l'alinéa 2, soit au congé sans traitement prévu à l'article 31, paragraphe 1^{er} avec effet à partir de la fin du congé de maternité. »

c) À l'alinéa 5, les termes « à moitié » sont remplacés par les termes « à la moitié » et les termes « , des majorations de l'indice » sont supprimés.

2. Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) À l'alinéa 1^{er}, point a), le terme « quinze » est remplacé par « seize » .

b) À l'alinéa 1^{er}, le point b) est complété par la disposition suivante :

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

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

« Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps ne peut pas assumer les fonctions de secrétaire, de receveur, de directeur ou de directeur-adjoint ainsi que la direction d'un service. »

d) À l'alinéa 4, les termes « , des majorations de l'indice » sont supprimés et les termes « l'article 7 paragraphe 1^{er} alinéa 3 » sont remplacés par les termes « l'article 7, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} » .

3. Le paragraphe 4 est complété par la disposition suivante :

« Cette interdiction ne s'applique pas, lorsque le congé est accordé pour des raisons professionnelles. »

Art. 20.

L'article 34 de la même loi est modifié comme suit :

1. Au paragraphe 2, alinéa 3, la première phrase est supprimée.
2. Au paragraphe 2, il est ajouté un alinéa 5 nouveau libellé comme suit :

« Le fonctionnaire bénéficiant d'un service à temps partiel ne peut pas assumer les fonctions de secrétaire, de receveur, de directeur ou de directeur-adjoint ainsi que la direction d'un service. »

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

Art. 21.

L'article 36, paragraphe 4 de la même loi est complété par une troisième phrase libellée comme suit :

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

Art. 22.

À l'article 39, le paragraphe 5 de la même loi est remplacé comme suit :

«

(5) Les administrations communales sont tenues de délivrer au fonctionnaire communal une ampliation de toute délibération concernant sa carrière. »

Art. 23.

À la suite de l'article 41 de la même loi, il est ajouté un article 41*bis* nouveau libellé comme suit :

«

Art. 41*bis*.

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

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

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

Ces processus concernent :

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

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

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

»

Art. 24.

L'article 43 de la même loi est modifié comme suit :

1. Au paragraphe 7, il est ajouté la phrase suivante :

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

2. Le paragraphe 9 est remplacé comme suit :

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

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

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

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

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

»

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

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

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

«

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

»

Art. 25.

À l'article 43*bis* de la même loi, les termes « la loi du 8 décembre 1981 relative » sont remplacés par les termes « les dispositions du Code du Travail relatives » .

Art. 26.

À l'article 48*bis*, alinéa 3 de la même loi, les termes « quarante-deux semaines » sont remplacés par les termes « six mois » .

Art. 27.

L'article 50 de la même loi est modifié comme suit :

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

- a) Il est inséré un alinéa 2 nouveau libellé comme suit, l'alinéa 2 actuel devenant le nouvel alinéa 3 : « Le délai précité est de six mois pour le fonctionnaire qui démissionne de ses fonctions et qui peut prétendre à pension. »
- b) À l'alinéa 2 actuel, devenu le nouvel alinéa 3, le terme « Elle » est remplacé par les termes « La demande » .

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

« Cette prolongation ne s'applique pas au fonctionnaire qui démissionne de ses fonctions et qui peut prétendre à pension. »

3. Au paragraphe 3, alinéa 4, les termes « n'a pas informé l'administration » sont remplacés par les termes « ne l'a pas informé » .

Art. 28.

À l'article 51, paragraphe 2 de la même loi, les termes « par le conseil communal » sont ajoutés à la suite du terme « prononcée » .

Art. 29.

À l'article 52 de la même loi, il est ajouté un alinéa 4 nouveau, libellé comme suit :

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

Art. 30.

À la suite de l'article 53 de la même loi, il est inséré les termes « Chapitre 14*bis* – De la commission d'appréciation des performances professionnelles » et l'article 54 est remplacé comme suit :

« **Art. 54.**

1. Lorsqu'un rapport d'amélioration des performances professionnelles prévu au chapitre 2*bis* fait apparaître le niveau de performance 1, le fonctionnaire fait l'objet de la procédure d'insuffisance professionnelle, dans les conditions et modalités précisées aux paragraphes 2 à 5, et pouvant conduire au déplacement, à la réaffectation ou à la révocation.

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

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

La commission est composée d'un délégué du ministre, d'un délégué du Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises et d'un représentant de l'organisation syndicale la plus représentative sur le plan national en fonction du total des suffrages obtenus lors des élections à la Chambre des fonctionnaires et employés publics – groupe des fonctionnaires communaux, qui sont nommés à titre permanent par le ministre de l'Intérieur pour un mandat renouvelable de trois ans. La commission comporte en outre un délégué du collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève l'agent intéressé et d'un représentant de la délégation du personnel de l'administration dont fait partie l'agent, qui sont nommés ad hoc par le ministre de l'Intérieur. S'il n'y existe pas de délégation du personnel, l'organisation la plus représentative sur le plan national envoie deux membres dans cette commission.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La décision de la commission est motivée et arrêtée par écrit suivant les modalités prévues à l'article 80. La décision de la commission est incessamment transmise au collège des bourgmestre et échevins de

la commune dont relève le fonctionnaire. Elle est communiquée à l'intéressé dans les formes prévues à l'article 87.

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

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

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

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

6. L'application des décisions à prononcer aux termes de la procédure prévue aux paragraphes 2 à 5 s'effectue, compte tenu du caractère spécifique de la procédure d'insuffisance professionnelle, par l'autorité communale compétente en exécution du paragraphe 5.

»

Art. 31.

L'article 58 de la même loi est modifié comme suit :

1. Les termes « majorations biennales » et « majoration biennale » sont à chaque fois remplacés respectivement par les termes « biennales » et « biennale » .

2. Le point 5 est complété par un alinéa 3 nouveau libellé comme suit :

« À partir du prononcé de la sanction du déplacement, le fonctionnaire est suspendu de l'exercice de ses fonctions jusqu'à sa nouvelle affectation, sans que cette suspension ne puisse dépasser trois mois. Le Conseil de discipline peut assortir cette période de suspension de la retenue de la moitié du traitement et des rémunérations accessoires. »

»

3. Au point 7, l'alinéa 2 est supprimé.

4. Le point 8 est modifié comme suit :

a) La phrase « Lorsque l'ancien traitement avant la rétrogradation correspond à un indice majoré sur base de l'article 4 du règlement grand-ducal modifié du 4 avril 1964 portant assimilation des traitements des fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, à ceux des fonctionnaires de l'État, l'échelon de traitement fixé par le Conseil de discipline dans le nouveau grade après la rétrogradation, est majoré de l'indice calculé sur base de l'article 4 précité. » est supprimée.

b) Les alinéas 2 et 3 sont remplacés par l'alinéa suivant : « À partir de la date d'effet de la décision disciplinaire, les prochains avancements en grade interviennent à chaque fois après trois années, sans préjudice des conditions d'accès au niveau supérieur et au dernier grade. » .

5. Au point 10, les termes « disqualification morale » sont remplacés par les termes « non-respect de la dignité des fonctions telle que définie à l'article 12 » .

6. Au point 11, l'alinéa dernier est remplacé comme suit :

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

Art. 32.

L'article 59 de la même loi est modifié comme suit :

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

Art. 33.

L'article 60 de la même loi est modifié comme suit :

1. À l'alinéa 1^{er}, la première phrase est remplacée par la phrase suivante :

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

2. L'alinéa 2 est remplacé comme suit :

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

Art. 34.

L'article 61, paragraphe 1^{er} de la même loi est modifié comme suit

1. À l'alinéa 1^{er}, les caractères « b), » sont supprimés.
2. Le point b) est remplacé par la disposition suivante :

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

Art. 35.

À l'article 62 de la même loi, les termes « entendu en ses explications » sont remplacés par les termes « appelé à donner ses explications » .

Art. 36.

À l'article 65 de la même loi, le terme « préposé » est remplacé par les termes « supérieur hiérarchique » .

Art. 37.

L'article 66 de la même loi est modifié comme suit :

1. Au paragraphe 1^{er}, les termes « soit prononcer une sanction inférieure à celle retenue par le collège des bourgmestre et échevins » sont remplacés par les termes « soit prononcer l'une des autres sanctions mineures précitées » .

2. Le paragraphe 3 est remplacé comme suit :

«

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

»

Art. 38.

L'article 68 de la même loi est modifié comme suit :

1. Le paragraphe 2, alinéa 2 est complété par la phrase suivante :

« À cet effet, les dispositions de l'article 77, alinéa 3 sont applicables.

»

2. Au paragraphe 3, alinéa 2, les termes « Si le fonctionnaire ne peut être touché personnellement, l'information » sont remplacés par les termes « L'information » .

Art. 39.

L'article 70 de la même loi est modifié comme suit :

1. À l'alinéa 2, les termes « à des carrières différentes » sont remplacés par « à des sous-groupes de traitement différents » .

2. L'alinéa 6 est remplacé par la disposition suivante :

« « Les membres du conseil ne peuvent être entre eux parents jusqu'au troisième degré inclusivement. »

»

Art. 40.

À l'article 77, alinéa 3 de la même loi, les termes « l'article 80 » sont remplacés par les termes « l'article 77 » .

Art. 41.

À l'article 79, alinéa 3 de la même loi, il est ajouté la phrase suivante :

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

»

Art. 42.

À l'article 87, paragraphe 1^{er} de la même loi, les termes « huit jours francs » sont remplacés par les termes « cinq jours » .

Art. 43.

A l'article 88, alinéa 2 de la même loi, les termes « par tout acte de poursuite ou d'instruction disciplinaire » sont remplacés par les termes « par la saisine du commissaire du Gouvernement » .

Art. 44.

À l'article 89 de la même loi, les termes « a encouru » sont à chaque fois remplacés par les termes « s'est vu infliger » .

Art. 45.

1. L'intitulé du chapitre 16 de la même loi est remplacé comme suit: « Fonctionnarisation d'employés communaux » .

2. L'article 94 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. 94.**

1. L'employé communal peut être admis au statut de fonctionnaire communal dans les conditions et suivant les modalités prévues à l'alinéa 2. Le présent paragraphe s'applique aux employés communaux relevant des sous-groupes administratif, scientifique et technique, éducatif et psycho-social ou à attributions particulières.
2. Avant de pouvoir changer de statut, l'employé doit remplir les conditions suivantes :
 - a) voir accompli au moins quinze années de service, à temps plein ou à temps partiel, à compter de la date d'engagement auprès d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance des communes en qualité d'employé communal ;
 - b) avoir une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives ;
 - c) avoir réussi à l'examen de carrière, lorsqu'un tel examen est prévu pour le sous-groupe d'indemnité dont relève l'employé communal ;
 - d) avoir au moins réalisé le plan de travail individuel tel que déterminé à l'occasion des entretiens individuels prévus dans le cadre de la gestion par objectifs.

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

L'employé qui remplit les conditions précitées est nommé en qualité de fonctionnaire au même niveau de groupe de traitement et aux mêmes grade et échelon qu'il avait atteints avant sa fonctionnarisation. La date de nomination détermine l'échéance des avancements en grade et en échelon ultérieurs. Le traitement auquel a droit l'agent au moment de sa nomination comme fonctionnaire ne peut pas être supérieur à celui qu'il toucherait par application des dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 1^{er}, s'il avait bénéficié d'une nomination au même groupe de traitement en tant que fonctionnaire dès son entrée en service.

En cas de fonctionnarisation d'un employé communal dont la rémunération est fixée en exécution des dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 2, la fixation du niveau de groupe de traitement, du grade et de l'échelon est effectuée sur avis préalable conforme du ministre de l'Intérieur.

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

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

»

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

Art. 46.

À l'article 2, le paragraphe 1^{er} de la loi du 24 décembre 1985 réglementant le droit de grève dans les services du secteur communal est modifié comme suit :

1. L'alinéa 1^{er} est remplacé comme suit :

- « 1. Les litiges collectifs font l'objet d'une procédure de conciliation obligatoire devant une commission de conciliation. Au sens de la présente loi, on entend par litiges collectifs les litiges qui interviennent entre le personnel et les communes ou le Gouvernement et qui ont trait aux rémunérations, au statut, aux pensions et plus généralement aux conditions de travail du personnel visé, ainsi qu'à

l'organisation des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes.

Le litige collectif est considéré comme généralisé, lorsqu'il concerne les intérêts de l'ensemble du personnel ou de la majorité du personnel des communes. Lorsque le litige concerne l'ensemble du personnel ou la majorité du personnel de l'une ou de l'autre commune, syndicat de communes ou établissement public placé sous la surveillance des communes ou de l'un ou de l'autre sous-groupe de traitement, respectivement de l'une ou de l'autre fonction d'un même métier de ce sous-groupe, il est considéré comme non généralisé. »

2. L'alinéa 2 est complété par les termes « , et d'autant de suppléants » .
3. À l'alinéa 3, les termes « l'Association des Villes et Communes » sont remplacés par « le Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises » .
4. À l'alinéa 3, sous b), les termes « soit à l'une ou l'autre carrière ou fonction » sont remplacés par les termes « soit à l'un ou l'autre sous-groupe de traitement, respectivement à l'une ou l'autre fonction » .
5. Il est ajouté à l'alinéa 3 une phrase libellée comme suit :
« Le mandat de président ou président-suppléant est incompatible avec les fonctions de Président de la Cour supérieure de justice. »

Art. 47.

L'article 3 de la même loi est remplacé comme suit :

- « En cas de non-conciliation, le différend est soumis au Président de la Cour supérieure de justice siégeant comme médiateur. »

Art. 48.

À l'article 5 de la même loi, l'alinéa 1^{er} est complété par une deuxième phrase libellée comme suit :

- « La décision de recourir à la grève doit intervenir dans un délai de six mois au plus tard à partir de l'échec de la procédure de conciliation ou de la médiation. »

Art. 49.

Les alinéas 1^{er} et 2 de l'article 8 de la même loi sont remplacés comme suit :

- « Le membre du personnel désigné à l'article 1^{er}, ainsi que le représentant d'un syndicat qui ne se serait pas conformé aux règles énoncées à l'article 1^{er}, paragraphe 2 et aux articles 2, 5, 6 et 7 sera passible d'une amende de 251 à 5000 euros.
Les dispositions du Livre 1^{er} du Code pénal, ainsi que celles des articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables. »

III - Modification de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988

Art. 50.

L'article 30 de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988 est modifié comme suit :

1. L'alinéa 1^{er} est remplacé comme suit :
« Le conseil communal procède, sous l'approbation du ministre de l'Intérieur, à la création de tout emploi communal à occuper par un agent ayant le statut soit du fonctionnaire communal, de l'employé communal ou du salarié communal.
La décision y afférente fixe la tâche du poste visé et en définit le groupe et sous-groupe de traitement respectivement le niveau de qualification requis. »

2. L'alinéa second est remplacé comme suit :

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

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

Art. 51.

À l'article 5, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique, le point 2 est remplacé comme suit :

« 2. aux fonctionnaires communaux en service provisoire, à l'exception des fonctions de la rubrique « Administration générale », relevant du sous-groupe de traitement à attributions particulières du groupe de traitement A1, énumérées par l'article 12, paragraphe 1^{er}, sous d), aux points 4° à 12° du règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux, ainsi qu'à l'exception des fonctions de la rubrique « Enseignement » relevant du sous-groupe de traitement à attributions particulières du groupe de traitement A1, énumérées par l'article 13 du règlement visé, paragraphe 1^{er}, sous b), aux points 1° et 2°. »

Art. 52.

L'article 9*bis* de la même loi est modifié et complété comme suit :

1. Les deux alinéas actuels deviennent le paragraphe 1^{er} de l'article.
2. La première phrase du paragraphe 1^{er} est complétée comme suit:

« et des sous-groupes éducatifs et psycho-sociaux de l'Éducation nationale. »

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

«
(2) Le cycle de formation de début de carrière prévu par les dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 2 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est organisé par l'Institut pour les employés communaux bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, à l'exception des sous-groupes d'indemnité de l'enseignement. Il est sanctionné par un contrôle des connaissances. »

Art. 53.

À l'article 18, paragraphe 1^{er}, point i) de la même loi, les termes « carrières des communes » sont remplacés par les termes « catégories de traitement du personnel des communes. »

V - Dispositions transitoires

Art. 54.

Les dispositions de l'article 27, paragraphe 1^{er}, sous a) ne s'appliquent pas au fonctionnaire qui peut prétendre à pension dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur de l'article 27.

Art. 55.

L'agent communal qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, se trouve en congé sans traitement ou en congé pour travail à mi-temps accordés pour des raisons personnelles ou familiales, continue de bénéficier de ce congé jusqu'à son terme, même si sa durée dépasse dix années. Lorsque la

durée de ce congé est inférieure à dix années, une prolongation peut être accordée, sans que cependant la durée totale desdits congés ne puisse dépasser dix années.

Art. 56.

Par dérogation aux dispositions prévues à l'article 6bis, paragraphe 3 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, l'appréciation des performances professionnelles y prévue n'est pas applicable aux fonctionnaires en service provisoire au moment de l'entrée en vigueur de cette disposition.

Art. 57.

Les dispositions du chapitre II ne sont pas applicables aux litiges collectifs en cours.

Art. 58.

Au cas où la date d'entrée en vigueur de la présente loi se situe à une date autre que le 1^{er} janvier, la première période de référence prévue à l'article 6 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux commence à la date d'entrée de la présente loi et se termine le 31 décembre de la troisième année qui suit.

VI - Disposition finale

Art. 59.

La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception de l'article 8, point 3., dont l'entrée en vigueur est différée de cinq années.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Le Ministre de l'Intérieur,
Dan Kersch

Cabasson, le 28 juillet 2017.
Henri

Doc. parl. 6932; sess. ord. 2015-2016 et 2016-2017.



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

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

Vu la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et notamment son article 22;

Vu l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics;

Notre Conseil d'État entendu; vu l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, de la loi du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'État et considérant qu'il y a urgence en ce qui concerne les articles 8, 12, 14, 17, 26, 35, 51 et 53;

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

Arrêtons:

Chapitre 1^{er} - Champ d'application et classification des fonctions

Art. 1^{er}.

1. Le présent règlement s'applique aux fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes tels que visés par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

2. En application du présent règlement, les fonctionnaires sont classés en deux rubriques, à savoir les rubriques « Administration générale » et « Enseignement ».

3. À l'intérieur de ces rubriques, les fonctionnaires sont classés en catégories et groupes de traitement, à savoir la catégorie A avec les groupes de traitement A1 et A2, la catégorie B avec le groupe de traitement B1, la catégorie C avec le groupe de traitement C1 et la catégorie D avec les groupes de traitement D1, D2 et D3. À l'intérieur de ces groupes de traitement, les fonctions qui en font partie sont regroupées en sous-groupes de traitement conformément aux articles 11, 12 et 13 et aux annexes du présent règlement.

Chapitre 2 - L'adaptation à l'indice du coût de la vie

Art. 2.

(1) Le fonctionnaire touche un traitement en application du présent règlement.

Par traitement de base il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il est fixé pour chaque grade et échelon d'après les dispositions du présent règlement grand-ducal et de ses annexes et d'après la valeur correspondant à l'indice cent des tableaux indiciaires.

(2) Par traitement de début de carrière, il y a lieu d'entendre l'échelon barémique défini à l'article 4 à partir duquel le traitement du fonctionnaire nouvellement nommé définitivement est calculé.

(3) Par traitement initial, il y a lieu d'entendre l'échelon atteint par le fonctionnaire nouvellement nommé conformément à l'article 5 sur la bonification d'ancienneté de service.

(4) La valeur correspondant à l'indice cent des tableaux indiciaires est identique à celle fixée pour les fonctionnaires de l'État. Les modifications de cette valeur sortent leur effet à la même date que pour les fonctionnaires de l'État.

La même valeur du point indiciaire est applicable aux indemnités des employés communaux bénéficiant de l'application du régime de pension des fonctionnaires communaux.

Les retenues opérées sur les éléments pensionnables des traitements et indemnités des fonctionnaires et des employés communaux bénéficiant de l'application du régime de pension des fonctionnaires communaux sont versées à la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux.

Pour les indemnités des employés communaux ne bénéficiant pas encore du régime de pension des fonctionnaires communaux, la valeur du point indiciaire est celle prévue pour les employés de l'État ne bénéficiant pas encore du régime de pension des fonctionnaires de l'État.

Art. 3.

1. Le traitement est adapté périodiquement aux variations du coût de la vie suivant les dispositions, règles et modalités applicables au traitement des fonctionnaires de l'État.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également aux pensions ainsi qu'aux allocations et indemnités prévues par le présent règlement.

2. Les chiffres résultant de l'application du présent règlement sont établis en euros à deux décimales près, l'arrondi étant pratiqué conformément aux règles prévues à l'article 5 du règlement (CE) N° 1103/97 du Conseil du 17 juin 1997 fixant certaines dispositions relatives à l'introduction de l'euro.

Chapitre 3 - Le traitement de début de carrière

Art. 4.

1. Sans préjudice de l'application des dispositions des articles 5 et 6 ci-après, le traitement du fonctionnaire nouvellement nommé définitivement est calculé à partir du quatrième échelon de son grade de computation de la bonification d'ancienneté défini pour chaque catégorie, groupe et sous-groupe de traitement ou fonction. Pour les fonctionnaires de la catégorie de traitement D, groupe de traitement D1, sous-groupe à attributions particulières nommé à la fonction d'artisan ou d'agent pompier de la rubrique « Administration générale », le traitement du fonctionnaire nouvellement nommé, détenteur d'un brevet de maîtrise ou d'un diplôme d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme reconnu équivalent par le ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions est calculé à partir du cinquième échelon de son grade de computation de la bonification d'ancienneté, sans préjudice de l'application des dispositions des articles 5 et 6 ci-après.

2. Pour tous les sous-groupes autres que les sous-groupes à attributions particulières des différentes catégories des rubriques « Administration générale » et « Enseignement », le grade de computation de la bonification d'ancienneté correspond au premier grade respectif du niveau général défini aux articles 11, 12 et 13.

3. Pour les sous-groupes à attributions particulières, le grade de computation de la bonification d'ancienneté est défini comme suit :

Rubrique « Administration générale » :

- a) Pour les fonctions à attributions particulières de la catégorie A, groupe A1, définies à l'article 12, le grade de computation de la bonification d'ancienneté correspond au grade 12.
- b) Pour la fonction à attributions particulières de receveur de la catégorie B, groupe B1, définie à l'article 12, le grade de computation de la bonification d'ancienneté correspond au grade 7. Pour les agents en question, l'accès au grade 9 au moment de leur nomination définitive se fait par voie de promotion.
- c) Pour les fonctions à attributions particulières de la catégorie D, groupes D1 et D2, définies à l'article 12, le grade de computation de la bonification d'ancienneté correspond au premier grade du niveau général.

Rubrique « Enseignement » :

- a) Pour les fonctions à attributions particulières de la catégorie A, groupe A1, définies à l'article 13, le grade de computation de la bonification d'ancienneté correspond au grade 12.

4. Par dérogation aux dispositions fixant le grade de computation de la bonification d'ancienneté des sous-groupes à attributions particulières de la catégorie A, groupe A1 des rubriques « Administration générale » et « Enseignement », le conseil communal, sur avis du ministre de l'Intérieur, peut fixer le grade de computation

de la bonification d'ancienneté, sans que pour autant celui-ci ne puisse dépasser le grade de première nomination des différentes fonctions.

Chapitre 4 - La bonification d'ancienneté de service pour la fixation du traitement initial

Art. 5.

1. Lorsque le fonctionnaire obtient une nomination définitive au grade de début de son sous-groupe de traitement ou à un autre grade en application de l'article 4 ci-dessus, les périodes passées avant cette nomination, abstraction faite des périodes de service provisoire prévues à l'article 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, lui sont bonifiées pour le calcul de son traitement initial dans les conditions et selon les modalités suivantes :

- a) pour la totalité du temps passé au service des communes à tâche complète ou en service à temps partiel avant la nomination définitive, pour autant que le degré d'occupation dépasse la moitié d'une tâche complète ;
Pour l'application des dispositions qui précèdent, est assimilé au temps passé au service des communes, le temps passé respectivement à tâche complète ou dont le degré d'occupation dépasse la moitié d'une tâche complète, au service de la Couronne, de l'État, des syndicats de communes, des établissements publics et de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois, des périodes passées comme volontaire de Police ou comme volontaire de l'Armée. Il en est de même pour les périodes passées à tâche complète ou dont le degré d'occupation dépasse la moitié d'une tâche complète au service d'une institution de l'Union européenne, d'une institution auprès d'un État membre de l'Union européenne identique ou similaire à l'une de celles énumérées ci-avant. Est également assimilé au temps passé au service de l'État, le temps passé auprès d'une organisation internationale de droit public ;
- b) pour la moitié du temps passé au service des communes ou auprès d'un organisme y assimilé en vertu du point a) ci-dessus, lorsque le degré d'occupation correspond à une tâche inférieure ou égale à la moitié d'une tâche complète ;
- c) pour la moitié du temps d'activité rémunérée du secteur privé ou auprès d'une organisation internationale de droit privé.

Si le fonctionnaire peut se prévaloir d'une expérience ou de connaissances professionnelles spéciales et de qualifications particulières acquises pendant ces périodes d'affiliation et en relation étroite avec le profil du poste brigué, la bonification peut être accordée jusqu'à concurrence de la totalité de ces périodes dans les conditions et selon les modalités fixées par règlement grand-ducal.

La bonification se compte par mois entiers, la période ne couvrant pas un mois entier étant négligée.

2. Pour la détermination des périodes passées avant la nomination définitive les dates qui tombent à une date autre que le premier jour du mois sont reportées au premier jour du mois suivant.

3. Le temps que le fonctionnaire a passé dans un groupe de traitement inférieur à son groupe de traitement normal, faute de remplir les conditions d'admission pour le groupe de traitement normal, est bonifié dans sa totalité comme ancienneté de service.

4. Pour les fonctionnaires engagés dans un sous-groupe de traitement où l'autorisation d'exercer la médecine, soit en qualité de médecin-généraliste, soit en qualité de médecin-spécialiste, délivrée par le Ministre ayant la santé dans ses attributions représente une condition d'accès à leurs fonctions, le traitement initial déterminé en fonction du présent article est augmenté de 20 points indiciaires par tranche de cinq années d'expérience professionnelle prises en compte en application du présent article et acquises avant l'engagement au service communal.

Toutefois, le montant de l'augmentation ne peut au total dépasser 80 points indiciaires et le traitement barémique y compris l'augmentation d'échelon déterminée sur base du présent paragraphe ne peut dépasser 650 points indiciaires.

Chapitre 5 - Les échéances en matière de traitement

Art. 6.

1. Le traitement est dû à partir de la date d'entrée en fonctions du fonctionnaire.

2. En cas d'avancement en échelon, d'avancement en traitement et de promotion, le nouveau traitement est dû à partir du premier du mois qui suit l'évènement qui a donné lieu à sa fixation.

Toutefois, si l'évènement visé a lieu le premier jour ouvrable du mois, le traitement est dû pour le mois entier.

3. Le traitement cesse le jour de la cessation des fonctions. Toutefois, en cas de décès du fonctionnaire en activité de service, le traitement cesse avec le mois au cours duquel le décès a eu lieu.

Si le fonctionnaire décède au cours du mois de l'entrée en fonctions ou de l'avancement en traitement ou de la promotion, il est censé avoir été bénéficiaire du nouveau traitement, pour le calcul du trimestre de faveur et de la pension, à partir du jour où la décision de nomination ou d'avancement en grade a été prise.

Chapitre 6 - L'avancement en échelon

Art. 7.

Le fonctionnaire comptant depuis sa nomination définitive 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 fixant l'échéancier de cet échelon et des échelons subséquents. 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 en application de l'article 5.

Chapitre 7 - Les avancements en grade

Art. 8.

1. Sans préjudice des restrictions légales et réglementaires, le fonctionnaire bénéficie d'avancements en grade qui interviennent à la suite soit d'un avancement en traitement, soit d'une promotion conformément aux dispositions du présent règlement.

Par avancement en traitement, il y a lieu d'entendre l'accès du fonctionnaire à un grade supérieur de son groupe de traitement, après un nombre déterminé d'années de bons et loyaux services à compter de sa nomination définitive.

Par promotion, il y a lieu d'entendre la nomination du fonctionnaire par l'autorité investie du pouvoir de nomination à une fonction hiérarchiquement supérieure ainsi que la nomination à un grade de traitement supérieur relevant du niveau supérieur.

2. Le fonctionnaire qui bénéficie d'un avancement en grade a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon de traitement qui est immédiatement supérieur à l'échelon qu'il occupe avant l'avancement en grade, augmenté d'un échelon.

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

En cas d'avancement de grade, le temps que le fonctionnaire 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.

3. Sans préjudice de l'application des dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-dessus et à moins que le mode de calcul par avancement de grade ne soit plus favorable, la nomination du fonctionnaire dans un autre sous-groupe de traitement considéré comme sous-groupe de traitement correspondant à ses études ou sa formation professionnelle, est considérée comme première nomination pour la reconstitution de sa carrière sur base de l'article 5, même si le fonctionnaire avait antérieurement accepté une autre nomination de fonctionnaire.

4. La période de volontariat dans l'armée dépassant trois années est considérée comme période passée dans le grade de début d'un sous-groupe de traitement pour l'obtention du premier avancement en traitement.

Art. 9.

Lorsqu'un fonctionnaire est nommé à un grade hiérarchiquement inférieur, les années passées au grade supérieur lui sont comptées pour la fixation du nouveau traitement, si toutefois le changement de grade n'a pas lieu à titre de mesure disciplinaire.

Chapitre 8 - Les avancements en grade dans les sous-groupes de traitement connaissant un niveau général et un niveau supérieur**Art. 10.**

Pour la détermination des conditions et modalités des avancements, il est créé un niveau général et un niveau supérieur suivant les modalités définies aux articles 11, 12 et 13 ci-dessous.

Par niveau général, il y a lieu d'entendre les grades inférieurs tels que définis aux articles 11, 12 et 13 et où l'avancement aux différents grades se fait par avancements en traitement après un nombre déterminé d'années de grades, sans préjudice des restrictions légales et réglementaires.

Par niveau supérieur, il y a lieu d'entendre les grades supérieurs tels que définis aux articles 11, 12 et 13 et où l'avancement aux différents grades se fait par promotions sur base d'une décision à prendre par l'autorité investie du pouvoir de nomination après un nombre déterminé d'années de grades, sans préjudice des restrictions légales et réglementaires.

Par années de grade au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre les années de service accomplies depuis la nomination définitive dans le sous-groupe de traitement ou la fonction dans lesquelles le fonctionnaire est classé dans un grade défini pour chaque sous-groupe et fonction par le présent règlement, sans préjudice de l'application des dispositions des articles 31, paragraphes 1 et 2, 32, paragraphes 1 et 2 et 34 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Art. 11.

Dans les rubriques « Administration générale » et « Enseignement », il est créé quatre catégories de traitement à savoir les catégories A, B, C et D.

Dans la catégorie de traitement A, il est créé deux groupes de traitement, à savoir le groupe de traitement A1 et le groupe de traitement A2.

Dans la catégorie de traitement B, il est créé un groupe de traitement B1.

Dans la catégorie de traitement C, il est créé un groupe de traitement C1.

Dans la catégorie de traitement D, il est créé trois groupes de traitement, à savoir le groupe de traitement D1, le groupe de traitement D2 et le groupe de traitement D3.

Art. 12. Rubrique « Administration générale » :

1. Dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1, il est créé quatre sous-groupes:

- a) un sous-groupe administratif avec au niveau général la fonction d'attaché et au niveau supérieur la fonction de conseiller;
- b) un sous-groupe scientifique et technique avec au niveau général la fonction de chargé d'études et au niveau supérieur la fonction de chargé d'études dirigeant;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social avec au niveau général la fonction d'expert en sciences humaines et au niveau supérieur la fonction d'expert en sciences humaines dirigeant;
- d) un sous-groupe à attributions particulières.

Pour les sous-groupes sous a), b) et c), le niveau général comprend les grades 12, 13 et 14 et les avancements en traitement aux grades 13 et 14 se font après respectivement trois et six années de grade à compter de la nomination définitive.

Dans ces sous-groupes, l'accès au niveau supérieur se fait par promotion et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade passées au niveau général et à la condition d'avoir suivi un cycle de formation en management public de douze jours de formation continue au moins 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.

Le cycle de formation en management public est organisé par l'Institut national d'administration publique dans les conditions et suivant les modalités fixées par le règlement grand-ducal.

Pour ces mêmes sous-groupes, le niveau supérieur comprend les grades 15 et 16, les promotions aux grades 15 et 16 interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que la promotion au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la nomination définitive.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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 le sous-groupe à attributions particulières mentionné sous d), le classement des fonctions est défini comme suit :

- 1° Les fonctions de secrétaire et de secrétaire-rédacteur sont soumises aux dispositions applicables aux sous-groupes figurant sous a), b) et c) au paragraphe 1. du présent article.
- 2° La fonction de receveur est soumise aux dispositions applicables aux sous-groupes figurant sous a), b) et c) au paragraphe 1. du présent article.
- 3° La fonction d'officier commandant des sapeurs-pompiers professionnels est soumise aux dispositions applicables aux sous-groupes figurant sous a), b) et c) au paragraphe 1. du présent article.

- 4° Au niveau général, les fonctions de médecin vétérinaire sont classées au grade 14 avec un avancement en traitement au grade 15 après trois années de grade à compter de la nomination définitive. Au niveau supérieur, les fonctions de médecin vétérinaire dirigeant sont classées au grade 16, la promotion au grade 16 intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, quatre années après avoir atteint le dernier échelon du grade 15.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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.

- 5° Au niveau général, la fonction de médecin-dentiste est classée au grade 15, la promotion à la fonction de médecin-dentiste dirigeant au niveau supérieur classée au grade 16 intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, quatre années après avoir atteint le dernier échelon du grade 15.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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.

- 6° Au niveau général, les fonctions de médecin et de médecin scolaire sont classées au grade 15 avec un avancement en traitement au grade 16 après trois années de grade à compter de la première nomination. Au niveau supérieur, les fonctions de médecin dirigeant et de médecin scolaire dirigeant sont classées au grade 17, la promotion au grade 17 intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, quatre années après avoir atteint le dernier échelon du grade 16.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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.

- 7° La fonction de directeur vétérinaire de l'abattoir (classes de population DE) est classée au grade 15, la promotion au grade 16 intervient, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, quatre années après avoir atteint le dernier échelon du grade 15.
- La promotion au dernier grade est en outre liée 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 cette fonction, le grade 16 est à considérer comme constituant le niveau supérieur en vue de l'application de l'article 6bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.
- 8° Les fonctions d'architecte-directeur adjoint (classes de population A et B), d'ingénieur-directeur adjoint (classes de population A et B), de directeur-vétérinaire adjoint de l'abattoir (classes de population A et S), d'inspecteur des viandes, de secrétaire général adjoint (classes de population A et B) et de secrétaire municipal (classe de population B) sont classées au grade 16.
- 9° La fonction de secrétaire général (classes de population A et B) est classée au grade 17.
- 10° La fonction de receveur général (classe de population A) est classée au grade 17.
- 11° Les fonctions de directeur (classes de population A, B et S) d'architecte-directeur (classes de population A et B), d'ingénieur-directeur (classes de population A, B et S), d'ingénieur-directeur des services industriels (classes de population A et B), de directeur des travaux municipaux (classes de population A et B), de directeur du service d'urbanisme (classe de population A), de directeur-vétérinaire de l'abattoir (classes de population A et S) et de directeur du musée (classe de population A) sont classées au grade 17.
- 12° Les fonctions de secrétaire-administrateur général (classe de population A), de directeur des Finances (classe de population A), d'architecte-directeur coordinateur des services techniques (classe de population A) et d'ingénieur-directeur coordinateur des services techniques (classe de population A) sont classées au grade 18.

2. Dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A2, comprenant les grades 10, 11, 12, 13 et 14, il est créé trois sous-groupes a), b) et c), avec au niveau général les grades 10, 11 et 12 et au niveau supérieur les grades 13 et 14 ainsi qu'un sous-groupe à attributions particulières :

- a) un sous-groupe administratif avec au niveau général la fonction de gestionnaire et au niveau supérieur la fonction de gestionnaire dirigeant;
- b) un sous-groupe scientifique et technique avec au niveau général la fonction de chargé de gestion et au niveau supérieur la fonction de chargé de gestion dirigeant;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social avec au niveau général la fonction de spécialiste en sciences humaines et au niveau supérieur la fonction de spécialiste en sciences humaines dirigeant.
- d) un sous-groupe à attributions particulières

Pour les sous-groupes sous a), b) et c), les avancements en traitement aux grades 11 et 12 se font après respectivement trois et six années de grade à compter de la nomination définitive.

L'accès au niveau supérieur se fait par promotion et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade passées au niveau général et à la condition d'avoir suivi au moins douze jours de formation continue à 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.

Au niveau supérieur, les promotions aux grades 13 et 14 interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que la promotion au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la nomination définitive.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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 le sous-groupe à attributions particulières mentionné sous d), le classement des fonctions est défini comme suit :

- 1° Les fonctions de secrétaire et de secrétaire-rédacteur sont soumises aux dispositions applicables aux sous-groupes figurant sous a), b) et c) au paragraphe 2. du présent article.
- 2° La fonction de receveur est soumise aux dispositions applicables aux sous-groupes figurant sous a), b) et c) au paragraphe 2. du présent article.
- 3° La fonction d'officier commandant adjoint des sapeurs professionnels, est soumis aux dispositions applicables aux sous-groupes figurant sous a), b) et c) au paragraphe 2. du présent article

3. Dans la catégorie de traitement B, groupe de traitement B1, il est créé quatre sous-groupes:

- a) un sous-groupe administratif avec au niveau général la fonction de rédacteur et au niveau supérieur la fonction d'inspecteur;
- b) un sous-groupe technique avec au niveau général la fonction de chargé technique et au niveau supérieur la fonction de chargé technique dirigeant;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social avec au niveau général la fonction de professionnel en sciences humaines et au niveau supérieur la fonction de professionnel en sciences humaines dirigeant.
- d) un sous-groupe à attributions particulières.

Pour les sous-groupes sous a), b) et c), le niveau général comprend les grades 7, 8, 9 et 10 et les avancements en traitement aux grades 8, 9 et 10 se font après respectivement trois, six et neuf années de grade à compter de la nomination définitive.

Pour bénéficier du second avancement en traitement et des avancements en grade ultérieurs de son sous-groupe, le fonctionnaire doit avoir passé avec succès un examen de promotion. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès un examen de promotion n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en traitement lorsque le fonctionnaire est âgé de cinquante ans au moins.

Dans ces sous-groupes, l'accès au niveau supérieur se fait par promotion et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade passées au niveau général et à la condition d'avoir suivi au moins douze jours de formation continue à 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 ces mêmes sous-groupes, le niveau supérieur comprend les grades 11, 12 et 13, les promotions aux grades 11, 12 et 13 interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que la promotion au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la nomination définitive.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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 le sous-groupe à attributions particulières mentionné sous d), le classement des fonctions est défini comme suit :

- 1° les fonctions de secrétaire, de secrétaire-rédacteur (S), de receveur, d'administrateur des hospices civils (A), d'administrateur-économiste des hospices (A), de secrétaire-receveur d'un syndicat de communes (S), de secrétaire-receveur-économiste de la clinique municipale (C), d'administrateur de la clinique municipale (DE), de secrétaire-receveur de la clinique municipale (C), de secrétaire-receveur-économiste de l'hospice civil (DE), de secrétaire-trésorier d'un syndicat de communes (S), de secrétaire-trésorier-économiste (S) sont classées au grade 9, les avancements aux grades 10, 11, 12 et 13 interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après chaque fois trois années de grade à compter soit de la nomination définitive soit du dernier avancement en grade sans que l'avancement au dernier grade ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la première nomination définitive de l'agent intéressé à un emploi de la catégorie de traitement B, groupe de traitement B1.

Pour ces fonctions, l'accès aux grades supérieurs au grade 11 est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade depuis la première nomination définitive et à la condition d'avoir suivi au moins douze jours de formation continue à 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 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 ces fonctions, les grades 12 et 13 sont à considérer comme constituant le niveau supérieur en vue de l'application de l'article 6bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

4. Dans la catégorie de traitement C, groupe de traitement C1, comprenant les grades 4, 6, 7, 8 et 8bis, il est créé deux sous-groupes avec au niveau général les grades 4, 6 et 7 et au niveau supérieur les grades 8 et 8bis :

- a) un sous-groupe administratif avec au niveau général la fonction d'expéditionnaire et au niveau supérieur la fonction d'expéditionnaire dirigeant;
- b) un sous-groupe technique avec au niveau général la fonction d'expéditionnaire technique et au niveau supérieur la fonction d'expéditionnaire technique dirigeant.

Au niveau général, les avancements en traitement aux grades 6 et 7 se font après respectivement trois et six années de grade à compter de la nomination définitive.

Pour bénéficier du second avancement en traitement et des avancements en grade ultérieurs de son sous-groupe, le fonctionnaire doit avoir passé avec succès un examen de promotion. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès un examen de promotion n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en traitement lorsque le fonctionnaire est âgé de cinquante ans au moins.

L'accès au niveau supérieur se fait par promotion et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade passées au niveau général et à la condition d'avoir suivi au moins douze jours de formation continue à 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.

Au niveau supérieur, les promotions aux grades 8 et 8bis interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que la promotion au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la nomination définitive.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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.

5. Dans la catégorie de traitement D, groupe de traitement D1, il est créé un sous-groupe à attributions particulières et le classement des fonctions est défini comme suit :

- 1° Au niveau général, la fonction d'agent de transport comprend les grades 3, 5, 6 et 7 et l'avancement en traitement aux grades 5, 6 et 7 se font après respectivement trois, six et neuf années de grade à compter de la nomination définitive. Toutefois, pour les agents de ce sous-groupe de traitement assumant les fonctions d'agent de transport-receveur et d'agent de transport-mécanicien, le grade 4 est substitué au grade 3. Pour bénéficier du second avancement en traitement et des avancements en grade ultérieurs de son sous-groupe, le fonctionnaire doit avoir passé avec succès un examen de promotion. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès un examen de promotion n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en traitement lorsque le fonctionnaire est âgé de cinquante ans au moins. L'accès au niveau supérieur se fait par promotion et est subordonné à la condition d'avoir passé avec succès un deuxième examen de promotion et de s'y être classé en rang utile en exécution de l'article 85bis du règlement grand-ducal modifié du 20 décembre 1990 portant fixation des conditions d'admission et d'examen des fonctionnaires communaux ainsi qu'à l'accomplissement d'au moins douze années de grade passées

au niveau général et à la condition d'avoir suivi au moins douze jours de formation continue à 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. Au niveau supérieur la fonction de contrôleur comprend les grades 7bis, 8, et 8bis, et les promotions aux grades 7bis, 8, et 8bis interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que la promotion au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la nomination définitive.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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.

Le nombre des emplois du niveau supérieur est fixé par le conseil communal suivant les besoins du service, sous l'approbation du ministre de l'Intérieur.

Pour les agents prévus par le présent paragraphe, le grade 7 est allongé par un treizième, un quatorzième et un quinzième échelon ayant respectivement les indices 284, 293 et 304.

- 2° Au niveau général, la fonction d'artisan comprend les grades 3, 5 et 6 et l'avancement en traitement aux grades 5 et 6 se fait après respectivement trois et six années de grade à compter de la nomination définitive. Pour bénéficier du second avancement en traitement et des avancements en grade ultérieurs de son sous-groupe, le fonctionnaire doit avoir passé avec succès un examen de promotion. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès un examen de promotion n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en traitement lorsque le fonctionnaire est âgé de cinquante ans au moins. L'accès au niveau supérieur se fait par promotion et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade passées au niveau général et à la condition d'avoir suivi au moins douze jours de formation continue à 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. Au niveau supérieur, la fonction d'artisan dirigeant comprend les grades 7 et 7bis, et les promotions aux grades 7 et 7bis interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que la promotion au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la nomination définitive.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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° Au niveau général, la fonction d'agent pompier comprend les grades 3, 5 et 6 et l'avancement en traitement aux grades 5 et 6 se fait après respectivement trois et six années de grade à compter de la nomination définitive. Pour bénéficier du second avancement en traitement et des avancements en grade ultérieurs de son sous-groupe, le fonctionnaire doit avoir passé avec succès un examen de promotion. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès un examen de promotion n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en traitement lorsque le fonctionnaire est âgé de cinquante ans au moins. L'accès au niveau supérieur se fait par promotion et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade passées au niveau général et à la condition d'avoir suivi au moins douze jours de formation continue à 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. Au niveau supérieur, la fonction d'agent pompier dirigeant comprend les grades 7, 8 et 8bis, et les promotions aux grades 7, 8 et 8bis interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que la promotion au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la nomination définitive.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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.

6. Dans la catégorie de traitement D, groupe de traitement D2, il est créé trois sous-groupes :

- a) un sous-groupe administratif avec au niveau général la fonction de huissier et au niveau supérieur la fonction de huissier dirigeant;
- b) un sous-groupe technique avec au niveau général la fonction d'agent des domaines et au niveau supérieur la fonction de surveillant des domaines.
- c) un sous-groupe à attributions particulières.

Pour les sous-groupes sous a) et b), le niveau général comprend les grades 2, 3 et 4 et les avancements en traitement aux grades 3 et 4 se font après respectivement trois et six années de grade à compter de la nomination définitive.

Pour bénéficier du second avancement en traitement et des avancements en grade ultérieurs de son sous-groupe, le fonctionnaire doit avoir passé avec succès un examen de promotion. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès un examen de promotion n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en traitement lorsque le fonctionnaire est âgé de cinquante ans au moins.

Dans ces sous-groupes, l'accès au niveau supérieur se fait par promotion et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade passées au niveau général et à la condition d'avoir suivi au moins douze jours de formation continue à 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 ces mêmes sous-groupes, le niveau supérieur comprend les grades 5, 6 et 7, les promotions aux grades 5, 6 et 7 interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que la promotion au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la nomination définitive.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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 le sous-groupe à attributions particulières mentionné sous c), le classement des fonctions d'agent municipal est fixé comme suit :

1° Au niveau général, la fonction d'agent municipal est classée respectivement aux grades 2, 3 et 4 et l'avancement en traitement aux grades 3 et 4 se fait après trois et six années de grade à compter de la nomination définitive. Pour bénéficier du second avancement en traitement et des avancements en grade ultérieurs de son sous-groupe, le fonctionnaire doit avoir passé avec succès un examen de promotion. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès un examen de promotion n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en traitement lorsque le fonctionnaire est âgé de cinquante ans au moins. L'accès au niveau supérieur se fait par promotion et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade passées au niveau général et à la condition d'avoir suivi au moins douze jours 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. Au niveau supérieur, la fonction d'agent municipal dirigeant est classée respectivement aux grades 5, 6 et 7, les promotions aux grades 5, 6 et 7 interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que la promotion au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la nomination définitive.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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.

7. Dans la catégorie de traitement D, groupe de traitement D3, comprenant les grades 2, 3, 4, 5 et 6, il est créé un sous-groupe administratif avec au niveau général la fonction d'agent de salle et au niveau supérieur la fonction de surveillant de salle. Le niveau général comprend les grades 2, 3 et 4 et le niveau supérieur les grades 5 et 6 :

Au niveau général, les avancements en traitement aux grades 3 et 4 se font après respectivement trois et six années de grade à compter de la nomination définitive.

Pour bénéficier du second avancement en traitement et des avancements en grade ultérieurs de son sous-groupe, le fonctionnaire doit avoir passé avec succès un examen de promotion. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès un examen de promotion n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en traitement lorsque le fonctionnaire est âgé de cinquante ans au moins.

L'accès au niveau supérieur se fait par promotion et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade passées au niveau général et à la condition d'avoir suivi au moins douze jours de formation continue à 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.

Au niveau supérieur, les promotions aux grades 5 et 6 interviennent, sous réserve que toutes les conditions légales ou réglementaires soient remplies, après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que la promotion au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la nomination définitive.

La promotion au dernier grade est en outre liée 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.

Art. 13. Rubrique « Enseignement »

1. Dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1, il est créé deux sous-groupes :

- a) un sous-groupe enseignement musical avec la fonction de professeur de conservatoire;
- b) un sous-groupe à attributions particulières.

Les fonctions du sous-groupe sous a) comprennent les grades 12, 13, 14, 15 et 16. Les avancements en traitement aux grades 13 et 14 se font après trois et six années de grade à compter de la nomination définitive. Dans ce sous-groupe, l'accès au grade 15 se fait par avancement en traitement et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade depuis la nomination définitive et à la condition d'avoir suivi un cycle de formation de douze jours de formation continue au moins ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente.

L'avancement en traitement au grade 16 intervient après vingt années de grade à compter de la nomination définitive. Cet avancement en traitement 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'éducation nationale dans ses attributions ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci.

Pour l'application des dispositions de l'article 6bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, les avancements en traitement aux grades 15 et 16 sont assimilés à des promotions.

Pour le sous-groupe à attributions particulières mentionné sous b), le classement des fonctions est défini comme suit :

- 1° La fonction de directeur adjoint de conservatoire nommé à partir d'une fonction du groupe A1 est classée au grade 16.
- 2° La fonction de directeur de conservatoire est classée au grade 17.

2. Dans la catégorie de traitement C, il est créé un groupe de traitement C1, qui comprend la fonction de maîtresse d'éducation physique, dont le classement est défini comme suit :

- 1° La fonction de maîtresse d'éducation physique est classée au grade 4 et l'avancement en traitement aux grades 5 et 6 se fait après respectivement trois et six années de grade à compter de la nomination définitive. L'avancement au grade 7 se fait six ans après avoir atteint le grade 6 sans que cet avancement ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la nomination définitive. L'avancement au dernier grade 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.

Chapitre 9 - La majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières et la majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes

Art. 14.

1. Les fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières de la rubrique « Administration générale, classés à un des grades faisant partie du niveau supérieur de leur sous-groupe de traitement et titulaires d'un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration arrêté comme tel par le collège des bourgmestre et échevins, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

À cette fin, le collège des bourgmestre et échevins :

- définit le nombre des postes à responsabilités particulières de son administration ;
- définit le nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
- désigne les fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires en question.

Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le collège des bourgmestre et échevins peut désigner un fonctionnaire classé 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% de l'effectif des fonctionnaires défini pour chaque groupe de traitement au sein de chaque administration.

Sous les termes « effectif » ou « effectif total » au sens du présent règlement, il y a lieu d'entendre pour chaque rubrique prise séparément et définie à l'article 11 le nombre des fonctionnaires du groupe de traitement en activité de service dans l'administration à laquelle ils sont affectés ou détachés, ainsi que les fonctionnaires en période de congé, à l'exception de ceux en congé sans traitement 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 des postes à attribuer, les bénéficiaires d'un congé pour travail à mi-temps ou d'un service à temps partiel sont pris en compte à raison de leur degré d'occupation effective dans le cadre de l'administration dont ils relèvent.

2. Les fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières de la rubrique « Enseignement » classés aux grades 15 et 16 ou sur base de l'article 47 au grade E7 du groupe de traitement A1 et titulaires d'un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration ou du service de l'agent et arrêté comme tel par le collège des bourgmestre et échevins, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Le collège des bourgmestre et échevins, désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le collège des bourgmestre et échevins peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général.

Le nombre de ces postes à responsabilités particulières est limité à 15% de l'effectif des fonctionnaires défini pour chaque groupe de traitement.

3. Les fonctionnaires de la rubrique « Administration générale » classés à un sous-groupe à attributions particulières peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières d'après les modalités définies ci-dessous. Le collège des bourgmestre et échevins désigne les fonctionnaires occupant un poste à responsabilité particulière défini dans l'organigramme de l'administration en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

1° Pour la fonction d'agent municipal dirigeant, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique aux grades 5, 6 et 7, le nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%

- de l'effectif total des fonctions d'agent municipal et d'agent municipal dirigeant. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le collège des bourgmestre et échevins peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.
- 2° Pour la fonction de contrôleur, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique aux grades 7bis, 8 et 8bis, le nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15% de l'effectif total des fonctions d'agent de transport et de contrôleur. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le collège des bourgmestre et échevins peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.
 - 3° Pour la fonction d'agent pompier dirigeant, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique aux grades 7, 8 et 8bis, le nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15% de l'effectif total des fonctions d'agent pompier et d'agent pompier dirigeant. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le collège des bourgmestre et échevins peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.
 - 4° Pour la fonction d'artisan dirigeant, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique aux grades 7 et 7bis, le nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15% de l'effectif total des fonctions d'artisan et d'artisan dirigeant de chaque administration. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le collège des bourgmestre et échevins peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.
 - 5° Pour les fonctions de secrétaire, de secrétaire-rédacteur, de receveur, d'administrateur des hospices civils, d'administrateur-économiste des hospices, de secrétaire-receveur d'un syndicat de communes, de secrétaire-receveur-économiste de la clinique municipale, d'administrateur de la clinique municipale, de secrétaire-receveur de la clinique municipale, de secrétaire-receveur-économiste de l'hospice civil, de secrétaire-trésorier d'un syndicat de communes, de secrétaire-trésorier-économiste appartenant au sous-groupe à attributions particulières relevant du groupe de traitement B1, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique respectivement aux grades 9, 10, 11, 12 et 13 et les fonctionnaires intéressés bénéficient de plein droit de la majoration d'échelon visée par le présent article dès qu'ils sont classés à l'un des grades en question.
 - 6° Pour les fonctions de médecin-vétérinaire dirigeant la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique au grade 16, le nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est chaque fois limité à 15% de l'effectif total des fonctions de médecin-vétérinaire et de médecin-vétérinaire dirigeant, de chaque administration.
 - 7° Pour la fonction de médecin-dentiste dirigeant, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique au grade 16, le nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15% de l'effectif total des fonctions de médecin-dentiste et de médecin-dentiste dirigeant de chaque administration.
 - 8° Pour la fonction de médecin dirigeant et de médecin scolaire dirigeant, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique au grade 17, le nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15% de l'effectif total des fonctions de médecin et de médecin dirigeant respectivement de médecin scolaire et de médecins scolaire dirigeant de chaque administration.
 - 9° Pour la fonction d'officier commandant adjoint des sapeurs-pompiers professionnels, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique aux grades 13 et 14 et le fonctionnaire intéressé bénéficie de plein droit de la majoration d'échelon visée par le présent article dès qu'il est classé à l'un des grades en question. Toutefois le titulaire visé est pris en compte pour la fixation du contingent de 15% prévu pour les agents de la catégorie de traitement A, groupe de traitement A2, sous-groupe scientifique et technique, appartenant à la même administration que le titulaire en question.
 - 10° Pour les fonctions de secrétaire, de secrétaire-rédacteur et de receveur, appartenant au sous-groupe à attributions particulières relevant du groupe de traitement A2, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique respectivement aux grades 10, 11, 12, 13 et 14 et les fonctionnaires intéressés bénéficient de plein droit de la majoration d'échelon visée par le présent article dès qu'ils sont classés à l'un des grades en question.

11° Pour les fonctions de secrétaire, de secrétaire-rédacteur et de receveur, appartenant au sous-groupe à attributions particulières relevant du groupe de traitement A1, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique respectivement aux grades 12, 13, 14, 15 et 16 et les fonctionnaires intéressés bénéficient de plein droit de la majoration d'échelon visée par le présent article dès qu'ils sont classés à l'un des grades en question.

4. Dans les cas visés aux paragraphes 1, 2 et 3 et pour la durée de l'occupation d'un tel poste, les échelons respectifs sont augmentés dans leurs grades des valeurs suivantes :

- a) dans le groupe de traitement A1 de 25 points indiciaires;
- b) dans le groupe de traitement A2 de 22 points indiciaires;
- c) dans le groupe de traitement B1 de 20 points indiciaires;
- d) dans le groupe de traitement C1 de 15 points indiciaires;
- e) dans le groupe de traitement D1, sous-groupe à attribution particulières, pour les fonctions prévues sous 1° et 3° du paragraphe 5 de l'article 12 de 15 points indiciaires ;
- f) dans les groupes de traitement D1, D2 et D3 de 10 points indiciaires

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

6. Le fonctionnaire ayant bénéficié d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ou d'un grade de substitution 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 responsabilités particulières.

Art. 15.

Bénéficiaire d'une majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes, les fonctionnaires nommés à une des fonctions désignées ci-après :

Pour les fonctionnaires énumérés ci-après, la valeur des différents échelons de leurs grades respectifs est augmentée de 25 points indiciaires :

« Secrétaire-administrateur général, secrétaire général, secrétaire général adjoint, secrétaire municipal, receveur général, directeur, directeur adjoint et officier commandant des sapeurs-pompiers professionnels »

Toutefois, l'agent bénéficiaire d'une majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes ne peut pas bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

Chapitre 10 - Les accessoires de traitement (allocations, primes, suppléments et indemnités spéciales)

a) L'allocation de famille

Art. 16.

1. En dehors de son traitement, le fonctionnaire bénéficie d'une allocation de famille pensionnable de 27 points indiciaires. Pour les fonctionnaires bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps, d'un congé parental à temps partiel ou d'un service à temps partiel, l'allocation de famille est proratisée par rapport au degré d'occupation. Les fonctionnaires bénéficiant d'un congé sans traitement ou d'un congé parental à temps plein n'ont pas droit à l'allocation de famille pendant la durée de ces congés.

2. Pour les fonctionnaires occupés partiellement dans plusieurs communes et dont le degré d'occupation total est inférieur ou égal à cent pour-cent, l'allocation de famille est calculée séparément pour chaque commune. Elle est égale au pourcentage correspondant au degré d'occupation de l'allocation que toucherait le fonctionnaire s'il était occupé à cent pour-cent dans la commune concernée.

Pour les fonctionnaires occupés partiellement dans plusieurs communes et dont le degré d'occupation dépasse cent pour-cent, l'allocation de famille totale, versée par les différentes communes, est égale à vingt-sept points. L'agent visé par le présent paragraphe doit en informer ses employeurs. L'allocation à verser par chaque commune est fixée au prorata de la tâche que l'agent y assume par rapport à la tâche totale qu'il exerce auprès de tous ses employeurs.

3. A droit à l'allocation de famille ainsi déterminée, le fonctionnaire qui est père ou mère d'un ou plusieurs enfants pour lequel ou lesquels sont versées des allocations familiales de la part de la Caisse pour l'avenir

des enfants ou des prestations identiques ou similaires par un établissement identique ou similaire d'un État membre de l'Union européenne.

Il en est de même pour l'enfant jusqu'à l'âge de 27 ans, qui bénéficie de la protection liée à l'affiliation à l'assurance-maladie du demandeur soit au titre de l'article 7 du Code de la sécurité sociale, soit au titre de la législation d'un État avec lequel le Luxembourg est lié par un instrument bi- ou multilatéral de sécurité sociale, soit au titre d'un régime d'assurance-maladie en raison d'une activité au service d'un organisme international, qui habite avec le demandeur dans le logement et qui y est déclaré.

Lorsque le droit à l'allocation de famille prend naissance après la date d'entrée en fonctions du fonctionnaire, celui-ci en bénéficie à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le droit a pris naissance.

4. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'application des dispositions ci-dessus.

b) L'allocation de repas

Art. 17.

Le fonctionnaire en activité de service bénéficie d'une allocation de repas dont le montant, les modalités d'imposition, d'application et d'exécution ainsi que l'effet sont identiques à ceux valables pour les fonctionnaires de l'État.

c) L'allocation de fin d'année

Art. 18.

1. Le fonctionnaire en activité de service, nommé provisoirement ou définitivement, bénéficie d'une allocation de fin d'année, non pensionnable dans la mesure où il peut prétendre à une pension en application de la loi 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 de l'État, payable avec le traitement du mois de décembre.

Le montant de cette allocation est égal à cent pour cent du traitement de base dû pour le mois de décembre.

Par traitement de base au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application des tableaux indiciaires de l'annexe B et des articles 14, 15, 16 et 26.

2. Le fonctionnaire entré en service en cours d'année reçoit autant de douzièmes d'une allocation de fin d'année qu'il a presté de mois de travail depuis son entrée.

Le fonctionnaire qui quitte le service en cours d'année pour des raisons autres que celles prévues aux articles 51 paragraphe 1, lettres a), b) et d) et paragraphe 2, lettre b) et à l'article 58 paragraphes 10 et 11 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux reçoit autant de douzièmes d'une allocation de fin d'année qu'il a presté de mois de travail dans l'année. Son allocation de fin d'année est payable avec le dernier traitement dû.

Pour le fonctionnaire visé par le présent paragraphe, ainsi que pour celui bénéficiaire pendant l'année à laquelle elle se rapporte d'un congé sans traitement, d'un congé pour travail à mi-temps, d'un congé parental, d'un service à temps partiel ou d'une tâche partielle, l'allocation de fin d'année est calculée sur base soit du traitement du mois de décembre, soit à défaut du traitement du dernier mois travaillé, proratisé par rapport à la tâche et aux mois travaillés pendant l'année de référence.

3. Ne sont pas à considérer comme mois de travail prestés les mois pendant lesquels un trimestre de faveur, un traitement d'attente, une pension spéciale ou une indemnité de préretraite a été payé.

d) Les allocations familiales

Art. 19.

En dehors de son traitement, le fonctionnaire bénéficie d'allocations familiales suivant les conditions et les modalités prévues par la législation concernant les allocations familiales des salariés.

e) La prime d'astreinte

Art. 20.

1. Une prime d'astreinte de 22 points indiciaires est allouée aux fonctionnaires exerçant la fonction de sapeur-pompier professionnel, d'agent de transport, et de garde champêtre.

Une prime d'astreinte de 12 points indiciaires est allouée aux fonctionnaires exerçant la fonction de cantonnier. Si ces derniers cumulent leurs fonctions avec celle de garde champêtre, ils touchent la prime fixée pour ces derniers à l'alinéa qui précède.

Toutes les primes prévues par le présent paragraphe ne sont dues que pour autant que les bénéficiaires ne touchent pas de prime plus élevée par application des paragraphes 2 ou 3 ci-dessous.

Pour les titulaires occupés à temps partiel la prime fixée au présent paragraphe est réduite en fonction du degré d'occupation.

2. Bénéficient d'une prime d'astreinte les fonctionnaires dont le service, de par sa nature et son organisation réglementaire, comporte, soit périodiquement soit à intervalles réguliers, du travail exécuté :

- a) la nuit, entre vingt-deux et six heures ;
- b) les samedis, dimanches ou jours fériés légaux ou réglementaires, entre six et vingt-deux heures.

3. Pour le fonctionnaire dont le service implique en permanence du travail alternant par équipes successives, le travail presté pendant les périodes définies au paragraphe 2 ci-dessus donne lieu à une prime d'astreinte dont la valeur horaire est fixée à 0,05 point indiciaire.

Pour le fonctionnaire périodiquement ou occasionnellement astreint à du service pendant les mêmes périodes, les heures de travail effectivement prestées donnent lieu à une prime d'astreinte dont la valeur horaire est fixée à 0,04 point indiciaire.

Les modalités d'application et le calcul de la prime prévue au présent paragraphe sont fixés par règlement grand-ducal.

4. Une prime d'astreinte peut être allouée par le conseil communal aux fonctionnaires de la catégorie de traitement D de la rubrique « Administration générale » chargés du service de concierge, impliquant la surveillance dans les bâtiments communaux ; la prime tient compte de l'affectation et des aménagements de l'immeuble ou de l'installation dont le fonctionnaire a la surveillance. Le montant de cette prime ne pourra dépasser 22 points indiciaires sauf si les heures de service sont prestées par équipes successives auquel cas il y a lieu d'appliquer les paragraphes 2 et 3 qui précèdent.

f) Les primes de risque

Art. 21.

1. Une prime de grand risque non-pensionnable de 20 points indiciaires est allouée aux agents exerçant les fonctions de sapeur-pompier professionnel.

2. Une prime de risque non-pensionnable de 10 points indiciaires est allouée aux agents exerçant les fonctions de garde champêtres et aux fonctionnaires chargés de l'encaissement à domicile des impôts, taxes et redevances ainsi qu'aux agents chargés à titre principal de la surveillance et du contrôle du stationnement sur la voie publique.

3. En cas d'occupation partielle la prime est réduite en proportion du degré d'occupation.

Au cas où plusieurs fonctions visées au paragraphe 2. ci-dessus sont cumulées, les primes y relatives sont cumulables jusqu'à un maximum de 10 points indiciaires.

g) La prime de brevet de maîtrise et de doctorat en sciences

Art. 22.

1. Les fonctionnaires de la catégorie de traitement D, groupe de traitement D1, sous-groupe à attributions particulières, exerçant les fonctions d'artisan et d'artisan dirigeant de la rubrique « Administration générale », détenteurs d'un brevet de maîtrise, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de ses fonctions, bénéficient, à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu leur obtention, d'une prime correspondant à 10 points indiciaires.

2. Les fonctionnaires de la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1 détenteur d'un diplôme de doctorat ou équivalent ou qui obtiennent ce titre au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de l'entrée en vigueur du présent règlement et à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu leur obtention, d'une prime correspondant à 20 points indiciaires sous réserve qu'il est établi que la détention d'un diplôme de doctorat 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.

h) Les primes et indemnités pour certains fonctionnaires de l'Enseignement

Art. 23.

Une prime non pensionnable de 6 points indiciaires est allouée aux fonctionnaires du groupe de traitement A1 de la rubrique « Enseignement », 15 ans après la date de leur nomination définitive.

i) Les primes pour professions de santé

Art. 24.

1. Les fonctionnaires exerçant la profession de médecin de la catégorie A, groupe de traitement A1, sous-groupe à attributions particulières, ou de psychologue de la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1, sous-groupe éducatif et psycho-social ou des activités exclusivement paramédicales de la catégorie de traitement A, groupe de traitement A2, sous-groupe éducatif et psycho-social dans un hôpital neuropsychiatrique, dans une maison de retraite, dans un hospice, dans une maison de soins ou dans un service de sauvetage, bénéficient d'une prime de 15 points indiciaires.

2. Les fonctionnaires exerçant des activités à caractère exclusivement paramédical des catégories de traitement B et D bénéficient d'une prime de 15 points indiciaires.

Toutefois, pour les fonctionnaires relevant de la catégorie de traitement D et exerçant leur profession dans un hôpital neuropsychiatrique, dans une maison de retraite, dans un hospice, dans une maison de soins ou dans un service de sauvetage, la prime est fixée à 30 points indiciaires.

j) La prime de conduite

Art. 25.

Les fonctionnaires exerçant les fonctions d'agent de transport et dont l'emploi comporte de façon prépondérante la conduite d'un autobus, bénéficient d'une prime de conduite non-pensionnable de 7 points indiciaires.

k) Les suppléments personnels de traitement

Art. 26.

(1) Le fonctionnaire qui est admis au service provisoire d'une catégorie ou d'un groupe de traitement supérieur continuera à bénéficier de son ancien traitement de base pendant la durée du service provisoire.

Au cas où le traitement dont bénéficie l'intéressé pendant son service provisoire est supérieur à son ancien traitement de base, la différence lui est payée à titre de supplément personnel.

Lorsqu'au moment de la nomination définitive dans une catégorie ou d'un groupe de traitement supérieur le nouveau traitement de base est inférieur à celui dont bénéficiait le fonctionnaire dans la catégorie inférieure, il conservera l'ancien traitement de base arrêté au jour de la nomination définitive, aussi longtemps qu'il est plus élevé.

(2) Le fonctionnaire communal qui obtient une nouvelle nomination auprès d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance des communes, conserve le traitement de base résultant de l'application du présent règlement grand-ducal, aussi longtemps que le calcul du nouveau traitement de base accuse un montant inférieur en points indiciaires à l'ancien. Il en est de même pour le fonctionnaire qui change de fonction dans le cadre des articles 11, 12 et 13 du présent règlement.

Le temps que le fonctionnaire a passé dans son ancienne administration depuis sa nomination définitive est considéré comme temps de service passé dans le grade de nomination pour l'application du présent règlement.

(3) Le fonctionnaire assumant la fonction de rédacteur, classé au grade 8, qui obtient une nomination à la fonction de secrétaire ou de secrétaire-rédacteur bénéficie d'une promotion au premier grade attaché à la fonction visée.

Si au moment de sa nomination à la fonction de secrétaire ou de secrétaire-rédacteur, le fonctionnaire assumant les fonctions de rédacteur ou d'inspecteur est classé à un grade prévu pour sa nouvelle fonction, il bénéficie d'une promotion au grade immédiatement supérieur au grade qu'il a atteint avant sa nouvelle nomination.

Le fonctionnaire visé par les deux alinéas qui précèdent perd le bénéfice de la promotion en question en cas d'échec définitif à l'examen d'admission définitive prévu pour la fonction du secrétaire et du secrétaire-rédacteur.

(4) Dans le cas où la commune fait appel à des fonctionnaires publics, ces personnes sont dispensées du temps de service provisoire et des examens qu'elles ont subis avec succès ou dont elles ont été régulièrement dispensées dans leur ancienne administration.

Elles bénéficient en outre, en vue de l'application des dispositions des articles 11, 12 et 13 du présent règlement grand-ducal, d'une bonification égale à la période se situant entre la première nomination et la nouvelle nomination définitive.

Les décisions pour l'application des dispositions du présent paragraphe sont prises par le conseil communal.

(5) Le fonctionnaire ainsi que l'employé communal qui réintègre le service dans l'une de ces qualités énumérées après l'avoir quitté pour des raisons autres que la mise à la retraite, peut obtenir un supplément personnel tenant compte de la différence entre son traitement de base ou son indemnité de base dont il bénéficiait avant son départ et son traitement de base ou son indemnité de base alloués au moment de sa réintégration.

Le supplément personnel visé à l'alinéa 1^{er} ci-dessus diminue au fur et à mesure que le traitement ou l'indemnité augmente par l'accomplissement des conditions de service provisoire, d'examen et d'années de service.

(6) L'employé communal qui est nommé fonctionnaire et qui, par application des dispositions du présent règlement, obtient un traitement de base inférieur à son indemnité de base d'employé dont il bénéficie au moment de sa nomination, peut obtenir un supplément personnel de traitement tenant compte de la différence entre l'indemnité de base et le traitement de base.

Il en est de même du salarié qui est admis au service provisoire de fonctionnaire.

Le salaire pris en considération est le salaire mensuel au jour de la nomination provisoire de fonctionnaire.

Le supplément personnel visé à l'alinéa 1^{er} ci-dessus diminue au fur et à mesure que le traitement de base augmente par l'accomplissement des conditions de stage, d'examen et d'années de service.

(7) Le fonctionnaire nommé définitivement dont le traitement de base est inférieur à 150 points indiciaires, bénéficie d'un supplément de traitement annuel de 7 points indiciaires. Toutefois, ce supplément est réduit d'autant de points que le total du traitement de base et du supplément dépasse la somme de 150 points indiciaires.

(8) Le fonctionnaire des rubriques « Administration générale » et « Enseignement », classé au dernier ou à l'avant-dernier grade définis aux articles 12 et 13, bénéficie à partir du premier jour du mois qui suit son cinquante-cinquième anniversaire d'un supplément de traitement personnel égal à la différence entre le dernier échelon barémique du grade de fin de carrière, y compris les allongements de grade prévus à l'annexe B, sous « B2) Allongements », et son traitement actuel.

S'il est classé à l'antépénultième grade, le supplément de traitement est égal à la différence entre le dernier échelon barémique de l'avant-dernier grade de sa carrière et son traitement actuel.

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

Pour les sapeurs-pompiers professionnels le supplément de traitement est dû à partir du premier jour du mois qui suit leur cinquantième anniversaire.

Au sens des dispositions du présent article, ne sont pas à considérer comme grades de fin de carrière, les fonctions visées à l'article 15 du présent règlement.

Toutefois, et à moins que la réglementation applicable en la matière ne prévoit pas d'examen de promotion pour son sous-groupe ou qu'il en a été dispensé en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, le bénéfice du supplément de traitement est réservé au fonctionnaire ayant passé avec succès l'examen de promotion dans son sous-groupe.

(9) Les décisions pour l'application des points (2), alinéa 2, (5) et (6) du présent article sont prises sur demande de l'agent concerné par le conseil communal sous l'approbation du ministre de l'Intérieur.

(10) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux fonctionnaires en cas de changement de fonction ou de rétrogradation dans le contexte d'une mesure disciplinaire ou dans le cadre de la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 54 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

(11) Par traitement de base au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application du paragraphe V du présent article, de l'annexe B et des articles 14 et 15.

Par indemnité de base au sens du présent article, il y a lieu d'entendre l'indemnité telle qu'elle résulte de l'application du règlement grand-ducal déterminant le régime et les indemnités des employés communaux.

Par salaire normal au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le salaire mensuel tel qu'il résulte de l'application de l'article 22, alinéa dernier de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

l) les frais de route et de séjour

Art. 27.

Les frais de route et de séjour des fonctionnaires et autres personnes qui exécutent des voyages de service sont régies par les dispositions légales et réglementaires fixant les frais de route des fonctionnaires de l'État.

Chaque déplacement donnant lieu à indemnisation devra être autorisé au préalable par le bourgmestre. Les déplacements à l'étranger sont soumis à l'autorisation préalable du collège des bourgmestre et échevins, qui pourra demander un rapport écrit sur la mission dont le fonctionnaire a été chargé.

Les dépenses pour frais de route et de séjour sont à proportionner aux dépenses réelles, elles ne devront en aucun cas constituer un élément de rémunération.

Des sommes fixes pour les fonctionnaires, dont les voyages forment un élément constitutif de leurs fonctions, ne sont pas allouées. Toutefois, ces fonctionnaires peuvent être dispensés, par le bourgmestre, de demander pour chaque voyage une autorisation préalable, à charge de rendre périodiquement compte de la mission générale qui leur est confiée.

m) Les logements de service

Art. 28.

I. Logement de service

1. Tout fonctionnaire est tenu d'habiter le logement qui lui est assigné pour des raisons de service.
2. Aucun fonctionnaire ne peut prétendre à l'attribution d'un logement de service ni, si cette attribution lui est retirée, à un dédommagement.
3. Le fonctionnaire qui occupe un logement de service, est astreint au paiement d'un loyer normal.

Lors de la fixation de ce loyer, il est tenu compte du prix des loyers dans la localité, ainsi que des avantages et des inconvénients que présente le logement. Le loyer ne peut être inférieur aux taux prévus par les dispositions légales en matière de baux à loyer ; toutefois, il ne peut dépasser vingt pour-cent du traitement du fonctionnaire.

4. Le fonctionnaire qui occupe un logement de service, est également astreint au paiement des frais accessoires du logement, tels les frais d'électricité, de gaz, de chauffage et d'eau, sauf les taxes incombant normalement au propriétaire d'un logement. Ces frais lui sont facturés d'après la consommation effective ou, à défaut, par fixation forfaitaire.

5. Les décisions relatives à l'attribution ou au retrait du logement de service sont prises par le collège des bourgmestre et échevins et celles relatives à la fixation du loyer et des frais accessoires de logement sont prises par le conseil communal.

6. Lorsque le fonctionnaire qui occupe un logement de service fournit, pour le compte de la commune, des prestations extraordinaires qui se situent en dehors des obligations inhérentes à sa fonction, ces prestations donnent lieu à rémunération sur la base des dispositions de l'article 25 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

II. Logement locatif

Lorsque la commune met à la disposition du fonctionnaire un logement autre qu'un logement de service, le bail est soumis aux règles du droit commun.

n) L'indemnité d'habillement

Art. 29.

Les fonctionnaires et employés communaux peuvent bénéficier d'une mise à disposition des vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement dans les conditions et suivant les modalités à fixer par règlement grand-ducal.

o) La subvention d'intérêt

Art. 30.

Une subvention d'intérêt est allouée aux fonctionnaires et employés communaux en activité de service, à la condition d'avoir contracté un ou des prêts dans l'intérêt du logement.

Toutefois et à condition de bénéficier de cette subvention au moment de leur mise à la retraite, ils continuent à être éligibles pour son octroi aussi longtemps qu'ils ont au moins un enfant à charge pour lequel ils touchent des allocations familiales.

Un règlement grand-ducal détermine les conditions et les modalités d'allocation de la subvention d'intérêt visée au présent article.

p) L'indemnité des retraités engagés par les communes.

Art. 31.

Nonobstant la limite d'âge, les communes peuvent engager temporairement, dans l'intérêt du service, par contrat écrit à durée déterminée, des retraités de l'État, de l'Administration parlementaire, d'une commune, d'un syndicat de communes, d'un établissement public, de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois ou d'une institution internationale, justifiant de qualifications spéciales. L'indemnité à verser de ce chef est fixée par le conseil communal, sur avis conforme du ministre de l'Intérieur, de cas en cas suivant l'importance et la nature des services à rendre.

q) L'indemnité compensatoire d'un service à temps partiel pour raisons de santé.

Art. 32.

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un service à temps partiel 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 représentant la différence, exprimée en points indiciaires, entre le traitement résultant de l'exercice de son service à temps partiel et son traitement antérieur touché pour le mois précédant son admission au service à temps partiel.

Par traitement antérieur au sens des présentes dispositions, il y a lieu d'entendre les éléments de traitement pensionnables respectivement prévus aux articles 10 et 60 des prédites lois dont le fonctionnaire bénéficie au moment de l'admission au service à temps partiel pour raisons de santé. En ce qui concerne le fonctionnaire relevant de la loi modifiée du 3 août 1998 précitée, il est fait abstraction de l'application de l'alinéa final du point 5. et du taux de réduction y prévu.

La modification du service à temps partiel pour raisons de santé sur la base d'une adaptation du degré de travail aux facultés résiduelles du fonctionnaire par la Commission des pensions entraîne l'adaptation correspondante de l'indemnité compensatoire par rapport au nouveau traitement et au traitement antérieur.

Le service à temps partiel pour raisons de santé est bonifié dans sa totalité pour l'application des avancements en échelon, des avancements en traitement et des promotions.

L'indemnité compensatoire donne lieu aux déductions pour charges fiscales et sociales prévues en matière de rémunérations d'activité et est adaptée à l'évolution des valeurs du nombre indice et du point indiciaire applicables en fonction du régime spécial de pension dont relève le fonctionnaire.

L'indemnité compensatoire est versée par l'employeur ensemble avec le traitement du fonctionnaire.

Chapitre 11 - De la préretraite

Art. 33.

1. Admission à la préretraite :

Le fonctionnaire en activité de service qui peut prétendre à une pension en application 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, âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins et justifiant auprès d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public placé sous la surveillance des communes de vingt années au moins de travail posté à temps plein dans le cadre d'un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives, a droit à l'admission à la préretraite et au versement d'une indemnité de préretraite selon les modalités prévues au présent article, au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse prévue à l'article 7.I.1. et 2. de la loi précitée. Il en est de même du fonctionnaire justifiant de vingt années de travail à temps plein prestées en poste fixe de nuit.

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} sont également applicables aux fonctionnaires justifiant de 20 années de travail à temps plein sur un poste comportant, par journée de travail, la prestation régulière de 7 heures de travail consécutives au moins dont 3 heures au moins se trouvent placées à l'intérieur de la fourchette de temps comprise entre 22.00 heures du soir et 06.00 heures du matin ou dans le cadre d'un mode d'organisation du travail en cycle continu ou en cycle semi-continu fonctionnant sur la base de trois équipes successives et comportant 2 postes de jour et obligatoirement 1 poste de nuit.

Le fonctionnaire admis à la préretraite reste soumis aux dispositions du chapitre 15 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Le poste du fonctionnaire admis à la préretraite est considéré comme vacance de poste.

La décision accordant la préretraite est irrévocable.

2. L'indemnité de préretraite

L'indemnité de préretraite servie au fonctionnaire admis à la préretraite est égale à quatre-vingt-trois pour cent du dernier traitement et des éléments de rémunération pensionnables effectivement touchés par le fonctionnaire à la veille de l'admission à la préretraite. Les dispositions de l'article 10, paragraphe II 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 ne s'appliquent pas au calcul de l'indemnité de préretraite.

En ce qui concerne, toutefois, la prime d'astreinte visée par le présent règlement, elle est mise en compte à raison du montant touché pendant l'année de calendrier précédant celle de l'admission à la préretraite.

L'indemnité de préretraite ainsi déterminée ne peut être supérieure à 502 points indiciaires. Elle remplace le traitement et les éléments de rémunération antérieurement touchés.

Le fonctionnaire bénéficiaire au moment de son admission à la préretraite d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières visée à l'article 14 du présent règlement reste classé au niveau de grade et d'échelon atteints, mais libère le poste occupé au niveau de l'organigramme de son administration. L'indemnité est adaptée aux variations du coût de la vie et de la valeur du point indiciaire conformément aux dispositions y relatives applicables aux traitements des fonctionnaires.

L'indemnité est soumise aux déductions à titre de cotisations pour l'assurance maladie, de retenue pour pension et d'impôts généralement prévues en matière de traitements. Les contributions d'assurance-pension sont calculées sur le traitement ayant servi de base au calcul de l'indemnité de retraite.

Le bénéficiaire de l'indemnité de préretraite conserve le droit au complément différentiel prévu par la loi modifiée du 26 mars 1974 portant fixation de suppléments de pension à allouer aux personnes devenues victimes d'actes illégaux de l'occupant en cas d'invalidité ou de décès précoces. Les constatations relatives à l'invalidité précoce sont faites par la Commission des Pensions prévue aux articles 46 et suivants de la loi précitée sur les pensions. Si les conditions d'imputabilité prévues à l'article 1^{er} de la loi précitée du 26 mars 1974 sont remplies, le complément différentiel est payé à partir de l'ouverture du droit à la pension de vieillesse.

Les droits du fonctionnaire à l'indemnité de préretraite cessent de plein droit :

1. à partir de la mise à la retraite du fonctionnaire avec droit à une pension de vieillesse;
2. à partir du mois qui suit celui du décès du fonctionnaire ;
3. à partir du mois qui suit celui dans lequel le fonctionnaire exerce une activité rémunérée du secteur privé autre que celle déterminée à l'article 16.2, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ; dans cette hypothèse, l'intéressé est démis d'office de ses fonctions avec droit à une pension dans les conditions de l'article 7.I.de la loi précitée sur les pensions.

Le fonctionnaire admis à la préretraite est obligé d'informer immédiatement le collège des bourgmestre et échevins de toute modification de sa situation personnelle susceptible d'influer sur ses droits à indemnisation. S'il est constaté que l'indemnité a été accordée par suite d'une erreur matérielle, elle est relevée, réduite ou supprimée. Les indemnités indûment touchées sont à restituer par le fonctionnaire.

3. Procédure

Le fonctionnaire sollicitant l'admission à la préretraite, introduit auprès de son administration d'origine une demande écrite trois mois au plus tard avant la date présumée de l'admission à la préretraite. Dans le mois de l'introduction de cette demande, l'administration se fait indiquer par la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux la date d'ouverture du droit à la pension de vieillesse du fonctionnaire.

L'admission à la préretraite est prononcée par le conseil communal sous l'approbation du Ministre de l'Intérieur. La décision d'admission fixe le début de la préretraite qui se situe, dans tous les cas, au premier d'un mois. L'administration informe le fonctionnaire, dans le délai d'un mois suivant sa demande, des suites réservées à sa requête.

L'indemnité de préretraite est versée par son administration d'origine responsable pour le paiement des traitements des fonctionnaires.

4. Droit à pension subséquent

À partir de la date d'ouverture du droit à la pension de vieillesse, la mise à la retraite est prononcée d'office.

La pension de vieillesse est calculée sur la base, d'une part, du traitement et de l'allocation de famille ayant servi de base à la fixation de la dernière mensualité de l'indemnité de préretraite ainsi que des autres éléments de rémunération arrêtés à la veille de l'admission à la préretraite, dans les limites prévues aux articles 10 et 57 de la loi précitée sur les pensions, et, d'autre part, du temps computé jusqu'à la date de la cessation de l'indemnité de préretraite.

Si le fonctionnaire décède avant l'ouverture du droit à la pension de vieillesse, un trimestre de faveur est encore payé conformément à l'article 35 de la loi précitée sur les pensions. La pension du survivant est calculée sur la base du traitement, de l'allocation de famille et des éléments de rémunération visés à l'alinéa qui précède et du temps computé jusqu'à la date du décès.

Chapitre 12 - De la restitution des traitements

Art. 34.

Si les éléments de calcul du traitement se modifient par suite d'une erreur matérielle de l'administration, le traitement est recalculé et les montants versés en trop sont récupérés ou déduits du traitement. Il peut être renoncé par le collège des bourgmestre et échevins en tout ou en partie à la récupération des montants versés en trop dans les conditions et suivant les modalités à fixer par règlement grand-ducal.

La restitution de prestations est obligatoire si le fonctionnaire a provoqué leur attribution en alléguant des faits inexacts ou en dissimulant des faits importants ou s'il a omis de signaler de tels faits après l'attribution.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, une dispense de remboursement est accordée d'office lorsque le solde total à rembourser, constaté depuis un an au moins accuse un montant inférieur ou égal à vingt-cinq euros.

Chapitre 13 - Dispositions additionnelles

a) Des traitements des fonctionnaires en service provisoire

Art. 35.

1. Les traitements des fonctionnaires en service provisoire sont fixés comme suit pour les deux premières années du service provisoire :

Catégories	Groupes	Indemnités
A	A1	255 points indiciaires
	A2	215 points indiciaires
B	B1	160 points indiciaires
B	B1 (receveur communal)	170 points indiciaires
C	C1	140 points indiciaires
D	D1, D2, D3	130 points indiciaires

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le traitement pendant le service provisoire est fixé à 328 points indiciaires pendant les deux premières années de la période de service provisoire et à 382 points indiciaires pendant la troisième année pour le médecin et le médecin-dentiste classés à la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1, sous-groupe à attributions particulières.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le traitement pendant le service provisoire est fixé pendant les deux premières années de la période de service provisoire à 134 points indiciaires pour les agents de transport bénéficiant d'une substitution de grade en exécution des dispositions de l'article 12, paragraphe 5, point 1°.

2. A partir de la troisième année du service provisoire, les traitements des fonctionnaires en service provisoire sont fixés comme suit :

Catégories	Groupes	Indemnités
A	A1	306 points indiciaires
	A2	250 points indiciaires
B	B1	183 points indiciaires
B	B1 (receveur communal)	196 points indiciaires

C	C1	151 points indiciaires
D	D1, D2, D3	130 points indiciaires

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le traitement pendant le service provisoire est fixé à 315 points indiciaires pendant les deux premières années de la période de service provisoire et à 369 points indiciaires à partir de la troisième année pour le médecin vétérinaire classé à la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1, sous-groupe à attributions particulières.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le traitement pendant le service provisoire est fixé à partir de la troisième année de la période de service provisoire à 151 points indiciaires pour les agents de transport bénéficiant d'une substitution de grade en exécution des dispositions de l'article 12, paragraphe 5, point 1°.

3. Les fonctionnaires en service provisoire pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle computable en application de l'article 5, supérieure à dix années bénéficient d'un traitement pendant le service provisoire correspondant au traitement initial calculé en application de l'article 5, réduite comme suit :

Catégories	Groupes	Indemnités
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

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, la réduction du traitement pendant le service provisoire est fixée à 82 points indiciaires pour le médecin et le médecin-dentiste classés à la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1, sous-groupe à attributions particulières. Cette réduction de l'indemnité de stage est fixée à 80 points indiciaires pour le médecin vétérinaire classé dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1, sous-groupe à attributions particulières.

Pour les fonctionnaires bénéficiant d'une réduction du service provisoire d'une année, le traitement à allouer pendant la première année de stage est calculé conformément au paragraphe 1^{er} du présent article. Pendant la deuxième année de service provisoire, son traitement est calculé conformément au paragraphe 2 du présent article. Pour les fonctionnaires bénéficiant d'une réduction de service provisoire inférieure à une année, le traitement à allouer pendant le nombre de mois manquant pour parfaire la période maximale possible d'une réduction de service provisoire de douze mois est calculé, à partir de l'admission au service provisoire conformément au paragraphe 1^{er} du présent article. À l'expiration de ce délai, son traitement est calculé conformément au paragraphe 2 du présent article.

4. Pour les fonctionnaires en service provisoire à temps partiel, les traitements fixés en application du présent article sont proratisés par rapport au degré d'occupation. Il en est de même pour les réductions prévues au point 3 ci-dessus.

5. Pour les fonctionnaires dont la nomination aux fonctions n'est pas précédée d'une période de service provisoire, le traitement barémique suivant leur nomination définitive est réduit jusqu'à concurrence des traitements fixés en application des paragraphes 1, 2, et 3 ci-dessus.

La réduction du traitement barémique visée à l'alinéa précédent est appliquée pendant les trois premières années de service après la nomination définitive du fonctionnaire. Toutefois, pour le fonctionnaire bénéficiant d'un service à temps partiel, cette réduction est prolongée d'une année. La période de réduction de traitement prévue au présent paragraphe peut être refixée dans les mêmes conditions et modalités prévues pour une réduction du service provisoire.

La période de réduction visée à l'alinéa précédent est prolongée proportionnellement à la durée des congés qui d'après les dispositions de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ne sont pas considérés comme période d'activité de service intégrale.

Par traitement barémique au sens de l'alinéa premier, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application de l'annexe B du présent règlement.

6. Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas à des fonctionnaires et autres agents y assimilés sur base d'une disposition légale ou réglementaire classés dans un sous-groupe à attributions particulières de la catégorie de traitement A des différentes rubriques et de la catégorie de traitement B de la rubrique « Administration générale » et dont la nomination aux fonctions n'est pas précédée d'une période de service provisoire.

b) Des emplois de chef d'atelier, de magasinier, de chef jardinier, d'agent horticole et de chef de réseau

Art. 36.

Les fonctionnaires qui occupent les emplois de chef d'atelier, de chef jardinier, d'agent horticole, de chef de réseau ou de magasinier dans les administrations communales ou dans les syndicats de communes, sont classés suivant l'importance de leur tâche et en raison des dimensions et des aménagements de l'installation.

Les décisions y relatives sont prises par le conseil communal, sous l'approbation du ministre de l'Intérieur, en tenant compte des études et des réussites d'examen dont les fonctionnaires en question peuvent se prévaloir.

Les chefs d'ateliers, chefs jardinier, agents horticoles et chefs de réseau peuvent être nommés à un sous-groupe scientifique et technique de traitement correspondant à leurs qualifications et classés au maximum au groupe de traitement A2.

Les magasiniers peuvent être nommés à un sous-groupe technique classé au maximum au groupe de traitement C.

c) Du changement d'affectation proposé par la Commission des pensions

Art. 37.

Dans les cas visés aux articles 50 et 53, alinéa 2 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, respectivement aux articles correspondants de la législation en matière de pension dont bénéficient les fonctionnaires entrés en service après le 31 décembre 1998, la décision de la Commission des pensions concernant un fonctionnaire communal est soumise au collège des bourgmestre et échevins de la commune dont relève le fonctionnaire.

Le collège des bourgmestre et échevins décide de la nouvelle affectation du fonctionnaire au vu de ses aptitudes et qualifications.

Dans l'hypothèse de l'article 53, alinéa 2 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, respectivement de l'article correspondant de la législation en matière de pension dont bénéficient les fonctionnaires entrés en service après le 31 décembre 1998, cette nouvelle affectation peut consister en une réintégration de l'intéressé dans ses anciennes fonctions; s'il y a impossibilité de le faire, il sera chargé d'office dans l'administration dont il relève d'un emploi répondant à ses aptitudes, avec conservation du traitement acquis dans son emploi précédent.

Le fonctionnaire ainsi chargé d'un nouvel emploi pourra être intégré dans l'administration au niveau correspondant à sa qualification. La date de la nomination à cet emploi fixera le rang d'ancienneté du fonctionnaire. Pour être admis aux avancements en grade ultérieurs, il devra remplir les conditions d'avancement prescrites. Les nominations conférées en vertu des dispositions ci-dessus se feront à des emplois qui sont créés à cette fin par dépassement des effectifs.

Dans l'hypothèse de l'article 50 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, respectivement de l'article correspondant de la législation en matière de pension dont bénéficient les fonctionnaires entrés en service après le 31 décembre 1998, cette nouvelle affectation peut consister en un changement d'emploi au sein de son administration d'origine ou en un détachement conformément à l'article 8.3 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Le fonctionnaire détaché peut être remplacé dans son administration d'origine par dépassement des effectifs. Il conserve le traitement de base, le grade et l'ancienneté de service dont il bénéficiait dans sa position

antérieure. Il obtient les avancements en échelon, les avancements en traitement et les promotions suivant les dispositions applicables dans sa nouvelle administration.

Par traitement de base au sens de l'alinéa qui précède, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il est fixé aux tableaux indiciaires de l'annexe B et des articles 14 et 15 du présent règlement. N'est pas considérée comme diminution de ce traitement au sens du présent article, la cessation d'emplois accessoires ni la cessation de primes, d'indemnités extraordinaires ou de frais de voyage, de bureau ou autres, lorsque la cause de ces indemnités vient à disparaître avec le nouvel emploi.

Dans la suite, le fonctionnaire pourra être intégré dans un autre sous-groupe de l'administration au niveau correspondant à sa qualification. Lorsqu'au moment de la nomination dans le nouveau sous-groupe, le nouveau traitement de base est inférieur à celui dont bénéficiait le fonctionnaire dans l'ancien sous-groupe, il conservera l'ancien traitement, arrêté au jour de la nomination, aussi longtemps qu'il est plus élevé.

Chapitre 14 - Dispositions transitoires

Art. 38.

1. Les fonctionnaires qui en application 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 avaient une perspective de carrière plus favorable pour l'accès aux différents grades de l'ancien cadre ouvert et de l'ancien cadre fermé peuvent bénéficier pendant une période transitoire de cinq ans, à partir de l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal, au maximum de deux avancements en grade, avancements en traitement ou promotions, d'après les anciennes dispositions d'avancement, lorsque celles-ci s'avèrent plus favorables. Il en est de même pour les anciennes carrières planes ayant connu exclusivement des avancements fixes après un nombre déterminé d'années.

2. Les fonctionnaires qui d'après le présent règlement remplissent les conditions d'ancienneté et de formation pour l'accès aux différents grades du niveau général ou du niveau supérieur peuvent bénéficier pendant une période transitoire de cinq ans de deux avancements en grade, avancements en traitements ou promotions, sous réserve qu'il se situe une période minimale d'une année entre deux avancements en grade, avancements en traitement ou promotions.

3. Pour l'application du présent article, les anciennes dispositions de l'article 15 XVIII 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 en vigueur pendant une période transitoire de cinq ans.

4. Les fonctionnaires 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 dérogation s'applique à tous les avancements en grade définis aux articles 12 et 13.

Art. 39.

Toutes les dispositions réglementaires prévoyant la mise hors cadre de fonctionnaires dans un tableau d'avancement sont abrogées.

Le rang d'ancienneté des fonctionnaires actuellement classés hors cadre est fixé comme suit :

a) Pour les fonctionnaires hors cadre qui n'ont pas bénéficié d'un changement de carrière sur base du règlement grand-ducal modifié du 19 octobre 1995 déterminant les conditions et les modalités de l'accès du fonctionnaire à une carrière supérieure à la sienne, le rang d'ancienneté est fixé par rapport à la date de la nomination définitive dans leur ancienne carrière. Leur traitement est reconstitué sur base des articles 12 et 13 du présent règlement.

La date de nomination des agents nommés fonctionnaires sur base de l'article 2 paragraphe 6 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux détermine l'ancienneté de grade pour fixer l'échéance des avancements en grade ultérieurs ainsi que l'échéance des avancements en échelon. A cet effet, le fonctionnaire nommé à un grade déterminé est censé remplir les conditions d'ancienneté pour accéder à ce grade telles que prévues aux articles 12 et 13 règlement.

- b) Pour les fonctionnaires hors cadre qui ont bénéficié d'un changement de carrière sur base du règlement grand-ducal modifié du 19 octobre 1995 déterminant les conditions et les modalités de l'accès du fonctionnaire à une carrière supérieure à la sienne, le rang d'ancienneté est fixé pour les avancements en grade par rapport à la date du dernier avancement en traitement ou de la dernière promotion. Pour le passage au niveau supérieur et pour l'accès au dernier grade, l'ancienneté est fixée par rapport à la date de nomination définitive dans la carrière dans laquelle ces fonctionnaires étaient classés avant le ou les changements de carrière.

Les dispositions du présent article se substituent à celles de l'article 38, paragraphe 2 pour les fonctionnaires qui étaient classés hors cadre. L'article 38 paragraphe premier leur est applicable pendant la période transitoire y fixée. Les avancements en échelon leur sont accordés en application de l'article 7 jusqu'à concurrence du dernier échelon du grade auquel ils sont classés au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, tant que ce mode de calcul est plus favorable.

Art. 40.

Les carrières prévues par le règlement grand-ducal modifié du 4 avril 1964 portant assimilation des traitements des fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, à ceux des fonctionnaires de l'État sont intégrées comme suit dans les nouvelles catégories, groupes et sous-groupes de traitement définis aux articles 11, 12 et 13.

I. Rubrique « Administration générale »

A. Catégorie de traitement A

1. Groupe de traitement A1

- a) Le sous-groupe administratif regroupe l'ancienne carrière d'attaché administratif ;
- b) Le sous-groupe scientifique et technique regroupe les anciennes carrières d'architecte, de chargé d'études-informaticien, de conservateur d'un institut culturel et d'ingénieur ;
- c) Le sous-groupe éducatif et psycho-social regroupe les anciennes carrières d'expert en sciences hospitalières et de psychologue ;
- d) Le sous-groupe à attributions particulières se compose des anciennes carrières et fonctions suivantes :
 - 1° de la carrière de médecin vétérinaire avec les nouvelles fonctions de médecin vétérinaire et de médecin vétérinaire dirigeant ;
 - 2° de la carrière de médecin-dentiste avec les nouvelles fonctions de médecin-dentiste et de médecin-dentiste dirigeant ;
 - 3° des carrières de médecin et de médecin scolaire avec les nouvelles fonctions de médecin et de médecin dirigeant, respectivement de médecin scolaire et de médecin scolaire dirigeant ;
 - 4° de la fonction de directeur vétérinaire de l'abattoir (classes de population DE) ;
 - 5° des fonctions d'architecte-directeur adjoint (classes de population A et B), d'ingénieur-directeur adjoint (classes de population A et B), de directeur-vétérinaire adjoint de l'abattoir (classes de population A et S), d'inspecteur des viandes et de secrétaire général adjoint (classes de population A et B)
 - 6° de la fonction de secrétaire général (classe de population A et B) ;
 - 7° des fonctions de directeur (classes de population A, B et S) d'architecte-directeur (classes de population A et B), d'ingénieur-directeur (classes de population A et B), d'ingénieur-directeur des services industriels (classe de population B), de directeur des travaux municipaux (classe de population B), de directeur du service d'urbanisme (classe de population A), de directeur-vétérinaire de l'abattoir (classes de population A et S) et de directeur du musée (classe de population A) ;
 - 8° des fonctions de secrétaire-administrateur général, d'architecte-directeur coordinateur des services techniques (classe de population A) et d'ingénieur-directeur coordinateur des services techniques (classe de population A)

2. Groupe de traitement A2

- a) Le sous-groupe administratif est nouvellement créé ;

- b) Le sous-groupe scientifique et technique regroupe les carrières de bibliothécaire, de chimiste, d'ingénieur technicien et de laborantin ;
- c) Le sous-groupe éducatif et psycho-social regroupe les carrières d'assistant d'hygiène sociale, d'assistant social, de diététicien, d'éducateur gradué, d'ergothérapeute, d'infirmier gradué, de masseur-kinésithérapeute, d'orthophoniste, d'orthoptiste, de pédagogue curatif et de psychorééducateur ;
- d) Le sous-groupe à attributions particulières comprend l'ancienne fonction d'officier commandant adjoint des sapeurs-pompiers professionnels ;

B. Catégorie de traitement B

1. Groupe de traitement B1

- a) Le sous-groupe administratif regroupe l'ancienne carrière de rédacteur ;
- b) Le sous-groupe technique regroupe les anciennes carrières d'expéditionnaire technique détenteur d'un diplôme luxembourgeois de technicien ou d'un certificat d'études reconnu équivalent par le Ministre ayant dans ses attributions la Fonction publique, d'informaticien diplômé et de technicien diplômé ;
- c) Le sous-groupe éducatif et psycho-social regroupe les anciennes carrières d'agent sanitaire, d'assistant technique médical, d'éducateur, d'infirmier, d'infirmier anesthésiste, d'infirmier chargé des services d'ergothérapie ou d'éducation physique, d'infirmier psychiatrique, de sage-femme et de puériculteur ;
- d) Le sous-groupe à attributions particulières comprend les fonctions de secrétaire, de secrétaire-rédacteur, de receveur, d'administrateur des hospices civils, d'administrateur-économiste des hospices, de secrétaire-receveur d'un syndicat de communes, de secrétaire-receveur-économiste de la clinique municipale, d'administrateur de la clinique municipale, de secrétaire-receveur de la clinique municipale, de secrétaire-receveur-économiste de l'hospice civil, de secrétaire-trésorier d'un syndicat de communes, de secrétaire-trésorier-économiste ;

C. Catégorie de traitement C

1. Groupe de traitement C1

- a) Le sous-groupe administratif comprend l'ancienne carrière d'expéditionnaire ;
- b) Le sous-groupe technique regroupe les anciennes carrières d'expéditionnaire technique non détenteur d'un diplôme luxembourgeois de technicien ou d'un certificat d'études étranger reconnu équivalent par le Ministre ayant dans ses attributions la Fonction publique et d'expéditionnaire-informaticien ;

D. Catégorie de traitement D

1. Le groupe de traitement D1

- a) Le sous-groupe à attributions particulières regroupe les anciennes carrières d'agent de transport avec les nouvelles fonctions d'agent de transport et de contrôleur, d'artisan (avec et sans DAP) avec les nouvelles fonctions d'artisan et d'artisan dirigeant et d'agent pompier avec les nouvelles fonctions d'agent pompier et d'agent pompier dirigeant ;

2. Le groupe de traitement D2

- a) Le sous-groupe administratif comprend l'ancienne carrière d'huissier ;
- b) Le sous-groupe technique regroupe les anciennes carrières de cantonnier et de chaîneur ;
- c) Le sous-groupe à attributions particulières comprend l'ancienne carrière de l'agent municipal, avec les nouvelles fonctions d'agent municipal et d'agent municipal dirigeant.

3. Le groupe de traitement D3

- a) Le sous-groupe administratif regroupe les anciennes carrières de concierge et de garçon de bureau ;

II. Rubrique « Enseignement »

A. Catégorie de traitement A

1. Groupe de traitement A1

- a) Le sous-groupe enseignement musical comprend l'ancienne carrière de professeur de conservatoire ;

- b) Le sous-groupe à attributions particulières se compose des anciennes carrières et fonctions suivantes :
- a) de la fonction de directeur adjoint de conservatoire, classée au grade E7ter;
 - b) de la fonction de directeur de conservatoire, classée au grade E8.

B. La catégorie de traitement C, groupe de traitement C1 comprend l'ancienne carrière de maîtresse d'éducation physique.

Art. 41.

1. Sans préjudice des dispositions des articles 43, 44, 45 et 46 le classement barémique atteint par les fonctionnaires dans les anciennes carrières la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal est repris pour la fixation des grades et échelons d'après les dispositions du présent règlement grand-ducal.

La situation de carrière issue de l'ancienne réglementation avec l'ancienneté de grade et d'échelon acquise à la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal est reprise, sans préjudice de dispositions contraires contenues dans le présent règlement grand-ducal. Il en est de même pour les anciennes carrières non reprises par l'article 40, qui gardent leur expectative de carrière issue de l'ancienne réglementation.

2. Les fonctionnaires titulaires d'anciennes fonctions dont la dénomination n'est pas reprise dans le présent règlement peuvent conserver à titre personnel cette dénomination. Le conseil communal peut autoriser les fonctionnaires exerçant des attributions spécifiques à porter des titres spéciaux, sans que ces titres puissent modifier ni leur rang, ni leur traitement.

3. Pour les fonctionnaires qui au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement étaient classés à un grade de substitution conformément aux anciennes dispositions 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, les anciennes dispositions légales et réglementaires restent applicables. Les titulaires classés à un grade de substitution sont pris en compte pour la fixation du contingent de 15% prévu à l'article 14 et ne peuvent pas bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilité particulière prévue par cet article.

Toutefois, le contingent de 15% prévu à l'article 14, paragraphes 1, 2 et 3 peut être temporairement augmenté au maximum de 5%, par décision du collège des bourgmestre et échevins, pour de nouveaux titulaires désignés en application de l'article 14 paragraphes 1, 2 et 3.

4. Pour les anciennes carrières qui prévoyaient deux examens de promotion autre que celle de l'agent de transport, et par dérogation aux conditions d'avancement prévues aux articles 12 et 13, le fonctionnaire qui a réussi au premier examen de promotion prévu dans sa carrière initiale peut avancer au premier grade du niveau supérieur, tel que défini aux articles 12 et 13. Les promotions ultérieures à un grade sont soumises à la réussite d'un deuxième examen de promotion dont les conditions et modalités sont fixées par règlement grand-ducal.

Pour bénéficier du second avancement en traitement prévu aux articles 12 et 13, le fonctionnaire ayant réussi au premier examen de promotion est considéré comme ayant réussi à l'examen de promotion y prévu.

Le fonctionnaire qui n'a pas réussi au premier examen de promotion prévu dans sa carrière initiale bénéficie du second avancement en traitement prévu aux articles 12 et 13 lorsqu'il est âgé de cinquante ans au moins.

Le fonctionnaire qui a subi deux échecs au premier examen de promotion peut se présenter une dernière fois à cet examen sans devoir respecter le délai de cinq ans prévu par l'article 83, alinéa 2 du règlement grand-ducal modifié du 20 décembre 1990 portant fixation des conditions d'admission et d'examen des fonctionnaires communaux.

Pour le fonctionnaire qui ne se présente pas ou qui ne réussit pas au deuxième examen de promotion prévu à l'alinéa 1, le grade 7 est allongé d'un treizième et quatorzième échelon ayant respectivement les indices 284 et 292.

Art. 42.

1. Les fonctionnaires 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 accordée conformément à l'article 7.

2. Les fonctionnaires classés par le présent règlement dans des grades qui, par rapport aux anciens grades connaissent des échelons supplémentaires, accèdent à ceux-ci au plus tôt deux ans après l'entrée en vigueur du présent règlement, conformément à l'article 7.

3. Les fonctionnaires qui au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement sont classés à un échelon non repris dans les nouveaux barèmes de l'annexe B continuent à bénéficier de celui-ci jusqu'au prochain avancement en échelon ou en grade.

4. Les fonctionnaires en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal et visés par l'article 17.X et XI. 16° 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 conservent le bénéfice des échelons 575 et 594 du grade 16 et l'expectative à ces échelons.

5. Le fonctionnaire en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement ayant bénéficié jusqu'à la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement d'un supplément de traitement de 30 points indiciaires sur la base de l'article 19*bis*, sous b), alinéa 2 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 et qui est reclassé en vertu de l'article 44 bénéficie d'un supplément compensatoire de 15 points indiciaires. Toutefois, lorsque le reclassement du fonctionnaire a pour effet de le classer à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieure à la sienne, la différence en points indiciaires par rapport à l'échelon auquel il était classé avant le reclassement est portée en déduction du supplément compensatoire. Il en est de même lorsque son traitement de base augmentera par le biais d'avancements en grade ou en échelon.

Art. 43.

1. Pour les fonctionnaires relevant d'anciennes carrières intégrées par l'article 38 40 dans les nouvelles catégories, groupes et sous-groupes et dont le nouvel agencement, tel que défini à aux articles 12 et 13, comprend un nombre de grades supérieur par rapport à l'ancienne réglementation, le déroulement futur des avancements en grades est fixé sur base des conditions et délais d'avancement fixés aux articles 12 et 13 en tenant compte de ces nouveaux grades, sans préjudice des dispositions des articles 44, 45 et 46.

2. Toutefois, lorsque l'ancienneté de service du fonctionnaire est telle que d'après les articles 12 et 13, l'agent aurait pu accéder au grade intercalé ou au grade ajouté, il est tenu compte de ce grade intercalé ou ajouté pour la fixation de son nouveau traitement. Celui-ci correspond dans le nouveau grade à la valeur de l'échelon barémique atteint la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne réglementation, et des conditions et délais d'avancement fixés aux articles 12 et 13.

Art. 44.

1. Les anciennes carrières de la rubrique « Administration générale » intégrées en vertu de l'article 40 dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A2, ou dans la catégorie de traitement B, groupe de traitement B1 et dont par rapport au classement barémique du nouveau groupe de traitement, tel que défini à l'article 12, à la fois le grade de début de carrière et le grade de fin de carrière ont changé, sont reclassées.

2. Les fonctionnaires relevant des carrières reclassées au sens du paragraphe précédent, sont classés respectivement dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A2, ou dans la catégorie de traitement B, groupe de traitement B1, dans les nouveaux sous-groupes, en application de l'article 12, au grade qui correspond à leur ancienneté de service acquise depuis leur nomination définitive et sur base des conditions et délais d'avancement fixés à l'article 12. Le classement dans le grade ainsi déterminé correspond à la valeur de l'échelon barémique atteint la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne réglementation.

En vue de la détermination du nouveau grade dans la catégorie de traitement B, groupe de traitement B1, il est tenu compte des conditions de réussite et de dispense à l'âge de cinquante ans de l'examen de promotion définies à l'article 12.

Pour l'application de la présente disposition, les fonctionnaires ayant réussi à l'examen de promotion donnant droit au second avancement en traitement de leur carrière initiale sont considérés comme ayant réussi à l'examen de promotion prévu à l'article 12. Les fonctionnaires relevant d'anciennes carrières n'ayant pas connu d'examen de promotion sont considérés comme ayant réussi à l'examen de promotion dans le nouveau régime tel que prévu à l'article 12.

Art. 45.

1. Les anciennes carrières des rubriques « Administration générale » et « Enseignement » intégrées en vertu de l'article 40 dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1 ou groupe de traitement A2, sous-groupe à attributions particulières et dont le nouveau classement barémique de la fonction tel que défini aux articles 12 et 13 ou respectivement à l'article 47 et à l'annexe A Régime transitoire de la rubrique « Enseignement » a changé, sont reclassées.

2. Les fonctionnaires relevant des carrières reclassées au sens du paragraphe premier sont classés dans le nouveau grade en application des articles 12 et 13, ou respectivement de l'article 47 et à l'annexe A Régime transitoire de la rubrique « Enseignement » à la valeur de l'échelon barémique atteint la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne réglementation.

Art. 46.

1. Les anciennes carrières de la rubrique « Enseignement » intégrées en vertu de l'article 40 dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1 et dont par rapport au classement barémique du nouveau groupe de traitement transitoire, tel que défini à l'article 47 et à l'annexe A Régime transitoire de la rubrique « Enseignement », le grade de début de carrière a changé, sont reclassées.

2. Les fonctionnaires relevant des carrières reclassées au sens de l'alinéa précédent, sont classés respectivement dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1 dans les nouveaux sous-groupes, en application de l'article 47 et de l'annexe A Régime transitoire de la rubrique « Enseignement ». Le classement dans le grade ainsi déterminé correspond à la valeur de l'échelon barémique atteint la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne réglementation.

Art. 47.

1. Par dérogation aux dispositions de l'article 13, pour les fonctionnaires en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement et relevant de la rubrique « Enseignement », le classement barémique des différentes fonctions correspond aux grades fixés à l'annexe A Régime transitoire de la rubrique « Enseignement ».

2. Les fonctionnaires dont les fonctions sont reprises à l'annexe A Régime transitoire de la rubrique « Enseignement » du présent règlement et qui sont classés aux grades E7 et E8, bénéficient d'un avancement de deux échelons supplémentaires après trois ans de bons et loyaux services depuis leur nomination définitive, sans préjudice du report de l'ancienneté acquise par le fonctionnaire dans l'échelon auquel il était classé avant l'avancement en traitement.

3. Les fonctionnaires dont les fonctions sont reprises à l'annexe A Régime transitoire de la rubrique « Enseignement » de la présente loi et qui sont classés aux grades E7 et E8 bénéficient d'un second avancement de deux échelons supplémentaires après dix ans de bons et loyaux services depuis leur nomination définitive, sans préjudice du report de l'ancienneté acquise par le fonctionnaire dans l'échelon auquel il était classé avant l'avancement en traitement. Le bénéfice de cette disposition n'est accordé qu'une seule fois pour l'ensemble des grades visés au présent alinéa.

4. Les fonctionnaires relevant de la rubrique « Enseignement » et auxquels le régime transitoire du présent article est applicable doivent avoir accompli au cours de la carrière au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'administration

publique, ou d'en avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre de l'Intérieur avant de pouvoir accéder à l'échelon 14 et suivants du grade E7.

Pendant une période transitoire de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal, et par dérogation au principe de l'alinéa précédent, les fonctionnaires peuvent accéder à l'échelon 14 et suivants du grade E7 en attendant qu'ils remplissent les conditions de formation. Ils bénéficient à cet égard d'un crédit de formation de douze journées.

5. Pour l'application des dispositions de l'article 6bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, l'avancement de deux échelons supplémentaires après dix ans prévu au paragraphe 3 et l'accès à l'échelon 14 et suivants du grade E7 sont assimilés à des promotions.

6. Pour l'application des dispositions de l'article 11 14, l'accès à la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières est subordonné à la condition d'avoir accompli douze ans à partir de la nomination définitive du groupe de traitement dont ressort l'agent.

Toutefois, à défaut d'un candidat relevant de la rubrique « Enseignement » remplissant les conditions définies à l'article 14 ci-dessus, le collège des bourgmestres et échevins peut désigner un fonctionnaire n'ayant pas encore accompli le nombre d'années prévus à l'alinéa qui précède.

Art. 48.

1. Les fonctionnaires en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal et dont le traitement calculé en fonction des dispositions du même règlement ou le grade est inférieur à celui dont ils bénéficiaient d'après le règlement grand-ducal modifié du 4 avril 1964 portant assimilation des traitements des fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, à ceux des fonctionnaires de l'État, conserveront l'ancien traitement de base ou l'ancien grade arrêté la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement, aussi longtemps qu'il est plus élevé. Toutefois, pour les fonctionnaires réintégrant le service après un congé de maternité, un congé parental ou un congé sans traitement, le traitement de base est arrêté au jour de la réintégration.

Par traitement de base au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application de l'annexe B et des articles 14, 15 et 26.

Pour l'application du présent article, les comparaisons entre traitements de base se font en fonction d'une tâche complète. Les différences ainsi établies sont ajustées au prorata de la tâche effective de l'agent.

2. Pour les fonctionnaires en service provisoire, en service, en congé de maternité, en congé parental, en congé sans traitement ou dont le service provisoire a été suspendu au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, les anciennes dispositions 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 pour ce qui est de la fixation du traitement dû pendant le service provisoire.

3. Par dérogation à l'article 5, les anciennes dispositions relatives à la fixation du traitement initial et aux modalités de calcul de la bonification d'ancienneté de service pour la fixation du traitement initial telles qu'elles ont été notamment fixées par l'article 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 fonctionnaires en service provisoire en service la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement.

4. Par dérogation à l'article 5, les anciennes dispositions relatives à la fixation du traitement initial et aux modalités de calcul de la bonification d'ancienneté de service pour la fixation du traitement initial telles qu'elles ont été notamment fixées par l'article 3 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 fonctionnaires en service provisoire en service la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement.

5. Par dérogation à l'article 26, paragraphe 8 pour les fonctionnaires de la rubrique de traitement « Administration générale », catégorie de traitement D, groupe de traitement D1, sous-groupe à attributions particulières, assumant les fonctions d'agent pompier dirigeant et tombant sous le champ d'application de

la loi 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, l'âge donnant droit au supplément en traitement y visé est fixé à cinquante ans.

6. Le régime de la réintégration des fonctionnaires retraités, qui au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement bénéficient d'une réintégration sur base de l'article 23 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, est maintenu jusqu'à l'expiration de l'autorisation leur accordée pour la réintégration.

Art. 49.

1. Pour les fonctionnaires et employés communaux en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement et pour les conjoints ou partenaires au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats de fonctionnaires ou agents de l'État en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement ayant droit à ou bénéficiant d'une allocation de famille sur base de l'article 9 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 à la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement, les dispositions de l'article précité restent applicables.

Toutefois, ces fonctionnaires peuvent opter une fois et de manière irrévocable pour l'application des nouvelles dispositions de l'article 16.

2. Pour les fonctionnaires en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement, qui ne bénéficient pas ou plus d'une allocation de famille d'après les anciennes dispositions, les dispositions de l'article 16 du présent règlement sont applicables.

Art. 50.

Les fonctionnaires en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal et intégrés en vertu de l'article 40 dans un sous-groupe de traitement où l'autorisation d'exercer la médecine soit en qualité de médecin-généraliste, soit en qualité de médecin-spécialiste délivrée par le Ministre ayant la Santé dans ses attributions représente une condition d'accès à leurs fonctions 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.

Pour les fonctionnaires visés à l'alinéa précédent, l'expérience professionnelle à prendre en compte pour déterminer l'augmentation d'échelon est celle acquise au moment de leur entrée en service.

Art. 51.

1. Pour les fonctionnaires en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, il est instauré un mécanisme temporaire de changement de groupe permettant à ces fonctionnaires d'accéder à un groupe de traitement supérieur au leur dans les conditions et suivant les modalités déterminées au présent article. Le bénéfice de ce mécanisme est limité à une période de dix ans à compter de l'entrée en vigueur du présent règlement.

2. Le fonctionnaire désirant profiter de ce mécanisme temporaire de changement de groupe doit en faire la demande par écrit auprès du collège des bourgmestre et échevins, qui en saisit la commission de contrôle prévue par le 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, dénommée par la suite par les termes « commission de contrôle ». La demande du fonctionnaire doit indiquer le groupe de traitement et le poste brigué dans l'organigramme.

3. Pour pouvoir bénéficier de ce mécanisme temporaire de changement de groupe, le fonctionnaire doit remplir les conditions suivantes :

1. avoir accompli quinze années de service depuis sa nomination définitive ;
2. être classé à une fonction relevant du niveau supérieur ;

3. occuper un poste qui comporte l'exercice des fonctions et attributions supérieures à celles revenant à son groupe de traitement initial.

Pour la sélection des candidats, il sera tenu compte s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire en question.

Le nombre maximum de fonctionnaires d'un groupe de traitement pouvant bénéficier de ce mécanisme temporaire de changement de groupe, est fixé à vingt pour cent de l'effectif total du groupe de traitement initial de l'administration dont relève le fonctionnaire. Toute fraction résultant de l'application du taux établi ci-dessus compte pour une unité. Le taux maximal prévu par le présent alinéa ne s'applique pas aux fonctionnaires assumant les fonctions de secrétaire, de secrétaire-rédacteur ou de receveur. Pour l'application du présent alinéa, ces agents ne sont pas considérés comme appartenant à leur groupe de traitement respectif.

Sur avis de la commission de contrôle, le collège des bourgmestre et échevins décide de l'admissibilité du candidat. Le candidat retenu doit présenter un travail personnel de réflexion sur un sujet en relation avec la fonction qu'il occupe. La commission de contrôle définit le sujet du travail personnel de réflexion, à présenter dans un délai fixé par la même commission lequel ne peut excéder un an.

Le changement de groupe de traitement dans le cadre du présent article ne peut se faire qu'une seule fois et dans les limites de l'article 2 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 le fonctionnaire.

Le fonctionnaire dont le travail personnel de réflexion a été retenu comme conforme en ligne avec le sujet par la commission de contrôle, accède par promotion au groupe de traitement retenu au paragraphe 3 du présent article par le conseil communal sous l'approbation du ministre de l'Intérieur. L'avancement en traitement et les promotions ultérieures du fonctionnaire ayant changé de groupe de traitement sont soumis aux dispositions réglementant son nouveau groupe de traitement.

En cas de non-conformité d'un premier travail personnel de réflexion constaté comme hors sujet par la commission de contrôle, le fonctionnaire qui en fait la demande et dont la nouvelle candidature a été retenue par le collège des bourgmestre et échevins, peut présenter un travail personnel de réflexion sur un nouveau sujet dans un délai à fixer par la même commission de contrôle et qui ne peut dépasser trois mois. Lorsque ce nouveau travail personnel de réflexion a été retenu comme en ligne avec le sujet par la commission de contrôle, les dispositions de l'alinéa précédent lui sont applicables. Lorsque ce nouveau travail personnel de réflexion a été retenu comme hors sujet par la commission de contrôle, le candidat est définitivement écarté du bénéfice du mécanisme temporaire de changement de groupe.

Chapitre 15 - Dispositions abrogatoires et finales

Art. 52.

1. Le règlement grand-ducal modifié du 4 avril 1964 portant assimilation des traitements des fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, à ceux des fonctionnaires de l'État est abrogé, à l'exception des dispositions expressément maintenues en vigueur par le présent règlement grand-ducal ou nécessaires à la définition du traitement pensionnable servant au calcul des pensions accordées avant l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal en exécution de la législation applicable aux fonctionnaires communaux en matière de pension.

2. Pour les fonctionnaires visés par l'article 17 III., paragraphes 2 à 5 du règlement grand-ducal du 4 avril 1964 précité, ainsi que pour ceux dont les fonctions et carrières ne sont pas reprises par l'article 40 du présent règlement grand-ducal, les dispositions du règlement grand-ducal du 4 avril 1964 précité restent applicables sans préjudice de l'application de l'article 49 du présent règlement.

3. Pour les fonctionnaires au service des communes dans les nouvelles catégories, groupes et sous-groupes de traitement à la veille de l'entrée en vigueur du présent règlement, les anciennes dispositions 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 pour ce qui est des dispositions relatives à la fixation du traitement pendant le service provisoire, de l'échelon de début de carrière et du grade de computation de la

bonification d'ancienneté de service pour la fixation du traitement initial et au paiement du traitement initial du fonctionnaire qui a atteint l'âge fictif prévu pour sa carrière.

Art. 53.

Le présent règlement grand-ducal 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

Annexes

Annexe A :

Régime transitoire de la rubrique « Enseignement »

Catégorie de traitement	Groupe de traitement	Sous-groupe de traitement	Grade	Fonction
A	A ₁	Sous-groupe enseignement	E ₇	professeur de conservatoire
		Sous-groupe à attribution particulière	E ₈	directeur de conservatoire
			E _{7ter}	directeur-adjoint de conservatoire
C	C1	Sous-groupe enseignement	4	maître d'éducation physique

Annexe B :

B1) Tableaux indiciaires

I. Administration générale

Grade	Echelons															Nombre et valeur des augmentations biennales		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
S4	940																	
S3	805																	
S2	720																	
S1	700																	
18	455	470	490	510	530	550	570	590	610	630	647							
17	440	455	470	490	510	530	550	570	590	610	625							
16	410	425	440	455	470	485	500	515	530	545	560							
15	380	395	410	425	440	455	470	485	500	515	530							
14	360	380	395	410	425	440	455	470	485	500								
13	320	340	360	380	395	410	425	440	455	470								
12	290	305	320	340	360	380	395	410	425									
11	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380	395							
10	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	362							
9	218	230	242	254	266	278	290	302	314	326	338							
8bis	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320	332	339				
8	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	311						
7bis	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	278	290	302	314	320			
7	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	272						
6	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253							
5	154	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244							
4	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224							
3	132	139	146	153	160	167	174	181	188	195	202							
2	121	128	135	142	149	156	160	164	168	172								

B2) Allongements

Pour les fonctionnaires de la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1, sous-groupe à attributions particulières de la rubrique « Administration générale » nommés à la fonction de directeurs et directeurs adjoints, de secrétaire général adjoint, de médecin-dentiste dirigeant, de médecin, de médecin scolaire, de médecin vétérinaire dirigeant et d'officier commandant des sapeurs professionnels, le grade 16 est allongé d'un douzième et treizième échelon ayant respectivement les indices 575 et 594.

B3) Tableau indiciaire transitoire de la rubrique Enseignement

Grade	Echelons																				Nombre et valeur des augmentations biennales	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
E8	440	445	470	490	510	530	550	570	590	610	625											2x15+7x20+1x15
E7T	335	350	365	385	405	425	440	455	470	485	500	515	530	545	560	575	591					2x15+3x20+10x15+1x16
E7	290	305	320	340	360	380	395	410	425	440	455	470	485	500	515	530	546	560				2x15+3x20+10x15+1x16+1x14
E6T	311	323	333	350	365	385	400	415	430	445	460	475	490	505	520	535	549					2x12+2x15+1x20+10x15+1x14
E6B	291	303	315	330	345	365	380	395	410	425	440	445	470	485	500	515	529					2x12+2x15+1x20+10x15+1x14
E6	266	278	290	305	320	340	355	370	385	400	415	430	445	460	475	490	504					2x12+2x15+1x20+10x15+1x14
E5T	299	311	323	338	358	373	388	403	418	433	448	463	478	498	518	525						2x12+1x15+1x20+8x15+2x20+1x7
E5	254	266	278	293	313	328	343	358	373	388	403	418	433	453	473	480						2x12+1x15+1x20+8x15+2x20+1x7
E4	214	226	238	250	262	270	292	307	322	337	352	367	382	397	409	421	441	453	465	475		4x12+9x15+2x12+1x20+2x12+1x10
E3T	214	226	238	250	262	274	286	298	310	322	334	349	364	379	394	409	424	439	450			10x12+7x15+1x11
E3B	198	209	221	233	245	260	275	287	299	311	323	335	347	359	371	383	398	413				1x11+3x12+2x15+9x12+2x15
E3	185	196	208	220	232	247	262	274	286	298	310	322	334	346	358	370	385	400				1x11+3x12+2x15+9x12+2x15
E2	176	185	196	209	222	235	248	261	274	287	300	313	326	339	352							1x9+1x11+12x13
E1B	176	185	194	205	216	227	238	249	260	271	282	294	307	320	333							2x9+8x11+1x12+3x13
E1	163	172	181	192	203	214	225	236	247	258	269	281	294	307	320	333	339					2x9+8x11+1x12+4x13+1x69

Annexe C :

Relevé des classes de population :

Classe de population A: plus de 60.000 habitants;

Classe de population B: de 30.001 à 60.000 habitants;

Classe de population C: de 10.001 à 30.000 habitants;

Classe de population DE: de 3.001 à 10.000 habitants

Classe de population F: de 2.001 à 3.000 habitants

Classe de population G: 2.000 habitants et moins;

Classe de population S: syndicats de communes

