

MEMORIAL

Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL

Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A—N° 80

11 décembre 1991

Sommaire

CHEMINS DE FER LUXEMBOURGEOIS

- Règlement grand-ducal du 29 novembre 1991 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois (I) page **1484**
- Règlement grand-ducal du 29 novembre 1991 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois (II) **1486**
-

Règlement grand-ducal du 29 novembre 1991 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois. (I)

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

Vu la loi du 28 décembre 1920 autorisant le Gouvernement à édicter un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants des chemins de fer situés sur le territoire du Grand-Duché, telle qu'elle a été complétée par celle du 4 avril 1964;

Vu l'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 portant approbation du texte codifié du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, tel qu'il a été modifié par les règlements grand-ducaux des 27 mars 1964, 24 octobre 1978, 23 avril 1979, 26 avril 1987, 4 décembre 1987 et 13 juin 1989;

Vu la loi du 16 juin 1947 concernant l'approbation de la Convention belgo-franco-luxembourgeoise du 17 avril 1946 relative à l'exploitation des chemins de fer du Grand-Duché et des Conventions annexes;

La Commission paritaire prévue par l'article 67 du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois et la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois entendues en leurs avis;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre des Transports et de Notre Ministre des Finances et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article 1^{er}

L'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 portant approbation du texte codifié du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, tel qu'il a été modifié par la suite, est complété par un nouvel article 50ter, libellé comme suit:

«**Art. 50ter.** 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. Le directeur général ou son délégué peut renoncer en tout ou en partie à la récupération des montants versés en trop.

La restitution de prestations est obligatoire si l'agent 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.

Dans le cas où la somme à rembourser dépasse cinq pour-cent du traitement mensuel de l'agent, la décision de restitution ne peut être prise qu'après que l'intéressé aura été entendu soit verbalement, soit par écrit.»

Article 2

L'article 67^o de l'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 précité est complété par deux nouveaux alinéas 7 et 8 libellés comme suit:

«Par dérogation aux dispositions de l'article 48¹ les agents à l'essai et stagiaires entrés en service après le 1er janvier 1989 bénéficient à la date de leur admission au Réseau de l'échelon qui suit immédiatement l'échelon tel qu'il est défini à cet article.

Par dérogation à l'article 48¹ précité les agents à service continu nouvellement nommés après le 1er janvier 1989 bénéficient à la date de cette nomination de l'échelon qui suit immédiatement l'échelon tel qu'il est défini à cet article. Toutefois, ces agents ainsi que ceux visés à l'alinéa précédent qui atteignent l'âge fictif prévu pour leur carrière après la nomination au grade de début respectivement leur admission au Réseau, bénéficient d'un second échelon supplémentaire le 1^{er} jour du mois qui suit celui pendant lequel ils atteignent l'âge fictif.»

Article 3

L'alinéa 7 du point VIII des Dispositions additionnelles annexées au Titre 1er de l'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 précité est modifié comme suit:

«VIII 7^o Les agents rémunérés respectivement nommés dans l'un des grades I/3a, I/4, I/4a, I/5, I/6 et I/6bis qui sont détenteurs du permis de conduire de la catégorie D et dont l'emploi comporte de façon prépondérante la conduite d'autobus, bénéficient de l'allocation d'une prime de conduite non pensionnable de 7 points indicielles.»

Article 4

Les dispositions additionnelles annexées au Titre 1er de l'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 précité sont complétés par un point X libellé comme suit:

«X.

- I. L'agent en activité de service bénéficie d'une allocation de fin d'année, non pensionnable, payable avec le traitement du mois de décembre.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le versement de l'allocation précitée a lieu, pour l'exercice 1990, au cours du mois de décembre 1990 par application des dispositions de l'article IV.V. de la loi du 12 décembre 1990 modifiant et complétant, entre autres, la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le montant de cette allocation est égal à cinquante 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 des rémunérations et des dispositions additionnelles I à IX faisant annexe au Titre Ier du présent Statut, de l'article 48¹¹ et de l'article 48⁶ § 3.

- II. L'agent entré en service en cours d'année reçoit autant de douzièmes de cinquante pour-cent du traitement de base du mois de décembre qu'il a presté de mois de travail depuis son entrée.

L'agent qui quitte le service en cours d'année pour des raisons autres que celles prévues aux articles 40 al. 3 et 38 - 6^o reçoit autant de douzièmes de cinquante pour-cent du dernier traitement mensuel qu'il a presté de mois de travail dans l'année.

Pour l'agent visé par le présent paragraphe, l'allocation de fin d'année équivaut soit à cinquante pour-cent du traitement de base du mois de décembre soit à cinquante pour-cent du traitement de base du dernier mois travaillé, proratisés par rapport à la tâche et aux mois travaillés.

- III. Ne sont pas à considérer comme mois de travail prestés les mois pendant lesquels l'intéressé a bénéficié d'un trimestre de faveur, d'un traitement d'attente, d'une pension spéciale ou d'une indemnité de préretraite.
- IV. L'allocation de fin d'année est exempte de la cotisation pour l'assurance maladie.»

Article 5

L'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 précité est complété par un nouvel article 76, libellé comme suit:

«**Art. 76.** Les ayants droits visés par l'article 4 a) de 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 sont censés remplir les prémisses nécessaires à la réalisation des promotions normales prévues dans leurs filières respectives occupées au moment de la survenance du risque.

En application de l'alinéa qui précède

- le grade I/6bis allongé est considéré comme fin de carrière pour les agents nommés à un emploi relevant d'une filière de la carrière inférieure;
- le grade I/4 allongé est considéré comme fin de carrière pour les agents nommés à un emploi de la carrière inférieure ne relevant pas d'une filière de cette carrière;
- le grade A/6 allongé est considéré comme fin de carrière pour les agents nommés à un emploi des grades A/4 et A/5 d'une filière de la carrière artisanale;
- le grade A/4 allongé est considéré comme fin de carrière pour les agents nommés à un emploi de la carrière artisanale ne relevant pas d'une filière de cette carrière;
- le grade fictif S/3bis allongé est considéré comme fin de carrière pour les agents nommés à un emploi du grade A/6;
- le grade M/4bis allongé est considéré comme fin de carrière pour les agents nommés à un emploi de la carrière moyenne;
- le grade S/5 allongé est considéré comme fin de carrière pour les agents nommés à un emploi des grades S/1, S/2, S/3, S/4 et S/5 de la carrière supérieure;
- le grade S/7 allongé est considéré comme fin de carrière pour les agents nommés à un emploi des grades S/6 et S/7.»

Article 6

- 1) L'article 2 entre en vigueur le 02 janvier 1989.
- 2) L'article 3 entre en vigueur le 1er janvier 1991.
- 3) L'article 4 entre en vigueur le 15 décembre 1990.
- 4) L'article 5 entre en vigueur le 1er novembre 1986.

Article 7

Notre Ministre des Transports et Notre Ministre des Finances sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Le Ministre des Transports,
Robert Goebbels

Le Ministre des Finances,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 29 novembre 1991.
Jean

Règlement grand-ducal du 29 novembre 1991 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois. (II)

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

Vu la loi du 28 décembre 1920 autorisant le Gouvernement à édicter un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants des chemins de fer situés sur le territoire du Grand-Duché, telle qu'elle a été complétée par celle du 4 avril 1964;

Vu l'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 portant approbation du texte codifié du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, tel qu'il a été modifié par les règlements grand-ducaux des 27 mars 1964, 24 octobre 1978, 23 avril 1979, 26 avril 1987, 4 décembre 1987 et 13 juin 1989;

Vu la loi du 16 juin 1947 concernant l'approbation de la Convention belgo-franco-luxembourgeoise du 17 avril 1946 relative à l'exploitation des chemins de fer du Grand-Duché et des conventions annexes;

La Commission paritaire prévue par l'article 67 du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois et la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois entendues en leurs avis;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre des Transports et de Notre Ministre des Finances et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

Article 1^{er}

L'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 portant approbation du texte codifié du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois est complété par un nouvel article 12ter, libellé comme suit:

«Art. 12ter

I. *Congé de maternité et congé d'accueil*

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

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

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

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

2. En cas d'adoption d'un enfant non encore admis à la première année d'études primaires, l'agent bénéficie, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite, d'un congé d'accueil de huit semaines. Le bénéfice de cette disposition ne s'applique pourtant qu'à l'un des deux conjoints.

En cas d'adoption multiple la durée du congé d'accueil est portée de 8 à 12 semaines.

3. Le congé de maternité visé au point 1 ainsi que le congé d'accueil visé au point 2 sont considérés comme période d'activité de service.

II. *Congé sans traitement*

1. L'agent a droit, à sa demande, à un congé sans traitement consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil visé au point I.1. et 2. ci-dessus.

Le congé sans traitement visé par le présent point ne peut dépasser une année. En principe il est accordé pour une année entière.

Entre le congé de maternité ou d'accueil visés au point I et le congé sans traitement visé par le présent point ne peut être intercalée aucune période d'activité de service ni aucune période de congé.

Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent point, survient une grossesse ou adoption, ce congé sans traitement prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues au point I du présent article ainsi que, le cas échéant, à un congé sans traitement ou à un congé pour travail à mi-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par le présent point et par le point III subséquent.

Le congé sans traitement visé par le présent point est considéré - le non-paiement du traitement et le droit au congé annuel mis à part - comme période d'activité de service intégrale pour les avancements en échelon ou en traitement, pour le droit d'admission à l'examen de promotion ainsi que pour la détermination du droit à la pension et le calcul de la pension ainsi que pour les promotions aux emplois relevant des différents grades dont le nombre n'est pas fixé limitativement.

2. Un congé sans traitement peut être accordé à l'agent sur sa demande dans les cas ci-après:

- a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans :
- b) pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Le congé sans traitement visé par le présent point doit être demandé et accordée en principe par années entières et, en tout cas, en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. Sauf circonstances exceptionnelles constatées par le directeur du réseau ou son délégué, il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé.

Si pendant le congé sans traitement visé par le présent point, survient une grossesse ou adoption, ce congé sans traitement prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues au point I ci-dessus ainsi que, le cas échéant, à un congé sans traitement ou à un congé pour travail à mi-temps dans les conditions et selon les modalités prévues par le paragraphe 1 du présent point et par le point III.1. ci-après.

Sous réserve de dispositions légales contraires, le congé sans traitement visé par le présent point ne compte ni pour les avancements en échelon et en traitement, ni pour les promotions, ni pour le droit d'admission à l'examen de promotion, ni pour le calcul de la pension, ni pour le droit au congé annuel. Ce congé compte pour la détermination du droit à la pension dans les conditions et limites de l'article afférent du règlement sur les pensions des agents des CFL.

3. Le poste de l'agent en congé sans traitement peut être confié à un remplaçant selon les besoins de service. Lorsque le remplacement doit se faire par voie d'embauchage et que lors de la reprise du service il n'existe pas de vacance dans l'emploi duquel relève l'agent susvisé, le remplaçant est placé temporairement hors effectif jusqu'à survenance de la première vacance de poste dans cet emploi.

A l'expiration du terme découlant des paragraphes 1. et 2. ci-dessus l'agent ne peut assumer à nouveau ses fonctions à plein temps qu'à condition qu'il existe une vacance à plein temps dans le même service central ou local et le même emploi ou emploi similaire.

Lorsqu'une vacance de poste à temps plein fait défaut, le congé sans traitement est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste.

4. Les congés sans traitement sont accordés par le directeur du réseau, le chef du service du personnel et le chef de service dont relève l'agent entendus en leurs avis.

III. *Congé pour travail à mi-temps*

1. L'agent a droit, sur sa demande, à un congé pour travail à mi-temps consécutivement à un congé de maternité, à un congé d'accueil visés au point I ou au congé sans traitement visé au point II.1. ci-dessus.

Fait exception à cette disposition générale en matière de congé pour travail à mi-temps le personnel désigné ci-après :

- a) agents travaillant suivant des tableaux de service tiercé ou binaire ou suivant des roulements de service,
- b) agents exerçant une fonction de dirigeant, de préposé ou de chef d'équipe à un service central ou local.

Le congé pour travail à mi-temps n'est accordé qu'aux conditions et suivant les modalités prévues ci-après :

Il n'est pas autorisé à faire changer de poste ou de service l'agent qui relève des points a) et b) ci-dessus afin de le faire bénéficier du congé pour travail à mi-temps.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point est accordé pour élever un ou plusieurs enfants non encore admis à la première année d'études primaires.

Le congé pour travail à mi-temps doit être demandé et accordé en principe par années entières, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré, un mois au moins avant l'expiration du congé de maternité, du congé d'accueil ou du congé sans traitement visés aux points I et II.1. ci-dessus. Sauf circonstances exceptionnelles constatées par le directeur du réseau ou son délégué, il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé.

Entre le congé de maternité ou d'accueil visés au point I ci-dessus et le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point ainsi qu'entre le congé sans traitement visé au point II. 1. ci-dessus et le congé pour travail à mi-temps, ne peut être intercalée aucune période d'activité de service ni aucune période de congé.

Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe survient une grossesse ou adoption, ce congé pour travail à mi-temps prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues au point 1. ci-dessus, ainsi que, le cas échéant à un congé sans traitement, dans les conditions et selon les modalités prévues au point II. 1. En outre, il a droit à un congé pour travail à mi-temps s'il en remplit les conditions afférentes.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point est considéré - le non-paiement de la moitié du traitement et le droit à moitié du congé annuel mis à part - comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et les avancements en traitement.

En ce qui concerne les promotions aux emplois relevant des différents grades et dont le nombre n'est pas fixé limitativement, le droit d'admission à l'examen de promotion ainsi que la détermination du droit à la pension et le calcul de la pension, seule la période de la première année consécutive au congé de maternité ou d'accueil est considérée comme période d'activité de service intégrale. Le congé postérieur à la première année compte pour la détermination du droit à la pension dans les conditions et limites de l'article afférent du règlement sur les pensions des agents des CFL.

2. Un congé pour travail à mi-temps peut être accordé à l'agent, sur sa demande, soit pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans, soit pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point doit être demandé et accordé en principe par années entières et, en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. Sauf circonstances exceptionnelles constatées par le directeur du réseau ou son délégué, il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé.

Peuvent bénéficier d'un congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe tous les agents à l'exception de ceux désignés ci-après :

- a) agents travaillant suivant des tableaux de service tiercé ou binaire ou suivant des roulements de service,
- b) agents exerçant une fonction de dirigeant, de préposé ou de chef d'équipe à un service central ou local,
- c) agents relevant de la carrière supérieure et examinés pour les grades S/4-S/7bis.

Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou adoption, ce congé pour travail à mi-temps prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues au point I ci-dessus, ainsi que, le cas échéant, à un congé sans traitement dans les conditions et selon les modalités prévues au point II. 1. ci-dessus. En outre, il a droit à un congé pour travail à mi-temps s'il en remplit les conditions afférentes.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe est considéré - le non paiement de la moitié du traitement et le droit à moitié du congé annuel mis à part - comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement ainsi que pour la détermination du droit à la pension dans les conditions et limites de l'article afférent du règlement sur les pensions des agents des CFL. Il ne compte toutefois ni pour les promotions, ni pour le droit d'admission à l'examen de promotion, ni pour le calcul de la pension.

3. Lorsqu'un agent laisse une demi-vacance à la suite d'un congé pour travail à mi-temps, cette vacance est comblée selon les besoins de service.

Lorsque deux agents d'un même service central ou local, remplissant un emploi ou une fonction de grades identiques ou similaires, bénéficient d'un congé pour travail à mi-temps, un autre agent à temps plein peut être engagé.

Lorsqu'il n'existe pas de vacance dans l'emploi considéré au moment de la reprise de service à plein temps de l'agent bénéficiant du congé pour travail à mi-temps, le remplaçant est placé temporairement hors effectif, jusqu'à la survenance de la première vacance de poste dans cet emploi.

A l'expiration du terme du congé pour travail à mi-temps, l'agent ne pourra assumer à nouveau ses fonctions à plein temps qu'à la condition qu'il existe une vacance à temps plein dans le même service central ou local et le même emploi ou un emploi similaire.

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

Lorsqu'une vacance de poste à temps plein fait défaut, le congé pour travail à mi-temps est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste.

4. L'agent bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps est tenu d'accomplir chaque mois, conformément à un horaire arrêté par le chef de service ou le chef local dont il dépend, l'agent entendu en ses observations, des prestations d'une durée égale à la moitié de la durée de travail normale.

Il touche la moitié du traitement normal.

Sont calculées sur cette moitié les cotisations pour l'assurance-maladie.

Le congé pour travail à mi-temps est accordé suivant les modalités prévues au point 4 du paragraphe II ci-dessus.

L'agent bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps ne peut exercer, pendant la durée de ce congé, aucune autre activité lucrative. Sont applicables en ce sens les principes afférents en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

IV. Travail à mi-temps

Un règlement du réseau peut désigner certaines fonctions comportant temporairement du service à mi-temps.

Par dérogation à l'article 1er du livre I, titre 1er et à l'article 11 du livre II du statut du personnel des CFL, les titulaires ont la qualité d'agent des CFL et ont droit à la moitié du traitement. La période de service à mi-temps est

mise en compte intégralement pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement ainsi que pour la détermination du droit à la pension dans les conditions et limites de l'article 9, II du règlement sur les pensions des agents des CFL. Elle ne compte toutefois qu'à moitié pour les promotions, le droit d'admission à l'examen de promotion et pour le calcul de la pension.

V. *Disposition additionnelle*

Peuvent bénéficier d'un congé sans traitement ou d'un congé pour travail à mi-temps visés au points II. 1 et 2.a) et III. 1. et 2 a) ci-dessus, soit l'agent féminin, soit l'agent masculin dont le conjoint a bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé d'accueil.»

Article 2

L'article 14 de l'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 précité est abrogé.

Article 3

L'article 31 modifié de l'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 précité est modifié comme suit à partir de la lettre b) :

«b) Punitions à la décision du directeur :

- 4° la réprimande avec amende de cent un francs à deux cent cinquante francs ;
- 5° la réprimande avec retard de un à quatre mois dans l'attribution d'une biennale ou, si l'agent est classé au dernier échelon d'un grade, la réprimande avec remplacement pendant un à quatre mois à l'avant-dernier échelon de ce grade ;
- 6° le déplacement à titre de mesure disciplinaire ;
- 7° la rétrogradation à un grade inférieur ;
- 8° le dernier avertissement ;
- 9° la radiation des cadres pour une durée inférieure ou égale à deux ans ;
- 10° la mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale ;
- 11° la révocation.

Les effets de la mesure disciplinaire prévue sous b), 5° sont uniquement d'ordre pécuniaire et n'affectent pas l'ancienneté de traitement.

Toutes les mesures disciplinaires à partir du déplacement à titre de mesure disciplinaire entraînent pour les agents inscrits sur un tableau de classement ou d'avancement la radiation de ce tableau.

Toute nouvelle faute comportant une punition prononcée par le directeur et commise dans le délai de douze mois à partir de la notification d'un dernier avertissement entraîne la révocation.

Les fonctionnaires ci-dessus qualifiés ou ceux qui sont régulièrement désignés pour les remplacer dans leurs fonctions, prononcent personnellement et sans délégation les mesures disciplinaires relevant de leur compétence.»

Article 4

L'article 38 modifié de l'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 précité est modifié comme suit :

«**Art. 38.** Pour tout agent la cessation des fonctions peut avoir lieu :

- 1° par démission ;
- 2° par mise à la retraite ;
- 3° par mise à la réforme ;
- 4° par licenciement, conformément aux dispositions afférentes de l'article 4 du présent statut ;
- 5° par mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale ;
- 6° par radiation des cadres ;
- 7° par révocation ;
- 8° par application du deuxième alinéa du paragraphe 4 de l'article 12 du présent statut ;
- 9° par suppression d'emploi qui ne pourra être prononcée que conformément à un règlement d'administration publique et après que la délégation centrale du personnel aura été entendue dans son avis.

Tout agent qui a cessé de faire partie du personnel ne peut être réadmis au Réseau, sauf exception dûment admise par la direction.

Sans préjudice de l'action pénale, tout agent (employé ou ouvrier) au service des chemins de fer qui aura provoqué à une cessation concertée du service ou qui, dans le but de provoquer ou de prolonger une interruption de service, refuse ou néglige d'effectuer les travaux qu'il s'est engagé à faire en prenant service, sera considéré comme ayant cessé immédiatement de faire partie du personnel des chemins de fer, et comme ayant renoncé à tous droits de n'importe quelle nature, dérivant ou dépendant de la charge qu'il occupait.

(Règlement grand-ducal du 22 février 1974)

L'abstention de l'agent de prester ses services en raison d'une grève professionnelle faite dans des conditions qui seront définies par une loi réglementant le droit de grève dans le secteur public, ne constitue ni une interruption ni un refus de service et n'est pas à considérer comme cessation concertée du service.»

Article 5

Notre Ministre des Transports et Notre Ministre des Finances sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Le Ministre des Transports,
Robert Goebbels

Le Ministre des Finances,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 29 novembre 1991.
Jean