

**Projet de règlement grand-ducal portant modification :**

- 1° du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux ;**
- 2° du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux ;**
- 3° du règlement grand-ducal du 14 août 2017 déterminant les conditions et modalités de la mise à la disposition aux fonctionnaires et employés communaux de vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement.**

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 la loi communale modifiée du 13 décembre 1988, et notamment son article 99 ;

Vu la fiche financière ;

Vu l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et du Syndicat des villes et communes luxembourgeoises ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

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

*Arrêtons :*

**Chapitre 1<sup>er</sup> – Modification du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux**

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article 14 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux est modifié comme suit:

- 1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :
  - a) Les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont remplacés comme suit :

« 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. Le collège des bourgmestre et échevins désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité de travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

A cette fin, le collège des bourgmestre et échevins :

- a) définit le nombre des postes à responsabilités particulières de son administration ;
- b) définit le nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
- c) désigne les fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité de travail. ».

- b) A l'alinéa 4, devenu l'alinéa 7, les termes « 15 % » sont remplacés ceux de « 30 pour cent ».

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, la dernière phrase est remplacée comme suit :

« Le collège des bourgmestre et échevins désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilités particulières en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. ».

- b) A la suite de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sont insérés les trois alinéas nouveaux suivants libellés comme suit :

« Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. ».

- c) A l'alinéa 3, devenu l'alinéa 6, les termes « 15 % » sont remplacés par ceux de « 30 pour cent ».

3° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, la dernière phrase est remplacée comme suit :

« Le collège des bourgmestre et échevins désigne les fonctionnaires occupant un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. ».

b) A la suite de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sont insérés les trois alinéas nouveaux suivants libellés comme suit :

« Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. ».

c) Au point 1°, les termes « 5, 6 et 7 » sont remplacés par ceux de « 7 et 7bis ».

d) Aux points 1° à 9°, les termes « 15 % » sont remplacés par ceux de « 30 pour cent ».

4° Au paragraphe 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont respectivement remplacés par les chiffres 30, 27, 25, 20 et 15.

**Art. 2.** A l'article 15 du même règlement, le chiffre « 25 » est remplacé par celui de « 30 ».

**Art. 3.** Au chapitre 10 même règlement, l'intitulé de la lettre g) est remplacé comme suit :

« g) Les primes de doctorat en sciences, de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur ».

**Art. 4.** L'article 22 même règlement est complété par un paragraphe nouveau, libellé comme suit:

« 3. Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au service provisoire ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle non pensionnable selon les modalités suivantes :

1° de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ;

2° de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, tels que prévus par respectivement l'article 66 et l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

La procédure d'attribution de la prime visée par le présent paragraphe est déterminée par voie de règlement grand-ducal. ».

**Art. 5.** A l'article 41 même règlement, le paragraphe 3 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, dernière phrase, les termes « 15 % » sont remplacés par ceux de « 30 pour cent ».
- b) L'alinéa 2 est supprimé.

**Chapitre 2 – Modification du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux**

**Art. 6.** L'article 29 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 3, première phrase, le chiffre « 15 » est remplacé par celui de « 30 ».
- 2° A l'alinéa 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont respectivement remplacés par les chiffres 30, 27, 25, 20 et 15.

**Art. 7.** L'article 31 du même règlement est complété par un paragraphe nouveau, libellé comme suit :

« 3. Sont applicables aux employés les dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 22, paragraphe 3, du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux. ».

**Art. 8.** A l'article 50, alinéa 2, du même règlement, les termes « vingt », « quinze » et « dix » sont respectivement remplacés par ceux de « vingt-cinq », « vingt » et « quinze ».

**Chapitre 3 – Modification du règlement grand-ducal du 14 août 2017 déterminant les conditions et modalités de la mise à la disposition aux fonctionnaires et employés communaux de vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement**

**Art. 9.** A l'article 3 du règlement grand-ducal du 14 août 2017 déterminant les conditions et modalités de la mise à la disposition aux fonctionnaires et employés communaux de vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement, paragraphe 1<sup>er</sup>, le tableau est remplacé par le tableau suivant :

Classe	Porteurs de vêtements spéciaux de travail	Porteurs d'uniforme
	I	II
	Fonctionnaires administratifs, techniques et scientifiques dont le service comporte le port de vêtements spéciaux de travail ou qui exercent des activités d'huissier ou d'agent de salle	Sous-groupe à attributions particulières des groupes de traitement C1 et C2bis  Fonction d'agent des domaines
Indemnité d'habillement annuelle	312,03	368,76
Supplément de première mise pour la première année d'engagement dans les catégories, groupes et sous-groupes respectifs	141,83	425,50

#### **Chapitre 4 – Dispositions dérogatoire et finale**

**Art. 10.** Par dérogation aux dispositions de l'article 26 du règlement grand-ducal modifié du 20 décembre 1990 portant fixation des conditions d'admission et d'examen des fonctionnaires communaux, la réussite à l'examen d'admissibilité aux fonctions d'agent municipal relevant du groupe de traitement D2 reste valable en vue d'une nomination provisoire aux fonctions y afférentes, relevant du groupe de traitement D1, pendant une période de cinq ans à compter de la date de la notification au candidat du document prévu à l'article 2, point 4 du même règlement.

**Art. 11.** Le présent règlement produit ses effets au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

**Art. 12.** Le ministre ayant les Affaires communales dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

## Exposé des motifs

En exécution de l'article 22 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, les traitements des fonctionnaires communaux sont fixés par règlement grand-ducal, par assimilation en principal et accessoires, modalités et délais, à ceux des fonctionnaires de l'Etat, en tenant compte de la situation spéciale de la fonction communale.

Le présent projet de règlement grand-ducal a pour objet de transposer dans le secteur communal le projet de loi du 26 juillet 2023 portant modification : 1° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022.

Il relève en outre d'errements constamment appliqués que toute mesure pécuniaire concernant les employés de l'Etat est rendue applicable mutatis mutandis aux employés communaux.

Il s'agit en détail des mesures suivantes :

- l'augmentation de 5 points indiciaires des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
- l'augmentation à 30 % du pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières ; et
- l'introduction dans les groupes de traitement et d'indemnité B1 d'une prime de brevet de maîtrise et d'une prime de brevet de technicien supérieur (BTS).

Il a été convenu que ces trois mesures s'appliqueront avec effet à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

\*

Le présent projet n'a pas d'impact sur le budget de l'Etat considérant que les coûts liés au présent règlement grand-ducal sont imputés sur les budgets des entités communales.

## Commentaire des articles

### Ad articles 1 à 5

Les articles 1 à 5 ont pour objet de modifier le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux afin de mettre en œuvre les points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022.

L'article 1<sup>er</sup> modifie l'article 14 règlement grand-ducal précité du 28 juillet 2017. Les points 1° à 3° concernent le pourcentage maximum de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières pouvant être attribué par groupe de traitement au sein d'une entité communale, en le portant à 30%. Il est également tenu compte au niveau de l'énumération des grades donnant droit à une majoration d'échelon, des modifications apportées au développement de carrière des agents municipaux, qui ont été classés du groupe de traitement D2 vers le groupe de traitement D1 avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Pour rappel, ces 30% constituent une limite à ne pas dépasser et non pas un but à atteindre.

Par assimilation à ce qui est prévu pour les agents de l'Etat, les références respectives aux résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires concernés sont supprimées. Par contre, sont introduits des nouveaux critères selon lesquels le collège des bourgmestre et échevins désignera dorénavant les fonctionnaires occupant un poste à responsabilités particulières et pouvant par conséquent bénéficier d'une majoration d'échelon, ceci à l'instar de ce qui est prévu pour les fonctionnaires de l'Etat et dans l'intérêt d'une plus grande transparence des processus décisionnelles en la matière.

L'article 1<sup>er</sup>, point 4° augmente les valeurs respectives par groupe de traitement des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières de 5 points indiciaires.

L'article 2 modifie l'article 15 du même règlement et augmente de 5 points indiciaires les majorations d'échelon pour fonctions dirigeantes. Le point 3 de l'accord salarial ne les mentionne pas explicitement, mais dans la logique des choses, il est supposé les englober aussi.

Les articles 3 et 4 mettent en œuvre le point 11 de l'accord salarial, à savoir l'attribution d'une prime non pensionnable aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur (BTS) qui relèvent du groupe de traitement B1 et dont le brevet est en lien avec le poste occupé. Cette prime mensuelle est de 10 points indiciaires pendant les cinq premières années à partir de l'admission au stage ou, le cas échéant, à partir du premier jour du mois qui suit celui de l'obtention du brevet. Par la suite, elle est portée à 15 points indiciaires. Par assimilation à ce qui est prévu en la matière pour l'Etat, il est prévu que la procédure d'attribution de la prime visée sera fixée par règlement grand-ducal.

L'article 5 modifie une disposition transitoire de la loi précitée de 2017 en relation avec la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. D'une part, le taux de 15% y mentionné est remplacé par celui de 30% et, d'autre part, l'alinéa qui prévoyait une augmentation temporaire de 5% du pourcentage de 15%, tel que visé à l'article 14 du règlement grand-ducal précité du 28 juillet 2017, est supprimé puisqu'il devient sans objet avec l'augmentation de ce pourcentage maximal à 30%.

### **Ad articles 6 et 7**

Les articles 6 et 7 ont pour objet d'appliquer aux employés communaux les mêmes mesures que celles prévues au bénéfice des fonctionnaires communaux, prévues aux articles 1 à 5 du présent projet.

### **Ad article 8**

L'article 8 modifie l'article 50 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux et augmente les suppléments de rémunération des secrétaires de direction de 5 points indiciaires. Le point 3 de l'accord salarial ne les mentionne pas explicitement, mais dans la logique des choses, il est supposé les englober aussi.

A noter que les critères d'attribution de postes à responsabilités particulières, introduits nouvellement pour les fonctionnaires communaux, s'appliquent également aux employés communaux en exécution de l'article 29, alinéa 1<sup>er</sup> du règlement grand-ducal précité du 28 juillet 2017.

### **Ad article 9**

Cet article a pour objet d'adapter le tableau reprenant les montants de l'indemnité d'habillement des fonctionnaires et employés communaux aux nouveaux groupes de traitement C1, C2 et C2bis. Le nouveau tableau tient également compte des modifications apportées au tableau y afférent, applicables aux fonctionnaires et employés de l'Etat, dans le cadre du projet de loi n° 8040. Il s'agit de la fusion des deux classes I et II actuelles. Dans cette logique, les fonctionnaires et employés administratifs, techniques et scientifiques dont le service comporte le port de vêtements spéciaux de travail ainsi que les agents (fonctionnaires ou employés communaux) qui exercent des activités d'huissier ou d'agent de salle feront partie d'une classe commune (classe I).

### **Ad article 10**

Avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2023, les fonctions d'agent municipal ont été reclassées du groupe de traitement D2 vers le groupe de traitement D1. Le présent article prévoit que pendant une période transitoire de 5 ans, le candidat ayant réussi à l'examen d'admissibilité prévu pour les fonctions d'agent municipal, relevant du groupe de traitement D2, reste admissible en vue d'une nomination provisoire auxdites fonctions du groupe de traitement D1.

### **Ad article 11**

L'article 11 prévoit, conformément à ce qui a été retenu dans l'accord salarial, que les mesures prévues par le présent projet s'appliqueront avec effet rétroactif, au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

### **Ad article 12**

L'article 12 concerne l'exécution.



## Textes coordonnés (extraits)

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

[...]

#### 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 rubriques « 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.~~

**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. Le collège des bourgmestre et échevins désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité de travail.**

**Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.**

**Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.**

**Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.**

**A cette fin, le collège des bourgmestre et échevins :**

- a) **définit le nombre des postes à responsabilités particulières de son administration ;**
- b) **définit le nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;**
- c) **désigne les fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité de travail.**

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%~~**30 pour cent** 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.~~**Le collège des bourgmestre et échevins désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilités particulières en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.**

**Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.**

**Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.**

**Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.**

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%~~**30 pour cent** 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.~~**Le collège des bourgmestre et échevins désigne les fonctionnaires occupant un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.**

**Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.**

**Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.**

**Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.**

- 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~~**7 et 7bis**, le nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à ~~15%~~**30 pour cent** 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%~~**30 pour cent** 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%~~**30 pour cent** 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%~~**30 pour cent** 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 limité à ~~15%~~**30 pour cent** 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%~~**30 pour cent** 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%~~**30 pour cent** 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%~~**30 pour cent** 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 ~~2530~~ points indiciaires;
- b) dans le groupe de traitement A2 de ~~2227~~ points indiciaires;
- c) dans le groupe de traitement B1 de ~~2025~~ points indiciaires;
- d) dans le groupe de traitement C1 de ~~1520~~ points indiciaires;
- e) dans le groupe de traitement D1, sous-groupe à attribution particulières, pour les fonctions prévues sous 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> du paragraphe 5 de l'article 12 de ~~1520~~ points indiciaires ;
- f) dans les groupes de traitement D1, D2 et D3 de ~~1015~~ 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 ~~2530~~ 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. Le fonctionnaire bénéficie d'une allocation de famille pensionnable de 29 points indiciaires, payable avec son traitement. 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. Le collège des bourgmestre et échevins bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale et de la Caisse pour l'avenir des enfants des données nécessaires pour la gestion de l'allocation de famille par le biais d'un échange informatique.

Lorsque l'agent, son conjoint ou partenaire touchent des prestations familiales identiques ou similaires d'un autre État membre de l'Union européenne pour un enfant à charge, il doit immédiatement notifier par écrit au collège des bourgmestre et échevins tout changement en matière d'enfant à sa charge.

L'agent, son conjoint ou partenaire, et dont l'enfant remplit les conditions de l'article 16, paragraphe 2, alinéa 2, doit transmettre au début de chaque année au collège des bourgmestre et échevins une attestation certifiant la coassurance de son enfant en matière de sécurité sociale.

Le paiement indu de l'allocation de famille est sujet à restitution de la part de son bénéficiaire.

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

*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, 26 et 29.

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.

Une prime d'astreinte de 12 points indiciaires, non cumulable avec celle prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup>, est allouée aux fonctionnaires nommés aux fonctions d'agent municipal ou d'agent municipal dirigeant.

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 0,60 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 0,48 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 et la prime de police judiciaire*

**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-champêtre et aux fonctionnaires chargés de l'encaissement à domicile des impôts, taxes et redevances. La prime s'élève à 15 points indiciaires pour les fonctionnaires exerçant les fonctions d'agent municipal ou d'agent municipal dirigeant.

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 15 points indiciaires.

4. Les fonctionnaires exerçant les fonctions d'agent municipal ou d'agent municipal dirigeant, exerçant les missions définies à l'article 15-1bis, paragraphe 1<sup>er</sup> du Code de procédure pénale, bénéficient d'une prime de police judiciaire non pensionnable de 10 points.

*g) ~~La prime de brevet de maîtrise et de doctorat en sciences~~ **Les primes de doctorat en sciences, de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur***

**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 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.

**3. Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au service provisoire ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant**

lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle non pensionnable selon les modalités suivantes :

- 1° de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service;
- 2° de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, tels que prévus par respectivement l'article 66 et l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

La procédure d'attribution de la prime visée par le présent paragraphe est déterminée par voie de règlement grand-ducal.

*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 inférieure 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 y compris les allongements du grade 8, prévus à l'article 12, paragraphe 5, point 1<sup>o</sup>, alinéa 4 et son traitement actuel.

Sans préjudice des dispositions du présent paragraphe, le fonctionnaire assumant les fonctions d'agent de transport, classé au grade 7, 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 7*bis* et son traitement actuel s'il a accompli 12 années de service depuis sa nomination définitive et s'il a suivi 12 jours de formation continue.

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 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%~~**30 pour cent** 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.

6. Le fonctionnaire relevant de l'ancienne carrière de l'agent de transport, classé respectivement au grade 8 bis au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement sans avoir atteint l'un des échelons ayant l'indice 347 et 354, ou à l'un des grades 7 bis et 8, conserve l'expectative de ces échelons. Lorsque le fonctionnaire visé par le présent alinéa bénéficie d'une majoration d'échelon en exécution de l'article 14, il est reclassé respectivement à l'échelon ayant l'indice 332 s'il a atteint l'échelon ayant l'indice 347 ou à l'échelon 339 s'il a atteint l'échelon ayant l'indice 354.

Le fonctionnaire relevant de l'ancienne carrière de l'agent de transport, classé à l'échelon ayant l'indice 347 du grade 8bis au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement conserve l'expectative de l'échelon ayant l'indice 354. Lorsque l'agent en question bénéficie d'une majoration d'échelon en exécution de l'article 14 au moment où il est classé à l'échelon ayant l'indice 354, il est reclassé à l'échelon ayant l'indice 339. »

#### **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 » du présent règlement et qui sont classés aux grades E7 et E8 bénéficient d'un 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 bourgmestre 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 surveillances 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 surveillances 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.

7. Pour les fonctionnaires et fonctionnaires stagiaires en activité de service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement le 1er septembre 2017 et exerçant la fonction d'artisan, les dispositions de l'article 4, paragraphe 1er, alinéa 2, sont applicables.

#### **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, à l'exception du paragraphe 5.

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.

3. Le collège des bourgmestres et échevins bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale et de la Caisse pour l'avenir des enfants des données nécessaires pour la gestion de l'allocation de famille par le biais d'un échange informatique.

## **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

Pour accéder par promotion au grade correspondant de son nouveau groupe de traitement, le fonctionnaire est censé remplir toutes les conditions légales prévues dans son nouveau groupe de traitement, avec dispense de l'examen de promotion dans le cas où un tel examen est prévu dans le nouveau groupe de traitement. Les avancements et promotions ultérieurs se font après chaque fois un délai minimal d'une année dans le nouveau groupe de traitement, sous réserve de remplir au total l'ancienneté requise pour les avancements en grade de son nouveau groupe de traitement à compter de la nomination dans le groupe de traitement initial. À ces fins, le poste du fonctionnaire dans son groupe de traitement initial est converti en un poste relevant du groupe de traitement auquel accède le fonctionnaire. Au moment de la démission ou de la mise à la retraite du fonctionnaire en question, le poste du groupe de traitement libéré sera reconverti en un poste du groupe de traitement initial.

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.

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

[...]

### **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 et les accessoires de rémunération prévus aux articles 28, 30, 31, paragraphe 1er, 32, 33, 34, 35, 50, 51 et 52 sont accordés proportionnellement au degré d'occupation et dans les limites des articles précités.

Toutefois, l'employé bénéficiaire d'un accessoire de rémunération sur base d'un motif déterminé ne peut pas bénéficier d'un autre accessoire de rémunération ou d'une majoration d'échelon pour le même motif.

##### **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. L'indemnité des employés est fixée pendant la première année de service au troisième échelon du grade de computation de la bonification d'ancienneté défini pour chaque catégorie, groupe et sous-groupe d'indemnité et au quatrième échelon pendant la deuxième année de service.

2. (. . .)

3. Les deux premières années de service de l'employé à compter de l'entrée en vigueur de son contrat à durée indéterminée sont considérées comme période d'initiation. Pendant cette période, l'employé doit suivre un cycle de formation de début de carrière. 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 « l'employé pendant la période d'initiation ». 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.

Pendant la période d'initiation, les dispositions de l'article 6bis, paragraphe 3, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont applicables.

4. (. . .)

5. Une réduction de la période prévue au paragraphe 1er et de la période d'initiation est accordée à l'employé conformément aux dispositions de l'article 4, paragraphe 4, alinéa 2, de la loi modifiée du 24 décembre fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

6. (. . .)

**Art. 21.**

1. Dès la fin de la période prévue à l'article 20, paragraphe 1er, 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.

3. (. . .)

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 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, dans le respect d'un délai minimal d'une année entre deux avancements en grade.

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 dans la période prévue à l'article 20, paragraphe 1er, 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 « du paragraphe précité »1. 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 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, sous réserve qu'ils restent classés dans le même groupe de traitement ou d'indemnité. 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 », sous réserve qu'il est classé dans le même groupe de traitement ou d'indemnité ou à un groupe de traitement ou d'indemnité supérieur. 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~~30 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 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~~30 points indiciaires;
- dans le groupe d'indemnité A2 de ~~22~~27 points indiciaires;
- dans le groupe d'indemnité B1 de ~~20~~25 points indiciaires;
- dans le groupe d'indemnité C1 de ~~15~~20 points indiciaires;
- dans les groupes d'indemnité D1, D2 et D3 de ~~10~~15 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.

**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.

**3. Sont applicables aux employés les dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 22, paragraphe 3, du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.**

**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. La présente disposition s'applique également aux employés des sous-groupes de l'enseignement classés au tableau « Enseignement (tableau indiciaire transitoire) » du point II de l'annexe.

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.

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), c) ou d) du paragraphe 1er, l'employé doit soit être titulaire d'un grade ou diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur reconnu par l'État du siège de l'établissement et sanctionnant l'accomplissement avec succès d'un master ou de son équivalent, soit remplir les conditions d'admission à l'examen d'admissibilité pour une fonction du groupe de traitement correspondant du régime de traitement des fonctionnaires communaux ou pour l'admission au service provisoire de cette fonction.

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. (. . .)

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 d'un des sous-groupes visés au paragraphe 1er sous les points a),b) ou c), l'employé doit soit être titulaire d'un grade ou diplôme délivré par un établissement d'enseignement



supérieur reconnu par l'État du siège de l'établissement et sanctionnant l'accomplissement avec succès d'un bachelor ou de son équivalent, soit remplir les conditions d'admission à l'examen d'admissibilité pour une fonction du groupe de traitement correspondant du régime de traitement des fonctionnaires communaux ou pour l'admission au service provisoire de cette fonction.

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 1er 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 bachelor, 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 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) ou c) du paragraphe 1er, l'employé doit être détenteur soit du diplôme luxembourgeois de fin d'études secondaires, soit du diplôme luxembourgeois de fin d'études secondaires techniques, soit d'un brevet de maîtrise, soit présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes.

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 1er 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 1er 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 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 1er, l'employé doit avoir suivi avec succès l'enseignement des cinq premières années d'enseignement secondaire ou présenter une attestation portant sur des études reconnues équivalentes.

Pour accéder au groupe d'indemnité C1, dans l'un des sous-groupes sous a), b) et c), le diplôme du candidat doit être classé au moins au niveau 3 du cadre luxembourgeois des qualifications tel que prévu à l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 4, 5 et 6, et les avancements aux grades 5 et 6 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 7bis, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par le règlement grand-ducal 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.

3. Sont classés à un emploi du sous-groupe de l'enseignement visé au point d) du paragraphe 1er 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 C, groupe d'indemnité C2, comprend les trois sous-groupes suivants :

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

L'accès au groupe d'indemnité C2 n'est soumis à aucune condition d'études.

Pour les sous-groupes visés à l'alinéa 1er, 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.

Le niveau supérieur comprend le grade 5, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par le règlement grand-ducal 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.

Pour les employés de ce groupe d'indemnité, le grade 5 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 259.

**Art. 48.** *Abrogé*

**Art. 49.** *Abrogé*

**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 C2 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~~**vingt-cinq** points indiciaires dans le groupe B1, d'un supplément de rémunération de ~~quinze~~**vingt** points indiciaires dans le groupe C1 et d'un supplément de rémunération de ~~dix~~**quinze** points indiciaires dans le groupe C2. 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 le sous-groupe administratif du groupe d'indemnité C2 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.

[...]

**3. Règlement grand-ducal du 14 août 2017 déterminant les conditions et modalités de la mise à la disposition aux fonctionnaires et employés communaux de vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement.**

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

Pour l'application des dispositions du présent règlement, l'expression « le fonctionnaire » désigne à la fois le fonctionnaire communal ainsi que, en cas d'application de l'article 3, paragraphe 4, et de l'article 7, l'employé communal.

**Art. 2.**

L'indemnité d'habillement est une allocation destinée à couvrir les dépenses supplémentaires pour vêtements professionnels, occasionnées aux fonctionnaires qui sont astreints au port de vêtements spéciaux de travail, soit d'une tenue de service, soit d'un uniforme.

**Art. 3.**

1. Les classes de bénéficiaires et les montants de l'indemnité d'habillement sont fixés en vertu du tableau qui suit le présent alinéa. Les montants exprimés en euros correspondent à la valeur cent de l'indice des prix à la consommation de la rubrique « articles d'habillement proprement dits » ; ils sont adaptés annuellement en vertu des dispositions de l'alinéa 2 du présent paragraphe.

Classe	Porteurs de vêtements spéciaux de travail	Porteur d'une tenue de service	Porteurs d'uniforme
	†	‡	‡‡
	Fonctionnaires administratifs, techniques et scientifiques dont le service comporte le port de vêtements spéciaux de travail	Fonction de l'huissier et de l'huissier dirigeant, de l'agent de salle et du surveillant de salle	Sous-groupe à attributions particulières des groupes de traitement D1, sous 1 <sup>o</sup> et 3 <sup>o</sup> et D2 Fonction de l'agent des domaines et du surveillant des domaines Officier commandant et officier commandant adjoint des sapeurs pompiers professionnels
Indemnité d'habillement annuelle	212,75	312,03	368,76
Supplément de première mise pour la première année d'engagement dans les catégories, groupes et sous-groupes respectifs	141,83	141,83	425,50

<u>Classe</u>	<u>Porteurs de vêtements spéciaux de travail</u>	<u>Porteurs d'uniforme</u>
	<u>I</u>	<u>II</u>
	<u>Fonctionnaires administratifs, techniques et scientifiques dont le service comporte le port de vêtements spéciaux de travail ou qui exercent des activités d'huissier ou d'agent de salle</u>	<u>Sous-groupe à attributions particulières des groupes de traitement C1 et C2bis</u> <u>Fonction d'agent des domaines</u>
<u>Indemnité d'habillement annuelle</u>	<u>312,03</u>	<u>368,76</u>
<u>Supplément de première mise pour la première année d'engagement dans les catégories, groupes et sous-groupes respectifs</u>	<u>141,83</u>	<u>425,50</u>

Les montants de l'indemnité d'habillement reproduits dans le tableau ci-dessus sont adaptés annuellement avec effet au 1<sup>er</sup> janvier aux variations de l'indice des prix à la consommation - articles d'habillement proprement dits - suivant la moyenne établie par le Service central de la statistique et des études économiques pour l'année précédente.

2. Sauf en cas de changement d'administration, les suppléments de première mise indiqués ci-dessus ne sont payés qu'une seule fois au cours de la carrière et ne sont applicables qu'aux fonctionnaires dont l'entrée en service se situe après l'entrée en vigueur du présent règlement.

3. Le collège des bourgmestre et échevins est tenu de veiller à ce que l'indemnité d'habillement susmentionnée ne soit payée qu'aux seuls fonctionnaires effectivement et régulièrement astreints à des travaux ou missions nécessitant le port soit de vêtements spéciaux de travail, soit d'une tenue de service, soit d'un uniforme.

4. Si les nécessités du service l'exigent, le conseil communal peut, sur proposition du collège des bourgmestre et échevins, décider l'attribution des indemnités fixées ci-dessus également aux employés communaux qui sont engagés dans une catégorie, un groupe ou sous-groupe figurant dans les classes du tableau ci-avant.

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

1. Les taux fixés à l'article 3 ci-dessus sont applicables au fonctionnaire travaillant à tâche complète.

2. Pour le fonctionnaire en congé pour travail à mi-temps, travaillant en service à temps partiel ou occupant un emploi à mi-temps, les taux de l'indemnité d'habillement annuelle fixés ci-dessus sont proratisés par rapport au degré d'occupation du fonctionnaire. Pour le fonctionnaire en congé sans traitement, le paiement de l'indemnité d'habillement est suspendu.

3. Si le congé sans traitement ou pour travail à mi-temps ou le travail à temps partiel surviennent en cours d'année, l'indemnité d'habillement est payée proportionnellement à la durée de l'activité de service pendant l'année en cours, à raison d'un douzième par mois de service, et compte tenu du degré d'occupation, le trop perçu éventuel devant être restitué à la commune.

4. Les restrictions ci-dessus ne valent pas pour le supplément de première mise qui est toujours payé intégralement pendant la première année d'engagement.

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

1. L'indemnité d'habillement est versée annuellement par la commune.

2. Pour le fonctionnaire qui entre en service ou qui quitte le service en cours d'année, l'indemnité d'habillement est accordée proportionnellement à la durée de son activité de service pendant l'année en cours, à raison d'un douzième par mois de service et compte tenu de son degré d'occupation, le trop-perçu éventuel devant être restitué à la commune. Pour l'application de la disposition ci-avant, les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de service entier.

3. La restriction ci-dessus ne vaut pas pour le supplément de première mise qui est toujours payé intégralement pendant la première année d'engagement.

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

1. Le collège des bourgmestre et échevins est tenue de veiller à ce que le fonctionnaire emploie l'indemnité d'habillement pour l'acquisition de vêtements professionnels appropriés et peut prescrire à cette fin le port de vêtements spéciaux de travail, de tenues de service et d'uniformes déterminés.

2. Les éléments constitutifs précis des vêtements spéciaux de travail, des tenues de service et des uniformes prescrits sont arrêtés par le collège des bourgmestre et échevins compte tenu de ses besoins spécifiques.

3. Le fonctionnaire bénéficiant d'une indemnité d'habillement doit se conformer strictement aux règles établies par le collège des bourgmestre et échevins en matière d'acquisition et de port des vêtements professionnels requis. En cas de contravention à ces règles, le collège des bourgmestre et échevins peut exclure le fonctionnaire fautif, pour la durée de l'année en cours, du bénéfice de l'indemnité d'habillement et exiger le remboursement partiel ou total de l'indemnité dans le cas où cette dernière aurait déjà été allouée.

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

Lorsque le port de vêtements ou d'équipements spéciaux de sécurité est obligatoire en vertu des dispositions de la législation sur le travail, ou si les nécessités du service l'exigent, l'administration est tenue de mettre ceux-ci à la disposition de ses fonctionnaires, en dehors de l'indemnité d'habillement fixée ci-dessus, et même aux non bénéficiaires de celles-ci.

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



Le fonctionnaire qui bénéficie d'une indemnité d'habillement qui lui a été accordée par une décision du conseil communal, dûment approuvée par le ministre de l'Intérieur avant l'entrée en vigueur du présent règlement, continue à bénéficier de cette indemnité aussi longtemps que le montant y afférent est supérieur à celui qu'il toucherait à titre de l'indemnité prévue par le présent règlement.

**Art. 9.**

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

**Art. 10.**

Notre Ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent règlement qui est publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

## **Fiche financière**

Le présent projet n'a pas d'impact sur le budget de l'Etat considérant que les coûts liés au présent règlement grand-ducal sont imputés sur les budgets des entités communales.

Toutefois, au moment de la saisine du conseil de Gouvernement, l'impact du présent projet sur les budgets des entités communales est difficilement chiffrable, la raison pour laquelle il n'est pas possible de joindre une fiche financière au présent projet.