

**Projet de règlement grand-ducal
portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois**

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

Vu la loi modifiée du 28 décembre 1920, autorisant le Gouvernement à édicter un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants des chemins de fer situés sur le territoire du Grand-Duché;

Vu l'avis de la Commission paritaire et de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois;

(avis chambres professionnelles)

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre de la Mobilité et des Travaux publics et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons :

Art. 1^{er}. À l'article 4, paragraphe 2, du Statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, les termes « ou dans des cas exceptionnels et pour des raisons dûment motivées pour une période s'étendant au maximum sur douze mois. » sont ajoutés derrière la référence à « l'article 12^{ter}, paragraphe 2 ou paragraphe 4, point 4.1. »

Art. 2. L'article 7 du même statut est modifié comme suit :

- 1° À l'alinéa 1^{er}, lettre a), le point 2° est supprimé ;
- 2° À l'alinéa 4, le chiffre « 3° » est remplacé par le chiffre « 2° » et les termes «, si l'agent intéressé le demande dans les huit jours à partir de la notification de la proposition de punition » sont supprimés ;
- 3° À l'alinéa 5, les termes «, à moins que l'agent intéressé, informé par lettre du renvoi de son affaire devant ce Conseil, ne renonce à cette procédure dans les huit jours à partir de la réception de la lettre » sont supprimés.

Art. 3. À l'article 11, alinéa 4, du même statut, les termes « de deux ans » sont remplacés par les termes « d'un an » et les termes « après une période d'attente d'un an de nomination » sont remplacés par les termes « avec effet de la date de nomination ».

Art. 4 À l'article 12^{ter}, point 4.2., alinéa 3, du même statut, les termes « n'ait pas été immédiatement consécutif au congé sans traitement visé au point 4.1. du présent paragraphe 4 » sont supprimés.

Art. 5. Au Livre II du même statut un nouvel article 13^{bis} est ajouté qui prend la teneur suivante:
« **Art. 13^{bis}.** En vue d'une plus grande flexibilisation en matière d'horaires de travail qui peuvent varier en fonction de la fluctuation du volume des tâches à réaliser, un règlement interne à prendre,

après que la délégation centrale du personnel y aura donné son avis, déterminera les conditions et modalités à respecter en vue de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps qui permet aux agents de constituer et de reporter des droits à congé rémunéré, ainsi que de les liquider ultérieurement en temps utile. »

Art. 6. Au Livre II du même statut un nouvel article 15ter est ajouté qui prend la teneur suivante:

« **Art. 15ter.** Un certain nombre de postes se prêtent à une alternance entre travail en présentiel et travail à distance, ce qui permet entre autres une meilleure flexibilité pour concilier travail et vie privée. Un règlement interne à prendre, après que la délégation centrale du personnel y aura donné son avis, déterminera les règles à suivre pour bénéficier d'un mode de travail dénommé « télétravail ».

Art. 7. À l'article 31, alinéa 1^{er}, lettre a), du même statut, le point 2° est supprimé.

Art. 8. À l'article 34, du même statut, l'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« Une punition ne peut être proposée que suite à une décision conjointe prise par le Chef du Service RH et le Chef du Service dont ressort l'agent concerné. »

Art. 9. L'article 35 du même statut est modifié comme suit :

- 1° À l'alinéa 1^{er}, les termes « à l'art. 31 sous a), 3 l'intéressé peut, dans les huit jours à partir de la notification de la proposition, demander que la proposition de punition soit » sont remplacés par les termes « à l'art. 31 sous a), 2°, celle-ci est » et les termes « par tirage au sort parmi les cinq agents les plus anciens du service en question » sont remplacés par les termes « parmi les agents du service en question » ;
- 2° À alinéa 3, les termes «, sauf que l'agent ne doit être convoqué que si la Commission le juge nécessaire » sont supprimés et la phrase « L'agent comparissant devant la Commission d'enquête peut se faire assister par un défenseur de son choix, pris parmi le personnel des CFL en activité de service ou en retraite. » est ajoutée à la fin de l'alinéa 3.

Art. 10. À l'article 36, alinéa 1^{er}, du même statut, les termes «, à moins que l'agent intéressé, informé par lettre du renvoi de son affaire devant ce Conseil, ne renonce à cette procédure dans les huit jours à partir de la réception de la lettre » sont supprimés.

Art. 11. À la fin de l'article 37 du même statut, deux nouveaux alinéas sont ajoutés qui prennent la teneur suivante :

« Au bout de douze mois à partir de la notification de la mesure disciplinaire « dernier avertissement », l'agent peut introduire une demande en réhabilitation, en vue de sa réinscription au tableau de classement ou d'avancement de la filière à laquelle il était affecté avant. Le chef de service transmet sa proposition au directeur conjointement avec la demande de l'intéressé. Le directeur doit statuer sur la demande dans les trois mois à partir de son introduction.

En cas de réhabilitation, l'intéressé sera réinscrit au tableau de classement ou d'avancement à la place qu'il occupait au jour de la notification du « dernier avertissement », sans préjudice toutefois des

promotions qui seraient intervenues entretemps en faveur d'agents qui lui succédaient sur ledit tableau. »

Art. 12. L'article 48¹ du même statut est modifié comme suit :

- 1° Au paragraphe 1^{er}, les termes « Pour les agents relevant d'un des grades I/0, A/0, M/0, S/0 et B/0 le traitement est fixé comme suit : » sont remplacés par les termes suivants : « Les indemnités de stage des agents relevant d'un des grades I/0, A/0, M/0, S/0 ou B/0 sont fixées au quatrième échelon du grade de début respectif tel qu'il est fixé par le tableau de classification des emplois : », le nombre « 130 » est remplacé par le nombre « 136 », le nombre « 140 » est remplacé par le nombre « 168 », le nombre « 160 » est remplacé par le nombre « 203 » et le nombre « 215 » est remplacé par le nombre « 278 » ;
- 2° Les paragraphes 2 et 3 sont supprimés ;
- 3° Au paragraphe 4, la dernière phrase est supprimée.

Art. 13. L'article 48² du même statut est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1^{er} est remplacé par les termes « Les périodes de travail passées à tâche complète ou partielle précédant la date de la ladite confirmation du commissionnement sont bonifiées pour la totalité du temps à l'agent pour le calcul de son nouveau traitement. » ;
- 2° Au paragraphe 2, l'alinéa 1^{er} est supprimé et à l'alinéa 2, les termes « des dispositions précédentes » sont remplacés par les termes « du paragraphe précédent ».

Art. 14. Au paragraphe 13 des annexes au titre 1^{er} « Dispositions additionnelles » du même statut, les termes «, calculé en application de l'article 48², » et « annuel » sont supprimés.

Art. 15. À l'article 52 du même statut, est ajouté un nouveau point 18 qui prend la teneur suivante :

« 18. Les conditions de travail du personnel dont le service n'est pas organisé suivant tableau de service ou roulement et qui, en principe, effectue ses prestations pendant les heures de bureau sont définies dans un règlement interne à prendre, après que la délégation centrale du personnel y aura donné son avis. »

Art. 16. À l'article 84, paragraphe 6.2.1, point 1.4, du même statut, les termes « terminant sa carrière au grade de nomination B/2 bénéficie, à condition d'avoir atteint l'âge de 50 ans, de l'avancement au traitement du grade B/3 non allongé. » sont remplacés par les termes « bénéficie de l'avancement au traitement du grade B/3, soit après avoir atteint l'âge de cinquante ans, soit après dix ans de nomination au grade B/2. Il bénéficie de l'avancement au traitement du grade B/4 non allongé après dix-sept ans de nomination au grade B/2 sous réserve d'avoir atteint l'âge de cinquante ans. »

Art. 17. Les indemnités des agents stagiaires en activité, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au 1^{er} janvier 2019 sont recalculées avec effet au 1^{er} janvier 2019 suivant les dispositions prévues par le présent règlement.

Art. 18. Pour les agents admis au stage après le 30 septembre 2015 et confirmés avant l'entrée en vigueur du présent règlement, la confirmation du commissionnement est considérée comme

étant survenue un an plus tôt que la confirmation effective pour l'application des avancements en échelon et en grade et, s'il y a lieu, des accessoires de traitement.

L'effet du présent article sur la rémunération s'applique à partir du 1^{er} janvier 2019.

Au cas où un agent visé par le présent article touche, par l'effet du présent règlement, une indemnité inférieure à celle touchée auparavant, il bénéficie d'un supplément personnel d'indemnité pensionnable correspondant à la différence entre les deux.

Art. 19. Pour la période du 1^{er} octobre 2015 au 1^{er} janvier 2019, les parts patronale et salariale des cotisations pour pension des agents CFL admis au service avant le 1^{er} janvier 2019, sont calculées comme si les mesures prévues aux articles 48¹ et 48² du règlement grand-ducal modifié du 1^{er} juillet 2020 fixant le Statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, avaient déjà existé et la différence entre ces cotisations et celles qui ont effectivement été payées est prise en charge par l'Etat.

Art. 20. Notre ministre ayant les chemins de fer 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

1. Considérations générales

Le présent projet de règlement grand-ducal a pour objet premier l'introduction en faveur du personnel de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois de certaines dispositions prévues par :

- la loi du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique et modification : 1° du Code du travail ; et 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; et
- la loi du 15 décembre 2019 portant modification : 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 2° de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique ; 3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État ; 4° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État ; 5° de la loi modifiée du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale ; 6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale.

Les amendements en question sont justifiés en raison du principe d'assimilation des agents CFL aux fonctionnaires de l'Etat arrêté au statut du personnel des CFL.

Les auteurs du projet de règlement grand-ducal tiennent à souligner qu'ils ont bien pris note des remarques du Conseil d'Etat dans son avis du 24 mars 2020 n° CE : 60.075 portant sur le règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, sur ledit principe d'assimilation et qu'ils comptent remédier à cette situation. Néanmoins il s'avère impossible pour le présent projet de règlement grand-ducal de rectifier cette situation.

Par ailleurs, le projet de règlement grand-ducal se propose de redresser l'un ou l'autre oubli commis lors de modifications antérieures du statut du personnel des CFL.

2. Commentaire des articles

ad art. 1^{er}

Les dispositions de la loi du 15 décembre 2019 précitée sont reprises pour compléter l'article y relatif du Statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois.

ad art. 2.

En vue d'une adaptation de la réglementation interne concernant le régime des mesures disciplinaires, une modification des articles y relatifs du Statut du personnel des CFL s'avère nécessaire. La mesure disciplinaire « le blâme sans inscription au dossier » n'est plus appliquée et par conséquent rayée de la liste.

Le fait qu'une proposition de mesure disciplinaire est soumise à l'avis de la Commission d'enquête ou du Conseil d'enquête est toujours considéré comme avantage pour l'agent.

Afin d'éviter le risque qu'un agent ne puisse être mis sous pression de la part d'un supérieur hiérarchique afin de renoncer à la possibilité de recours devant la Commission d'enquête, au cas où la mesure disciplinaire « le blâme avec inscription au dossier » est proposée, l'affaire sera dorénavant soumise automatiquement à l'avis de cette dernière.

De même, toutes les propositions de mesures disciplinaires à la décision du Directeur sont soumises au Conseil d'enquête et l'agent n'a plus la possibilité d'y renoncer.

ad art. 3.

Suite à la réduction de stage de 3 à 2 ans, prévue par la loi du 15 décembre 2019 précitée, les dispositions y relatives au Statut du personnel des CFL doivent également être adaptées.

ad art. 4.

Cet article sert à redresser un oubli qui s'est produit lors des dernières modifications statutaires.

ad art. 5.

En vue d'introduire le système d'un compte épargne-temps, une référence y relative est insérée au Statut du personnel des CFL.

ad. art. 6.

En vue d'offrir à certaines catégories de personnel la possibilité d'effectuer leurs tâches sous forme de télétravail, une notion y relative est insérée au Statut du personnel des CFL.

ad. art. 7.

Par analogie aux dispositions concernant le personnel non commissionné, la mesure disciplinaire « le blâme sans inscription au dossier » n'est pas non plus appliquée pour le personnel commissionné.

ad art. 8.

L'alinéa 1^{er} vise une adaptation textuelle résultant du changement évoqué à l'article 2. De plus, le membre de la Commission d'enquête destiné à représenter le service central dont relève l'agent concerné par une punition est choisi parmi les agents de service ce service bénéficiant d'un grade au moins égal à celui de l'agent visé par la punition sans que leur ancienneté ne soit prise en considération.

L'alinéa 2 prévoit que les responsables des différents services n'ont plus le droit de proposer des mesures disciplinaires mais doivent d'abord se concerter avec le chef du service « ressources humaines » et ceci en vue de traiter à un pied d'égalité l'ensemble du personnel.

ad art. 9.

L'agent qui est convoqué devant la commission d'enquête a dorénavant le droit de se faire accompagner par un défenseur et il devra y comparaître personnellement comme c'est le cas devant le Conseil d'enquête

ad art. 10.

Par analogie au personnel non commissionné, toutes les propositions de mesures disciplinaires à la décision du Directeur concernant le personnel commissionné sont automatiquement soumises à l'avis du Conseil d'enquête et l'agent n'a plus droit d'y renoncer.

ad art. 11.

Cet article instaure un délai d'attente de 12 mois pour pouvoir demander sa réinscription au tableau de classement pour l'agent frappé d'une punition « dernier avertissement ». La mention de ce délai d'attente a été manquant jusqu'à présent, seul le délai d'attente de 6

mois pour l'agent frappé de la punition « rétrogradation à un grade inférieur » ayant été prévu jusqu'à ce jour.

ad art. 12.

Par analogie aux fonctionnaires de l'Etat, les indemnités de stage sont adaptées suite à la loi du 15 décembre 2019 précitée.

ad art. 13.

Les modalités de calcul pour l'ancienneté de traitement sont adaptées à celles des fonctionnaires de l'Etat.

ad art. 14.

Conformément à ce qui est préconisé par l'article 9 de la loi du 15 décembre 2019 précitée, le supplément de traitement de 7 points indiciaires pour les agents touchant un traitement de base inférieur à 150 points indiciaires est déjà versé à partir de l'embauchage et non seulement à partir de la date de la confirmation du commissionnement.

ad art. 15.

L'existence du règlement interne concernant l'application du régime de travail à horaire mobile qui est entré en vigueur le 1^{er} décembre 1978 n'a jamais été mentionnée au Statut du personnel des CFL jusqu'à l'heure actuelle.

ad art. 16.

Cet article a pour but d'éliminer une inégalité constatée entre le personnel en service avant le 1^{er} octobre 2015 et celui entré en service à partir de cette date concernant l'avancement dans la carrière « gestionnaire en chef ». En effet, le personnel concerné en service avant la date précitée n'entrait pas en ligne de compte pour bénéficier de l'avancement au traitement du grade B/4.

ad art. 17.

Cet article reprend les dispositions de la loi du 15 décembre 2019 précitée et vise la réduction rétroactive de la période de stage des agents embauchés après le 30 septembre 2015.

ad art. 18.

Cet article reprend les dispositions de la loi du 15 décembre 2019 précitée et la réduction de stage visée à l'article précédent.

ad art. 19

Cet article adapte le calcul des parts patronales et salariales des cotisations pour pension des agents CFL admis au service avant le 1^{er} janvier 2019 suivant les dispositions de la loi du 15 décembre 2019 précitée.

Luxembourg, le 7 juillet 2020

TRANSMIS

à

Monsieur le Directeur Général

Dossier N°5

Séance du 6 juillet 2020

Le Conseil d'Administration

- avise favorablement l'avant-projet de règlement grand-ducal portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois suite à l'avis favorable, adopté à l'unanimité le 24 juin 2020, par la Commission paritaire des CFL,
- charge Monsieur le Directeur Général de transmettre l'avis du Conseil d'Administration relatif à l'avant-projet de règlement grand-ducal susmentionné à Monsieur le Ministre de la Mobilité et des Travaux publics.


Le Président du
Conseil d'Administration,


Jeannot WARINGO

N°121/07/20/SG
accordé par le Conseil d'Administration dans
sa séance du 06/07/2020

Transmis pour information au Service RH
Luxembourg, le 15.7.2020

Le Directeur Général,


Marc WENGLER

Copies: CA
CD
SG

AVIS
émis par la Commission Paritaire
à la suite de la réunion du
24 juin 2020

*

Concerne: - Avant-projet de règlement grand-ducal portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois.

La Commission Paritaire est d'avis qu'il y a lieu de modifier le Statut du personnel comme prévu au procès-verbal de ladite réunion joint en annexe.

*

L'avis de la Commission Paritaire précité a été émis, à la suite des discussions menées au cours de la réunion de la Commission Paritaire du 24 juin 2020 où ont assisté six délégués de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois et six délégués du personnel.

Tous les délégués ont pris part au vote.

Les avis ont été émis à l'unanimité respective des suffrages exprimés séparément par les délégués de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois et les délégués du personnel.

Luxembourg, le 3 juillet 2020

La Présidente
de la Commission Paritaire



A. ENSCH

Fiche financière

Concerne : **Projet de règlement grand-ducal portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois.**

Le coût financier de la mise en application des réformes en matière salariale et statutaire aux CFL est présenté sous forme de tableau :

Impact salarial des différentes mesures			
	Mois Paie 202001/202002	Mois Paie 202006/202007	Total
Rétroactivités	3 376 530,00	1 312 968,00	4 689 498,00
Mensuel	316 316,00	110 812,00	427 128,00



FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de règlement grand-ducal portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois.
Ministère initiateur :	Ministère de la Mobilité et des Travaux publics
Auteur(s) :	Anouk Ensch
Téléphone :	24784426
Courriel :	anouk.ensch@tr.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Adaptations du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s)	CFL
Date :	30/07/2020



Mieux légiférer

1 Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens,...) consultée(s) : Oui Non

Si oui, laquelle / lesquelles : CFL

Remarques / Observations :

2 Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales :

Oui Non

- Citoyens :

Oui Non

- Administrations :

Oui Non

3 Le principe « Think small first » est-il respecté ?
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?) Oui Non N.a.¹

Remarques / Observations :

¹ N.a. : non applicable.

4 Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non

Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ?

Oui Non

Remarques / Observations :

5 Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non

Remarques / Observations :



6

Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?)

Oui Non

Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ?
(nombre de destinataires x
coût administratif par destinataire)

² Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en œuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

³ Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple : taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

7

a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

⁴ Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

8

Le projet prévoit-il :

- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
- des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
- le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.

9

Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ?

Oui Non N.a.

Si oui, laquelle :

10

En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ?

Oui Non N.a.



Sinon, pourquoi ?

11

Le projet contribue-t-il en général à une :

a) simplification administrative, et/ou à une

Oui

Non

b) amélioration de la qualité réglementaire ?

Oui

Non

Remarques / Observations :

12

Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ?

Oui

Non

N.a.

13

Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)

Oui

Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

14

Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?

Oui

Non

N.a.

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :



Egalité des chances

15

Le projet est-il :

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez pourquoi :

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

16

Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.

Si oui, expliquez
de quelle manière :

Directive « services »

17

Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du
Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15 paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)

18

Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du
Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)

STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT		STATUT DU PERSONNEL DES CFL	
Lois des 1er août 2018 et 15 décembre 2019		Modifications envisagées	
		Dispositions actuelles	

<p>Loi du 15.12.2019</p> <p>b) A l'alinéa 6, le terme « ou » figurant devant les termes « d'un service à temps partiel pour raisons de santé » est supprimé et les termes « ou dans des cas exceptionnels et pour des raisons dûment motivées pour une période s'étendant au maximum sur douze mois » sont ajoutés derrière le terme « santé ».</p>	<p>Art. 4, point 2.</p> <p>Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail ainsi que dans l'hypothèse où le stagiaire bénéficie des congés visés à l'article 12ter, paragraphe 2 ou paragraphe 4, point 4.1.</p>	<p>Art. 1er. A l'article 4, point 2, du Statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, les termes « ou dans des cas exceptionnels et pour des raisons dûment motivées pour une période s'étendant au maximum sur douze mois » sont ajoutés à la suite du point « 4.1. ».</p>
<p style="text-align: center;">X</p>	<p>Art. 7 (...)</p> <p>a) Punitons à la décision du chef de service :</p> <p>1° le rappel à l'ordre ;</p> <p>2° le blâme sans inscription au dossier ;</p> <p>3° le blâme avec inscription au dossier ;</p> <p>(...)</p> <p>La commission d'enquête prévue à l'art. 35 du Livre II est appelée à donner son avis sur les propositions de la punition à la décision du chef de service prévue sous a), 3°, si l'agent intéressé le demande dans les huit jours à partir de la notification de la proposition de punition. Dans ce cas, les dispositions de l'art. 35 du Livre II sont applicables.</p> <p>Le Conseil d'enquête prévu à l'art. 36 du Livre II est appelé à donner son avis sur toutes les propositions d'une punition à la décision du directeur, à moins que l'agent intéressé, informé par lettre du renvoi de son affaire devant ce Conseil, ne renonce à cette procédure dans les huit jours à partir de la réception de la lettre. Les dispositions de l'art. 36 du Livre II sont applicables.</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 2. L'article 7 du même statut est modifié comme suit :</p> <p>1° L'alinéa 1er est modifié comme suit :</p> <p>À la lettre a), le point 2° est supprimé ;</p> <p>2° A l'alinéa 4, le chiffre « 3° » est remplacé par le chiffre « 2° » et les termes « si l'agent intéressé le demande dans les huit jours à partir de la notification de la proposition de punition » sont supprimés ;</p> <p>3° A l'alinéa 5, les termes « à moins que l'agent intéressé, informé par lettre du renvoi de son affaire devant ce Conseil, ne renonce à cette procédure dans les huit jours à partir de la réception de la lettre. » sont supprimés.</p>

STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT	STATUT DU PERSONNEL DES CFL	
Lois des 1er août 2018 et 15 décembre 2019	Dispositions actuelles	Modifications envisagées

<p>Loi du 15.12.2019</p> <p>Art. 2. L'article 2 de la même loi est modifié comme suit :</p> <p>(...)</p> <p>2° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :</p> <p>a) A l'alinéa 3, le terme « trois » est remplacé par le terme « deux », le terme « quatre » est remplacé par le terme « trois » et les termes « deux années » sont remplacés par les termes « une année ».</p> <p>(...)</p>	<p>« Art. 11. (...) »</p> <p>Pour les agents nommés à l'un des grades de début I/1, I/3a, A/1 et A/3, le commissionnement est confirmé après une période d'attente de deux ans de nomination au grade respectif. Pour les agents nommés à l'un des grades de début M/1, S/1 et B/1, la confirmation du commissionnement est prononcée après une période d'attente d'un an de nomination au grade respectif.</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 3 À l'article 11, alinéa 4, du même statut, les termes « de deux ans » sont remplacés par les termes « d'un an » et les termes « après une période d'attente d'un an de nomination » sont remplacés par les termes « avec effet de la date de nomination ».</p>
<p style="text-align: center;">X</p>	<p>« Art. 12ter. (...) »</p> <p>Toutefois le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré que s'il survient au cours des deux premières années suivant le début du congé sans traitement visé au présent point 4.2. et sous réserve que ce congé sans traitement au cours des deux premières années suivant le début du congé sans traitement visé au présent point 4.2. et sous réserve que ce congé sans au congé de maternité ou d'accueil ou, s'il y a lieu, la fin du congé parental ou congé de récréation y consécutifs n'ait pas été immédiatement consécutif au congé sans traitement visé au point 4.1. du présent paragraphe 4.</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 4 À l'article 12ter, point 4.2., alinéa 3, du même statut, les termes « n'ait pas été immédiatement consécutif au congé sans traitement visé au point 4.1. du présent paragraphe 4. » sont supprimés.</p>

STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT	STATUT DU PERSONNEL DES CFL	
Lois des 1er août 2018 et 15 décembre 2019	Dispositions actuelles	Modifications envisagées

<p>Loi du 1er août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique</p>		<p>Art. 5. Au Livre II du même statut un nouvel article 13bis est ajouté qui prend la teneur suivante :</p> <p>« En vue d'une plus grande flexibilisation en matière d'heures de travail qui peuvent varier en fonction de la fluctuation du volume des tâches à réaliser, un règlement interne à prendre, après que la délégation centrale du personnel y aura donné son avis, déterminera les conditions et modalités à respecter en vue de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps qui permet aux agents de constituer et de reporter des droits à congé rémunéré, ainsi que de les liquider ultérieurement en temps utile. »</p>
X		<p>Art. 6. Au Livre II du même statut un nouvel article 15ter est ajouté qui prend la teneur suivante :</p> <p>« Un certain nombre de postes se prêtent à une alternance entre travail en présentiel et travail à distance, ce qui permet entre autres une meilleure flexibilité pour concilier travail et vie privée. Un règlement interne à prendre, après que la délégation centrale du personnel y aura donné son avis, déterminera les règles à suivre pour bénéficier d'un mode de travail dénommé « télétravail ». »</p>
X	<p>Art. 31 - Les mesures disciplinaires dont peuvent être frappés les agents sont:</p> <p>a) Punitives à la décision du chef de service:</p> <p>1° le rappel à l'ordre ;</p> <p>2° le blâme sans inscription au dossier ;</p> <p>3° le blâme avec inscription au dossier et amende de vingt-cinq cents à deux euros et cinquante cents</p>	<p>Art. 7. A l'article 31, lettre e), du même statut, le point 2° est supprimé.</p>

STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT	STATUT DU PERSONNEL DES CFL	
Lois des 1er août 2018 et 15 décembre 2019	Dispositions actuelles	Modifications envisagées

X	<p>Art. 34 - Les propositions de punition sont présentées par les chefs directs des intéressés et, s'il y a lieu, transmises par la voie hiérarchique à l'autorité compétente pour statuer.</p> <p>L'intéressé doit, dans tous les cas, avoir été mis à même de fournir ses explications par écrit.</p>	<p>Art. 8. À l'article 34, du même statut, l'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :</p> <p>« Une punition ne peut être proposée que suite à une décision conjointe prise par le Chef du Service RH et le Chef du Service dont ressort l'agent concerné. »</p>
X	<p>Art. 35 - S'il s'agit d'une proposition de la punition à la décision du chef de service prévue à l'art. 31 sous a), 3^e, l'intéressé peut, dans les huit jours à partir de la notification de la proposition, demander que la proposition de punition soit soumise à l'avis d'une Commission d'enquête composée du président du Conseil d'enquête ou de son suppléant, du président de la délégation centrale du personnel ou de son délégué et d'un représentant du service central dont relève l'agent. Ce dernier membre de la Commission est choisi par tirage au sort parmi les cinq agents les plus anciens du service en question d'un grade au moins égal à celui de l'agent dont l'affaire est soumise à la Commission.</p> <p>En aucun cas le chef direct qui propose la punition ne peut siéger à la Commission d'enquête.</p> <p>La procédure devant la Commission d'enquête est celle qui est appliquée devant le Conseil d'enquête, sauf que l'agent ne doit être convoqué que si la Commission le juge nécessaire.</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 9. L'article 35 du même statut est modifié comme suit :</p> <p>1° A l'alinéa 1^{er} les termes « à l'art. 31 sous a), 3 l'intéressé peut, dans les huit jours à partir de la notification de la proposition, demander que la proposition de punition soit » sont remplacés par les termes « à l'art. 31 sous a), 2°, celle-ci est » et les termes « par tirage au sort parmi les cinq agents les plus anciens du service en question » sont remplacés par les termes « parmi les agents du service en question » ;</p> <p>2° A l'alinéa 3, les termes «, sauf que l'agent ne doit être convoqué que si la Commission le juge nécessaire » sont supprimés et les termes « L'agent comparait devant la Commission d'enquête peut se faire assister par un défenseur de son choix, pris parmi le personnel des CFL en activité de service ou en retraite. » sont ajoutés.</p>
X	<p>Art. 36 - Les propositions d'une punition à la décision du directeur sont toutes soumises à l'avis du Conseil d'enquête, à moins que l'agent intéressé, informé par lettre du renvoi de son affaire devant ce Conseil, ne renonce à cette procédure dans les huit jours à partir de la réception de la lettre.</p>	<p>Art. 10. A l'article 36, alinéa 1^{er}, du même statut, les termes «, à moins que l'agent intéressé, informé par lettre du renvoi de son affaire devant ce Conseil, ne renonce à cette procédure dans les huit jours à partir de la réception de la lettre » sont supprimés.</p>

STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT	STATUT DU PERSONNEL DES CFL
Lois des 1er août 2018 et 15 décembre 2019	Modifications envisagées
Dispositions actuelles	

--	--

X	
<p>Art. 37 - L'agent rétrogradé par mesure disciplinaire concourt pour l'avancement avec les agents de son nouveau grade et bénéficie des augmentations périodiques correspondantes.</p> <p>Au bout de six mois à partir de la notification de la punition, l'agent rétrogradé peut introduire une demande en réhabilitation, en vue de sa réinscription au tableau de classement ou d'avancement de la filière à laquelle il était affecté avant sa rétrogradation. Le chef de service transmet sa proposition au directeur conjointement avec la demande de l'intéressé. Le directeur doit statuer sur la demande dans les trois mois à partir de son introduction.</p> <p>En cas de réhabilitation, l'intéressé sera réinscrit au tableau de classement ou d'avancement à la place qu'il occupait au jour de sa rétrogradation, sans préjudice toutefois des promotions qui seraient intervenues entretiens en faveur d'agents qui lui succédaient sur ledit tableau.</p>	<p>Art. 11. A l'article 37 du même statut, deux nouveaux alinéas sont ajoutés qui prennent la teneur suivante :</p> <p>« Au bout de douze mois à partir de la notification de la mesure disciplinaire « dernier avertissement », l'agent peut introduire une demande en réhabilitation, en vue de sa réinscription au tableau de classement ou d'avancement de la filière à laquelle il était affecté avant. Le chef de service transmet sa proposition au directeur conjointement avec la demande de l'intéressé. Le directeur doit statuer sur la demande dans les trois mois à partir de son introduction.</p> <p>En cas de réhabilitation, l'intéressé sera réinscrit au tableau de classement ou d'avancement à la place qu'il occupait au jour de la notification du « dernier avertissement », sans préjudice toutefois des promotions qui seraient intervenues entretiens en faveur d'agents qui lui succédaient sur ledit tableau. »</p>

<p>Loi du 15.12.2019</p> <p>Art. 9. L'article 37 de la même loi est modifié comme suit :</p> <p>1° Le paragraphe 2 est remplacé comme suit :</p> <p>« (2) Les indemnités des fonctionnaires stagiaires sont fixées</p>	<p>Art. 48'</p> <p>1. Pour les agents relevant d'un des grades I/O, A/O, M/O, S/O et B/O le traitement est fixé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agent du grade I/O : 130 points indiciaires - Agent du grade A/O : 140 points indiciaires - Agent du grade M/O : 140 points indiciaires - Agent du grade S/O : 160 points indiciaires
	<p>Art. 12. L'article 48' du même statut est modifié comme suit :</p> <p>1° Au paragraphe 1°, les termes « Pour les agents relevant d'un des grades I/O, A/O, M/O, S/O et B/O le traitement est fixé comme suit : » sont remplacés par les termes suivants : « Les indemnités de stage des agents relevant d'un des grades I/O, A/O, M/O, S/O ou B/O sont fixées au quatrième échelon du grade de début respectif tel qu'il est fixé par le</p>

STATUT DU PERSONNEL DES CFL		Modifications envisagées
STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT	Dispositions actuelles	
Lois des 1er août 2018 et 15 décembre 2019	<p>au quatrième échelon du grade de computation de la bonification d'ancienneté défini pour chaque catégorie, groupe et sous-groupe de traitement ou fonction.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agent du grade B10 : 215 points indiciaires 2. Pour les agents relevant du grade de début <ul style="list-style-type: none"> - I/1 ou I/3a, le traitement est fixé à 130 points indiciaires pendant les deux premières années de nomination au grade respectif ; - A/1 ou A/3, le traitement est fixé à 140 points indiciaires pendant la première année et à 151 points indiciaires pendant la deuxième année de nomination au grade respectif ; - M/1, le traitement est fixé à 151 points indiciaires pendant la première année de nomination à ce grade ; - S/1, le traitement est fixé à 183 points indiciaires pendant la première année de nomination à ce grade ; - B/1, le traitement est fixé à 250 points indiciaires pendant la première année de nomination à ce grade. 3. Les agents visés au présent article qui peuvent se prévaloir d'une expérience professionnelle supérieure ou égale à dix années computables en application de l'article 482 bénéficient d'une augmentation de traitement fixée comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - agents de la filière courte de la carrière inférieure : 10 points indiciaires ; - agents d'une filière spécialisée de la carrière inférieure : 15 points indiciaires ; - agents de la filière courte de la carrière artisanale : 15 points indiciaires ; - agents d'une filière spécialisée de la carrière artisanale : 20 points indiciaires ; - agents de la carrière moyenne : 20 points indiciaires ; - agents de la carrière supérieure : 25 points indiciaires ; - agents de la carrière gestionnaire en chef : 25 points indiciaires. <p>Ladite augmentation de traitement prend fin à partir de la confirmation du commissionnement. Toutefois, si le nouveau traitement calculé en conformité des articles 462 et 679 et, le cas échéant, du point 13 des dispositions additionnelles du</p>	<p>tableau de classification des emplois : », le nombre « 130 » est remplacé par le nombre « 136 », le nombre « 140 » est remplacé par le nombre « 168 », le nombre « 160 » est remplacé par le nombre « 203 » et le nombre « 215 » est remplacé par le nombre « 278 » ;</p> <p>2° Les paragraphes 2 et 3 sont supprimés ;</p> <p>3° Au paragraphe 4, les termes « Il en est de même des augmentations de traitement. » sont supprimés.</p>

STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT	STATUT DU PERSONNEL DES CFL
Lois des 1er août 2018 et 15 décembre 2019	Modifications envisagées
	Dispositions actuelles

<p>Titre 1er du Livre IV est inférieur à celui prévu au présent article, la différence est comblée par des points indiciaires supplémentaires qui diminuent au fur et à mesure que le nouveau traitement augmente par l'effet d'avancement en échelon ou d'avancement en grade.</p> <p>4. Pour les agents occupés à temps partiel, les rémunérations fixées en application du présent article sont ajustées au prorata du degré d'occupation. Il en est de même des augmentations de traitement.</p> <p>5. Par exception, les agents justifiant d'expériences ou de connaissances spéciales acquises par leurs études ou dans leurs fonctions antérieures peuvent être rémunérés, sur décision de la direction de l'entreprise, suivant des taux plus élevés que ceux fixés aux dispositions des paragraphes précédents.</p>	<p>Art. 48² (...)</p> <p>2. Abstraction faite de la période se situant entre la date d'admission au stage prévu à l'article 4 et la date de confirmation du commissionnement visée au paragraphe précédent, les périodes précédant ladite confirmation sont bonifiées à l'agent pour le calcul de son nouveau traitement dans les conditions et modalités suivantes :</p> <p>a) pour la totalité des périodes d'occupation auprès de l'entreprise CFL, y compris les groupements et sociétés dont elle délient des participations, de l'Etat, de la Couronne, des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, pour autant que le degré d'occupation a dépassé la moitié d'une tâche complète. Il en est de même pour les périodes passées au service d'une autre entreprise ferroviaire établie sur le territoire de l'Union européenne ou d'une institution auprès d'un Etat membre de l'Union européenne identique ou similaire à une de celles énumérées ci-dessus ;</p> <p>b) pour la moitié des périodes passées auprès d'un des organismes visés au point a) lorsque le degré d'occupation pendant ce temps a été égal ou inférieur à la moitié d'une tâche complète ;</p>	<p>Art. 13. A+L article 48² du même statut le paragraphe 2 est modifié comme suit :</p> <p>1° L'alinéa 1^{er} est supprimé et remplacé par les termes « Les périodes de travail passées à tâche complète ou partielle précédant la date de la ladite confirmation du commissionnement sont bonifiées pour la totalité du temps à l'agent pour le calcul de son nouveau traitement. » ;</p> <p>2° A l'alinéa 2, le paragraphe 1^{er}, avec les lettres a), b) et c) est supprimé et au paragraphe 2, les termes « des dispositions précédentes » sont remplacées par les termes « du paragraphe précédent »</p>
<p>Loi du 15.12.2019</p> <p>Art. 8. A l'article 5, paragraphe 1er, de la même loi, les alinéas 1er et 2 sont remplacés comme suit :</p> <p>« Lorsque le fonctionnaire obtient une nomination définitive au grade de début de son sous-groupe de traitement ou à un autre grade en application de l'article 4, les périodes de travail passées à tâche complète ou partielle avant cette nomination lui sont bonifiées pour la totalité du temps pour le calcul de son traitement initial. »</p>		

STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT		STATUT DU PERSONNEL DES CFL	
Lois des 1er août 2018 et 15 décembre 2019		Modifications envisagées	
Dispositions actuelles			
<p>c) pour la moitié des périodes d'activité rémunérée auprès d'autres employeurs que ceux visés au point a). Dans ce cas, la direction peut, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis, accorder, à titre exceptionnel, la bonification jusqu'à concurrence de la totalité de ces périodes, si le candidat justifie de connaissances ou d'expériences spéciales et de qualifications particulières acquises pendant ce temps.</p> <p>(...)</p> <p>13. L'agent dont le traitement de base, calculé en application de l'article 48², est inférieur à cent cinquante points indiciaires, bénéficie d'un supplément de traitement annuel de sept 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 cent cinquante points indiciaires</p>		<p>Loi du 15.12.2019</p> <p>Art. 9. L'article 37 de la même loi est modifié comme suit :</p> <p>(...)</p> <p>2° Le paragraphe 3 est remplacé comme suit :</p> <p>« (3) Les fonctionnaires stagiaires dont l'indemnité de base inférieure à 150 points indiciaires, bénéficient d'un supplément d'indemnité de 7 points indiciaires. Toutefois, ce supplément est réduit d'autant de points indiciaires que le total de l'indemnité de base et du supplément dépasse la somme de 150 points indiciaires »</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 14. Au paragraphe 13 des annexes au titre 1^{er} « Dispositions additionnelles » du même statut, les termes « , calculé en application de l'article 48². » et « annuel » sont supprimés.</p>
<p>(...)</p> <p>X</p>	<p>Art. 15. A l'article 52 du même statut, est ajouté un nouveau point 18 qui prend la teneur suivante :</p> <p>« Les conditions de travail du personnel dont le service n'est pas organisé suivant tableau de service ou roulement et qui, en principe, effectue ses prestations pendant les heures de bureau sont définies dans un règlement interne à prendre, après que la délégation centrale du personnel y aura donné son avis. »</p>		

STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT		STATUT DU PERSONNEL DES CFL	
Lois des 1er août 2018 et 15 décembre 2019		Modifications envisagées	
		Dispositions actuelles	

<p style="text-align: center; font-size: 2em; font-weight: bold;">X</p> <p>Loi du 15.12.2019</p> <p>Art. 26.</p> <p>Les indemnités des fonctionnaires stagiaires et des employés se trouvant dans la période prévue à l'article 20, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État en activité, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au 1er janvier 2019 sont recalculées avec effet au 1er janvier 2019 en vertu respectivement de l'article 37, paragraphe 2, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État et de l'article 20, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État.</p>	<p>6. Filières de la carrière supérieure (...)</p> <p>6.2. Filières d'ingénieur-technicien (...)</p> <p>1.4. L'agent visé aux points 1.1. et 1.2. terminant sa carrière au grade de nomination B/2 bénéficie, à condition d'avoir atteint l'âge de 50 ans, de traitement d'avoir atteint l'âge de 50 ans, de l'avancement au grade B/3 non allongé.</p>	<p>Art. 16. A l'article 84, paragraphe 6.2.1, point 1.4, du même statut, les termes « terminant sa carrière au grade de nomination B/2 bénéficie, à condition d'avoir atteint l'âge de 50 ans, de l'avancement au traitement du grade B/3 non allongé. » sont supprimés et remplacés par les termes « bénéficie de l'avancement au traitement du grade B/3, soit après avoir atteint l'âge de cinquante ans, soit après dix ans de nomination au grade B/2. Il bénéficie de l'avancement au traitement du grade B/4 non allongé après dix-sept ans de nomination au grade B/2 sous réserve d'avoir atteint l'âge de cinquante ans. »</p>
<p>Loi du 15.12.2019</p> <p>Art. 27.</p> <p>(1) Pour le fonctionnaire de l'État admis au stage après le 30 septembre 2015 et nommé avant l'entrée en vigueur de</p>		<p>Art. 17. Les indemnités des agents stagiaires en activité, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au 1^{er} janvier 2019 sont recalculées avec effet au 1^{er} janvier 2019 suivant les dispositions prévues par le présent règlement.</p> <p>Art. 18. Pour les agents admis au stage après le 30 septembre 2015 et confirmés avant l'entrée en vigueur du présent règlement, la confirmation du commissionnement est considérée comme étant survenue un an plus tôt que la confirmation effective pour l'application des avancements</p>

STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT		STATUT DU PERSONNEL DES CFL	
Lois des 1er août 2018 et 15 décembre 2019		Dispositions actuelles	
Modifications envisagées			
<p>la présente loi, la nomination est considérée comme étant survenue un an plus tôt que la nomination effective pour l'application des avancements en échelon et en grade et, s'il y a lieu, des accessoires de traitement. Pour l'employé de l'Etat admis au service de l'Etat après le 30 septembre 2015 et dont le début de carrière se situe avant l'entrée en vigueur de la présente loi, le début de carrière est considéré comme étant survenu un an plus tôt que la date de début de carrière effective pour l'application des avancements en échelon et en grade et, s'il y a lieu, des accessoires d'indemnité. L'effet du présent paragraphe sur la rémunération s'applique à partir du 1er janvier 2019.</p> <p>(...)</p> <p>(7) Au cas où un agent visé par le présent article toucherait, par l'effet de la présente loi, une indemnité inférieure à celle touchée auparavant, il bénéficie d'un supplément personnel d'indemnité pensionnable correspondant à la différence entre les deux.</p>		<p>en échelon et en grade et, s'il y a lieu, des accessoires de traitement.</p> <p>L'effet du présent article sur la rémunération s'applique à partir du 1er janvier 2019.</p>	
<p>Loi du 15.12.2019</p> <p>Art. 27.</p> <p>(4) Pour la période du 1er octobre 2015 au 1er janvier 2019, les parts patronale et salariale des cotisations pour pension respectivement des fonctionnaires de l'Etat admis au stage et des employés de l'Etat admis au service de l'Etat avant le 1er janvier 2019, sont calculées comme si les mesures prévues par l'article 2, paragraphe 3, alinéa 3 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, A 899 – 7 JOURNAL OFFICIEL du Grand-Duché de Luxembourg MÉMORIAL A - 899 du 28</p>		<p>Art. 19. Pour la période du 1er octobre 2015 au 1er janvier 2019, les parts patronale et salariale des cotisations pour pension des agents CFL admis au service avant le 1er janvier 2019, sont calculées comme si les mesures prévues aux articles 48¹ et 48² du règlement grand-ducal modifié du XX.XX.XXXX fixant le Statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, avaient déjà existé et la différence entre ces cotisations et celles qui ont effectivement été payées est prise en charge par l'Etat.</p>	

STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT	STATUT DU PERSONNEL DES CFL	
Lois des 1er août 2018 et 15 décembre 2019	Dispositions actuelles	Modifications envisagées

<p>décembre 2019 l'article 37 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 et l'article 20, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat, avaient déjà existé et la différence entre ces cotisations et celles qui ont effectivement été payées est prise en charge par l'Etat.</p>		
		<p>Art. 20. Le présent règlement [...], produit ses effets au [...].</p>
		<p>Art. 21. Notre ministre ayant les chemins de fer dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.</p>

**STATUT DU PERSONNEL
DES CHEMINS DE FER LUXEMBOURGEOIS**

Sommaire

OBSERVATION PRELIMINAIRE II	5
Livre 1er. - PERSONNEL NON COMMISSIONNE	5
Titre 1er - Définition.....	5
Titre II - Recrutement	5
« Titre III. - (réservé).....	7
Titre IV - Mesures disciplinaires	7
« Titre V. - Dispositions diverses.....	7
Livre II. - PERSONNEL COMMISSIONNE	8
Recrutement du personnel commissionné. Formes de commissionnement	8
Titre 1er - Congés, maladies, changements de résidence, occupations étrangères au service.....	8
Titre II - Représentation du personnel.....	18
Titre III - Avancement dans un même grade, retard à l'avancement, promotions de grade, traitement d'attente.	21
Titre IV - Mesures disciplinaires	21
Titre V - Cessation des fonctions	24
Titre VI - Dispositions générales	24
Livre IV. - DISPOSITIONS COMMUNES.....	27
Titre 1er. - Rémunération	27
TABLEAUX INDICIAIRES DES REMUNERATIONS	41
Titre II. - Retraites	44
Titre III. - Conditions de travail	44
Titre IV. - Dispositions générales	55
Titre V. - Dispositions transitoires.....	55

Relevé chronologique

Le présent texte coordonné comprend l'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930, portant approbation du texte codifié du Statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, tel qu'il a été modifié par

1. l'arrêté grand-ducal du 17 décembre 1937 portant modification du dernier alinéa du 4° de l'article 2 du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois et fixation de la limite inférieure des traitements de base du même personnel;
2. l'arrêté grand-ducal du 4 février 1952 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
3. l'arrêté grand-ducal du 29 août 1953 concernant la péréquation des pensions des agents retraités des chemins de fer luxembourgeois ;
4. le règlement grand-ducal du 27 mars 1964 portant modification du statut du personnel de la Société Nationale des chemins de fer luxembourgeois ;
5. le règlement grand-ducal du 2 avril 1965 portant modification du statut du personnel de la Société Nationale des chemins de fer luxembourgeois ;
6. le règlement grand-ducal du 8 juin 1966 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
7. le règlement grand-ducal du 22 juin 1966 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, Titre IV du Livre 1^{er} ;
8. le règlement grand-ducal du 18 janvier 1971 portant modification du statut du personnel de la Société Nationale des chemins de fer luxembourgeois ;
9. le règlement grand-ducal du 18 février 1974 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
10. le règlement grand-ducal du 22 février 1974 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois (Art. 22, 27, 38 et 48) ;
11. le règlement grand-ducal du 26 février 1975 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
12. le règlement grand-ducal du 26 mars 1976 portant modification du statut du personnel des CFL en ce qui concerne le régime de congé des agents du cadre permanent ;
13. le règlement grand-ducal du 24 avril 1976 portant modification du statut du personnel des CFL en ce qui concerne les conditions de travail ;
14. le règlement grand-ducal du 24 octobre 1978 portant modification du statut du personnel des CFL ;
15. le règlement grand-ducal du 23 avril 1979 portant modification du statut du personnel des CFL ;
16. le règlement grand-ducal du 30 mai 1986 portant modification du statut des agents de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois ;
17. le règlement grand-ducal du 26 avril 1987 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
18. le règlement grand-ducal du 4 décembre 1987 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
19. le règlement grand-ducal du 13 juin 1989 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
20. le règlement grand-ducal du 29 novembre 1991 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois (I) ;
21. le règlement grand-ducal du 29 novembre 1991 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois (II) ;

Statut du Personnel

22. le règlement grand-ducal du 29 novembre 1994 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
23. le règlement grand-ducal du 24 mai 1995 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
24. le règlement grand-ducal du 31 octobre 1998 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
25. le règlement grand-ducal du 5 novembre 1999 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
26. le règlement grand-ducal du 1er août 2001 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
27. le règlement grand-ducal du 18 décembre 2003 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
28. le règlement grand-ducal du 24 août 2007 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois ;
29. le règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois.
30. **le règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois.**
31. **Le règlement grand-ducal du2021 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois.**

OBSERVATION PRELIMINAIRE ⁽¹⁾

Le présent statut s'applique au personnel des chemins de fer occupant des emplois du cadre permanent.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« De façon générale et sans préjudice de la nomenclature arrêtée au tableau de classification des emplois faisant annexe au Titre 1er du Livre IV, l'emploi du genre masculin au présent statut du personnel se fait pour désigner indistinctement, à moins d'une clause expresse stipulant autrement, les personnes concernées de l'un et de l'autre sexe. »

Par « direction » ou « direction de l'entreprise » il y a lieu d'entendre la ou les personnes à qui la gestion journalière de la société a été déléguée ou subdéléguée en vertu d'une décision du conseil d'administration des CFL prise en application de l'article 13 des statuts de la société. »

Un règlement interne à élaborer, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis, déterminera les règles applicables au personnel remplissant des emplois autres que ceux du cadre permanent.

Livre 1er. - PERSONNEL NON COMMISSIONNE

Titre Ier - Définition.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« **Art. 1er** - Sont visés par le présent livre les agents stagiaires des différentes carrières prévues pour le personnel du cadre permanent. »

Titre II - Recrutement.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« **Art. 2.** - Pour pouvoir être admis dans un emploi du cadre permanent tout candidat doit :

1° être ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne ;

Les candidats doivent remplir les conditions tenant à la formation, à l'expérience et aux connaissances linguistiques telles qu'elles sont fixées par les règlements internes. »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« 2° remplir les conditions d'aptitude physique et psychique fixées par la réglementation nationale et, à défaut, par règlement interne pris sur avis de la délégation centrale du personnel ; »

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« 3° produire un extrait de l'acte de naissance ainsi qu'un extrait du casier judiciaire ; »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« 4° être âgé de 17 ans au moins au jour de son admission. »

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« 5° avoir satisfait à l'examen-concours dont les conditions et le programme sont fixés par la direction de l'entreprise.

Sur décision de la direction de l'entreprise, les candidats à certains emplois ou pourvus de certains diplômes peuvent être dispensés d'un examen-concours. »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« **Art. 3.** - 1. La décision portant admission au stage des candidats remplissant les conditions fixées à l'article précédent appartient à la direction de l'entreprise.

L'admission au stage doit avoir lieu dans un des emplois classés dans les grades I/0, A/0, M/0, S/0 et B/0 du tableau de classification des carrières, filières, emplois et grades annexé au Titre 1er du Livre IV.

Pendant la durée du stage, les agents sont rémunérés en conformité de l'article 48¹.

⁽¹⁾ **Remarque générale :** La dénomination « réseau » antérieurement utilisée au présent Statut pour désigner l'entreprise ferroviaire dans son ensemble (règlement du réseau, personnel du réseau, etc.) est dépassée depuis l'entrée en vigueur de la loi du 10 mai 1995 relative à la gestion de l'infrastructure ferroviaire qui réserve le terme « réseau » pour la seule infrastructure ferroviaire telle que définie par la directive 91/440/CEE. Par conséquent, le terme en question a été remplacé par des termes plus appropriés (règlement interne, personnel des CFL, etc.) (Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003).

2. L'admission au stage peut se faire sur un poste à tâche complète ou, sous réserve que l'intérêt du service le permette, sur un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète. Le degré de la tâche ne peut être modifié pendant toute la durée du stage.

3. L'agent stagiaire est soumis à un plan d'insertion professionnelle prévoyant la mise à disposition d'un livret d'accueil et d'un carnet de stage, indiquant, les différentes unités d'enseignement auxquelles il doit réussir, et la désignation d'un patron de stage. Un règlement interne, pris sur avis de la délégation centrale du personnel, fixera les dispositions générales et particulières relatives audit plan d'insertion professionnelle. »

Art. 4.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« 1. Pour les agents admis au stage sur un poste à tâche complète la période de stage est de

- un an pour les agents des grades I/O et A/O ;
- deux ans pour les agents des grades M/O, S/O et B/O.

Pour les agents admis au stage sur un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète, la période de stage est prolongée de cinquante pour cent de la durée respective indiquée ci-dessus. »

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

Règlement grand-ducal du2021)

« 2. Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail ainsi que dans l'hypothèse où le stagiaire bénéficie des congés visés à l'article 12ter, paragraphe 2 ou paragraphe 4, point 4.1. ou dans des cas exceptionnels et pour des raisons dûment motivées pour une période s'étendant au maximum sur douze mois. »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020)

« 3. Pour l'agent stagiaire qui au cours de la première année, **qui constitue la période d'essai**, ne donne pas satisfaction ou qui ne remplit plus les conditions prévues au point 2 de l'article 2, le licenciement peut intervenir à tout moment.

4. Pour l'agent stagiaire le licenciement peut intervenir postérieurement à la première année suivant son admission aux CFL soit pour motifs graves, soit pour les raisons indiquées au premier alinéa de l'article 48¹⁵, soit en cas d'échec définitif à une épreuve clôturant une unité d'enseignement et faisant partie intégrante ou bien du plan d'insertion professionnelle ou bien de l'examen de fin de stage dont question au paragraphe 5 ci-après. »

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« 5. Avant d'être admis au commissionnement, tout agent stagiaire doit avoir réussi à un examen de fin de stage dans les conditions fixées au présent article et suivant les modalités qui seront fixées par règlement interne, la Délégation Centrale du Personnel entendue dans son avis. Le cas échéant, et sans préjudice des dispositions du paragraphe 6 du présent article, le stage peut être prolongé sans autre formalité jusqu'au moment de la publication officielle des résultats de l'examen de fin de stage. En aucun cas, cette prolongation ne peut dépasser la date initialement prévue de la fin du stage de plus de six mois.

6. Le stage peut être prolongé pour une période s'étendant au maximum sur douze mois :

- a) en faveur du stagiaire qui n'a pas pu se soumettre à l'examen de fin de stage pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
- b) en faveur du stagiaire qui a subi un échec à l'examen de fin de stage. Dans ce cas, le stagiaire devra se présenter de nouveau à l'examen de la session suivante. Un nouvel échec entraîne le licenciement du candidat.

7. Les décisions relatives à la prolongation du stage et au licenciement d'un agent stagiaire sont prises par la direction de l'entreprise, le chef de service compétent et la délégation centrale entendus en leurs avis. Tout stagiaire, avant d'être licencié, est mis à même de fournir ses explications écrites. Sauf dans le cas d'un licenciement pour motifs graves, le stagiaire a droit à un préavis d'un mois.

Ces avis ne sont pas requis pour la prolongation du stage, en cas d'insuccès à l'examen de fin de stage.

8. La réussite à l'examen prévu au paragraphe 5 ci-devant comporte le commissionnement du candidat avec effet au premier jour qui suit la fin du stage, respectivement la fin du stage prolongé.

9. Le commissionnement a lieu

- dans le grade I/1 pour l'équipier stagiaire ;
- dans le grade I/3a pour le stagiaire d'une filière spécialisée^[2] de la carrière inférieure ;
- dans le grade A/1 pour l'artisan stagiaire ;

^[2] Modifié par le règlement grand-ducal du 18 septembre 2015

- dans le grade A/3 pour le stagiaire d'une filière spécialisée^[2] de la carrière artisanale ;
- dans le grade M/1 pour le stagiaire de la carrière moyenne ;
- dans le grade S/1 pour le stagiaire de la carrière supérieure^[2] ;
- dans le grade B/1 pour le stagiaire de la carrière gestionnaire en chef^[1] »

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« Titre III. – (réservé)

Art. 5. – (réservé)

Art. 6. – (réservé) »

Titre IV - Mesures disciplinaires.

(Règlement grand-ducal du 22 juin 1966)

Règlement grand-ducal du2021)

Art. 7 - Les mesures disciplinaires dont peuvent être frappés les agents sont :

- a) Punitions à la décision du chef de service :
 - 1° le rappel à l'ordre ;
 - 2° ~~le blâme sans inscription au dossier ;~~
 - 3° 2° le blâme avec inscription au dossier ;
- b) Punitions à la décision du directeur :
 - 4° le dernier avertissement ;
 - 5° le congédiement à titre de mesure disciplinaire.

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

Aucune mesure disciplinaire ne peut être prononcée sans qu'au préalable l'intéressé ait été appelé à fournir ses explications par écrit.

La commission d'enquête prévue à l'art. 35 du Livre II est appelée à donner son avis sur les propositions de la punition à la décision du chef de service prévue sous a), 2°~~3°~~, si l'agent intéressé le demande dans les huit jours à partir de la notification de la proposition de punition. Dans ce cas, les dispositions de l'art. 35 du Livre II sont applicables.

Le Conseil d'enquête prévu à l'art. 36 du Livre II est appelé à donner son avis sur toutes les propositions d'une punition à la décision du directeur, à moins que l'agent intéressé, informé par lettre du renvoi de son affaire devant ce Conseil, ne renonce à cette procédure dans les huit jours à partir de la réception de la lettre. Les dispositions de l'art. 36 du Livre II sont applicables.

Les mesures disciplinaires sont prises personnellement et sans délégation par les fonctionnaires ci-dessus qualifiés ou, le cas échéant, par ceux qui sont régulièrement désignés pour les remplacer dans leurs fonctions.

Art. 8 - L'agent qui est présumé compromettre l'exécution du service ou avoir commis une faute grave peut être immédiatement suspendu par le chef de service. Il en est immédiatement rendu compte au directeur qui statue sur la punition à infliger aussitôt que possible et au plus tard dans le délai de deux mois.

La suspension peut, suivant la gravité du cas, entraîner, outre l'ajournement de tout droit à l'avancement, la privation totale du traitement et la suppression de tous les avantages accessoires.

Si, après instruction, le directeur ne prononce aucune punition, l'intéressé a droit à la restitution du traitement retenu. Il recouvre, le cas échéant, tous ses droits à l'avancement avec effet rétroactif.

La délégation centrale du personnel est informée sans délai de toutes les décisions prises en vertu de cet article.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« Titre V. - Dispositions diverses

Art. 9 - « Sans préjudice de l'article 4, paragraphe 3, les dispositions de l'article 14 sont applicables aux agents stagiaires en absence pour congé de maladie.

(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020)

Art. 10 - Sans préjudice des dispositions du présent Livre I, sont applicables aux agents stagiaires, les dispositions suivantes du Livre II :

l'article 12 paragraphe 1, l'article 12ter paragraphe 1^{er}, paragraphe 2 si le stagiaire est en service depuis un an au moins, paragraphe 3, paragraphe 4 point 4.1. alinéas 1 à 3, et points 4.3. et 4.4., ~~paragraphe 6 point 6.1, alinéas 3 et 4~~ ~~paragraphe 6 point 6.1, alinéas 3 et 4, et point 6.3~~ ~~paragraphe 5, point 5.6 et 5.8 alinéa 1~~, l'article 13, les articles 15, 16 et 32, l'article 38 alinéa 1 à l'exception des points 5°, 6° et 7°, alinéas 2 à 4, sous réserve, en ce qui concerne les points 2° et 3° de l'alinéa 1 de l'article 38 précité, des dispositions légales applicables au stagiaire en matière de pension, ainsi que les articles 40 à 45. »

Livre II. - PERSONNEL COMMISSIONNE

Recrutement du personnel commissionné. Formes de commissionnement.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« Art. 11. - Les dispositions du présent Livre sont applicables au personnel commissionné.

Ce personnel se recrute parmi les agents stagiaires admis au commissionnement dans les conditions prévues au Livre Ier. »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« Le commissionnement est constaté par la remise d'un titre de nomination indiquant l'emploi, le grade et le service d'attache, ainsi que le traitement tel qu'il est fixé au paragraphe 2 de l'article 48¹.

(Règlement grand-ducal du 2021)

Pour les agents nommés à l'un des grades de début I/1, I/3a, A/1 et A/3, le commissionnement est confirmé après une période d'attente ~~de deux ans~~ d'un an de nomination au grade respectif. Pour les agents nommés à l'un des grades de début M/1, S/1 et B/1, la confirmation du commissionnement est prononcée ~~après une période d'attente d'un an de nomination avec effet de la date de nomination~~ au grade respectif.

La confirmation est constatée par la remise d'une fiche de calcul de l'ancienneté de traitement établie en conformité des dispositions de l'article 48². »

Titre Ier - Congés, maladies, changements de résidence, occupations étrangères au service.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« Art. 12.

1. 'Indépendamment des repos hebdomadaires visés au paragraphe 13 de l'article 52^[3], le personnel tombant sous les dispositions du présent statut ont droit à un congé de récréation payé.

La durée de ce congé est la même que celle prévue pour les fonctionnaires de l'Etat.

Il est tenu compte, dans l'attribution du congé, des convenances des agents dans la mesure où elles sont compatibles avec les exigences du service.

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

Lorsque par suite de nécessité de service les congés n'ont pas pu être accordés pendant l'exercice en cours, ils seront accordés dans le premier trimestre de l'exercice suivant.

La direction peut accorder, en outre, dans certains cas des congés supplémentaires avec ou sans traitement. »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément aux dispositions y relatives du Code du travail. »

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès de la Société. »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« L'agent qui quitte le service ou qui entre en service au courant de l'année a droit au congé de récréation proportionnellement à la période d'occupation aux CFL pendant l'année en cours, à raison d'un douzième par mois d'occupation - les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier étant comptées comme mois de service entier et les fractions éventuelles de jours de congé ainsi calculées étant arrondies à l'unité supérieure. »

2. En dehors des congés déterminés par le présent article, des dispenses de service avec conservation de l'intégralité du traitement sont accordées aux fins de l'accomplissement de la mission de membre de la délégation du personnel et de celle d'assesseur aux tribunaux de travail, de l'accomplissement des droits et devoirs civiques ainsi que des mandats attribués par les lois, les arrêtés ou des décisions gouvernementales. »

Art. 12bis - L'agent remplissant les fonctions de président de la délégation centrale du personnel est exempté de son service régulier avec conservation de ses droits relatifs à l'avancement, la promotion et la retraite.

[3] Modifié par le règlement grand-ducal du 18 septembre 2015.

Dans le cas où un agent serait exempté de son service régulier pour remplir certaines fonctions déterminées dans une organisation professionnelle de cheminots, il sera loisible au Conseil d'Administration de lui conserver pendant toute cette période les mêmes droits que ci-dessus spécifiés.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« Art. 12ter

1. Congé de maternité et congé d'accueil

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

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

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« La durée du congé de maternité est celle prévue au Code du travail. »

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020)

- 1.2. ~~En cas d'adoption d'un enfant non encore admis « au deuxième cycle de l'enseignement fondamental »^[4], l'agent bénéficiaire, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite, d'un congé d'accueil de huit semaines. Le bénéfice de cette disposition ne s'applique pourtant qu'à l'un des deux conjoints. L'agent en activité de service a droit à un congé d'accueil à accorder selon les conditions et modalités prévues par le Code du travail.~~

~~*(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)* En cas d'adoption d'un enfant non encore admis « au deuxième cycle de l'enseignement fondamental »^[4], l'agent bénéficiaire, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite, d'un congé d'accueil de huit semaines. Le bénéfice de cette disposition ne s'applique pourtant qu'à l'un des deux conjoints.~~

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

- 1.3. Le congé de maternité visé au point 1.1 ainsi que le congé d'accueil visé au point 1.2 sont considérés comme période d'activité de service.

2. Congé parental

L'agent en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental selon les conditions et modalités prévues pour les fonctionnaires de l'Etat.

3. Congé pour raisons familiales

L'agent en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues pour les fonctionnaires de l'Etat.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020)

(Règlement grand-ducal du 2021)

« 4. Congé sans traitement

- 4.1. L'agent a droit à un congé sans traitement, consécutivement au congé de maternité, au congé d'accueil et au congé parental lorsque celui-ci se situe immédiatement à la suite de l'un de ces congés. Le congé sans traitement est considéré comme consécutif aux congés de maternité, d'accueil ou parental, même si une période de congé de récréation venait à se situer entre les deux congés.

Le congé sans traitement visé par le présent point 4.1. ne peut dépasser deux années.

Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent point 4.1., survient une grossesse ou une adoption, ce congé sans traitement prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil dans les conditions et selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} ci-dessus ainsi que, le cas échéant, ~~à un congé parental, à un congé sans traitement, à un congé parental, et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au présent point 4.1. et au paragraphe 5, point 5.1. et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au présent point 4.1. et au paragraphe 5, point 5.1. et à un service à temps partiel respectivement visés au présent point 4.1 et au paragraphe 5, point 5.2.~~ Toutefois, en cas de survenance d'une grossesse, le congé sans traitement de l'agent masculin qui devient père ne prendra fin qu'à la date initialement prévue. Si cette date est postérieure à la date fin du congé

^[4] Modifié par le règlement grand-ducal du 18 septembre 2015

^[5] Modifié par le règlement grand-ducal du 18 septembre 2015

de maternité, il peut demander une prolongation de son congé sans traitement pour une durée maximale de deux ans à compter de ladite fin du congé de maternité.

Le congé sans traitement visé par le présent point 4.1. est considéré - le non-paiement du traitement et le droit au congé annuel mis à part - comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion.

4.2. Un congé sans traitement peut être accordé à l'agent dans les cas ci-après :

- pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de seize ans ;
- pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent point 4.2., survient une grossesse ou une adoption, ce congé sans traitement prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil dans les conditions et selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} ci-dessus ainsi que, le cas échéant, ~~à un congé parental, à un congé sans traitement, et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au paragraphe 4, point 4.1, et au paragraphe 5, point 5.1 à un congé parental et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au présent point 4.1, et au paragraphe 5, point 5.1, et à un service à temps partiel respectivement visés au paragraphe 4, point 4.1 et au paragraphe 5, point 5.2.~~ En cas de survenance d'une grossesse, le congé sans traitement de l'agent masculin qui devient père ne prendra fin, par contre, qu'à la date initialement prévue. Dans l'hypothèse toutefois où cette date est postérieure à la date fin du congé de maternité et que l'agent fait valoir son droit au congé sans traitement prévu au paragraphe 4, point 4.1., celui-ci lui est accordé et le congé sans traitement visé par le présent point 4.2 prend fin à la même date que ledit congé de maternité.

Toutefois le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré que s'il survient ~~au cours des deux premières années suivant le début du congé sans traitement visé au présent point 4.2, et sous réserve que ce congé sans traitement au cours des deux premières années suivant le début du congé sans traitement visé au présent point 4.2, et sous réserve que ce congé sans au cours des deux premières années suivant la fin du congé de maternité ou d'accueil ou, s'il y a lieu, la fin du congé parental ou congé de récréation y consécutifs n'ait pas été immédiatement consécutif au congé sans traitement visé au point 4.1 du présent paragraphe 4.~~

Le congé sans traitement visé par le présent point est bonifié comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion. Cette bonification ne peut dépasser dix ans y compris le temps déjà bonifié, le cas échéant, en vertu d'une autre disposition du présent article 12ter.

4.3. Le poste de l'agent en congé sans traitement peut être confié à un remplaçant selon les besoins de service. Le cas échéant, le remplacement peut se faire par voie d'embauchage.

A l'expiration du terme découlant des points 4.1. et 4.2. ci-dessus l'agent assume à nouveau ses fonctions à temps plein ou à temps partiel dans son service et dans sa carrière d'origine. A défaut de vacance de poste dans son service d'origine, il reprend ses fonctions dans un autre service, à condition qu'il y existe une vacance dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

Lorsqu'une vacance de poste, telle que définie ci-dessus, fait défaut, le congé sans traitement est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste.

Si au terme d'un an après l'expiration du congé sans traitement accordé en application des dispositions des points 4.1. et 4.2. a) ci-dessus, l'agent n'a pas pu réintégrer les CFL, il a le droit de réintégrer à temps plein son service d'origine et sa carrière d'origine, par dépassement des effectifs. Cette disposition ne s'applique ni dans le cas d'une cessation prématurée de la durée du congé sans traitement initialement accordée, ni en cas de prolongation au-delà de cette même durée.

4.4. Les congés sans traitement visés par le présent paragraphe sont accordés, en principe par années entières, par le directeur de l'entreprise, le chef du service Ressources Humaines et le chef du service dont relève l'agent entendus en leurs avis. Ils doivent être demandés par écrit au moins un mois à l'avance et en une seule fois pour toute la période pour laquelle ils sont désirés. Sauf circonstances exceptionnelles constatées par le directeur de l'entreprise ou son délégué, ils ne peuvent prendre fin avant leur terme, ni être renouvelés. »

5. Congé pour travail à mi-temps

5.1. ~~L'agent a droit à un congé pour travail à mi-temps consécutivement à un congé de maternité, un congé d'accueil, un congé parental se situant immédiatement à la suite de l'un de ces congés, ou au congé sans traitement visé au paragraphe 4, point 4.1, ci-dessus. Le congé pour travail à~~

mi-temps est considéré comme consécutif aux congés de maternité, d'accueil ou parental, même si une période de congé de récréation venait à se situer entre les deux congés.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.1 est accordé pour élever un ou plusieurs enfants non encore admis au deuxième cycle de l'enseignement fondamental.

Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.1, survient une grossesse ou une adoption, ce congé pour travail à mi-temps prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil dans les conditions et selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} ci-dessus ainsi que, le cas échéant, à un congé parental, à un congé sans traitement et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au paragraphe 4, point 4.1, et au présent point 5.1. En cas de survenance d'une grossesse, le congé pour travail à mi-temps de l'agent masculin qui devient père ne prendra fin, par contre, qu'à la date initialement prévue. Dans l'hypothèse toutefois où cette date est postérieure à la date fin du congé de maternité il a droit, sur sa demande, soit à une prolongation de ce congé dans la limite de la durée maximale prévue à l'alinéa 2, soit au congé sans traitement prévu au paragraphe 4, point 4.1, avec effet à partir de la fin du congé de maternité.

Toutefois le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant le début du congé pour travail à mi-temps.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.1 est considéré — le non-paiement de la moitié du traitement et le droit à la moitié du congé annuel mis à part — comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion.

5.2. *Un congé pour travail à mi-temps peut être accordé à l'agent dans les cas ci-après :*

a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de seize ans ;

b) pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.2, survient une grossesse ou une adoption, ce congé travail à mi-temps prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil dans les conditions et selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} ci-dessus ainsi que, le cas échéant, à un congé parental, à un congé sans traitement et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au paragraphe 4, point 4.1, et au point 5.1 du présent paragraphe 5. En cas de survenance d'une grossesse, le congé pour travail à mi-temps de l'agent masculin qui devient père ne prendra fin, par contre, qu'à la date initialement prévue. Dans l'hypothèse toutefois où cette date est postérieure à la date fin du congé de maternité il a droit, sur sa demande, soit au congé sans traitement prévu au paragraphe 4, point 4.1, soit au congé pour travail à mi-temps prévu au point 5.1 du présent paragraphe avec effet à partir de la fin du congé de maternité.

Toutefois, le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant le début du congé pour travail à mi-temps visé au présent point 5.2, et sous réserve que ce congé pour travail à mi-temps n'ait pas été immédiatement consécutif à un congé pour travail à mi-temps visé au point 5.1 du présent paragraphe 5.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.2 est bonifié comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion.

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

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

À l'expiration du terme du congé pour travail à mi-temps, l'agent assume à nouveau ses fonctions à temps plein dans son service et dans sa carrière d'origine. À défaut de vacance de poste dans son service d'origine, il reprend ses fonctions dans un autre service, à condition qu'il y existe une vacance à temps plein dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

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

Lorsqu'une vacance de poste, telle que définie ci-dessus, à temps plein fait défaut, le congé pour travail à mi-temps est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste. Si au terme d'un an après l'expiration du congé pour travail à mi-temps accordé initialement en application des dispositions des points 5.1. et 5.2.a) ci-dessus, l'agent n'a pas pu réintégrer le service à temps plein, il a le droit de réintégrer à temps plein son service d'origine, par dépassement des effectifs, en attendant la survenance de la première vacance de poste. Cette disposition ne s'applique ni dans le cas d'une cessation prématurée de la durée du congé pour travail à mi-temps initialement accordée, ni en cas de prolongation au-delà de cette même durée.

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

Il touche la moitié du traitement normal.

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

5.5. *En ce qui concerne la demande, l'octroi et la durée d'un congé pour travail à mi-temps sont applicables les mêmes dispositions que celles arrêtées au point 4.4. du paragraphe 4 ci-dessus relatives aux congés sans traitement.*

5.6. *L'agent bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe ne peut exercer, pendant la durée de ce congé, aucune autre activité lucrative telle que définie à l'article 16. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque le congé est accordé pour des raisons professionnelles.»*

(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020)

5. Congé pour travail à mi-temps

5.1. L'agent a droit à un congé pour travail à mi-temps consécutivement à un congé de maternité, un congé d'accueil, un congé parental se situant immédiatement à la suite de l'un de ces congés, ou au congé sans traitement visé au paragraphe 4, point 4.1. ci-dessus. Le congé pour travail à mi-temps est considéré comme consécutif aux congés de maternité, d'accueil ou parental, même si une période de congé de récréation venait à se situer entre les deux congés.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.1. est accordé pour élever un ou plusieurs enfants non encore admis au deuxième cycle de l'enseignement fondamental.

Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.1., survient une grossesse ou une adoption, ce congé pour travail à mi-temps prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil dans les conditions et selon les modalités prévues au paragraphe 1er ci-dessus ainsi que, le cas échéant, à un congé parental, à un congé sans traitement et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au paragraphe 4, point 4.1. et au présent point 5.1. En cas de survenance d'une grossesse, le congé pour travail à mi-temps de l'agent masculin qui devient père ne prendra fin, par contre, qu'à la date initialement prévue. Dans l'hypothèse toutefois où cette date est postérieure à la date fin du congé de maternité il a droit, sur sa demande, soit à une prolongation de ce congé dans la limite de la durée maximale prévue à l'alinéa 2, soit au congé sans traitement prévu au paragraphe 4, point 4.1. avec effet à partir de la fin du congé de maternité.

Toutefois le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant le début du congé pour travail à mi-temps.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.1. est considéré — le non-paiement de la moitié du traitement et le droit à la moitié du congé annuel mis à part — comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion.

5.2. Un congé pour travail à mi-temps peut être accordé à l'agent dans les cas ci-après :

a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de seize ans ;

b) pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.2., survient une grossesse ou une adoption, ce congé travail à mi-temps prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil dans

les conditions et selon les modalités prévues au paragraphe 1er ci-dessus ainsi que, le cas échéant, à un congé parental, à un congé sans traitement et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au paragraphe 4, point 4.1, et au point 5.1, du présent paragraphe 5. En cas de survenance d'une grossesse, le congé pour travail à mi-temps de l'agent masculin qui devient père ne prendra fin, par contre, qu'à la date initialement prévue. Dans l'hypothèse toutefois où cette date est postérieure à la date fin du congé de maternité il a droit, sur sa demande, soit au congé sans traitement prévu au paragraphe 4, point 4.1, soit au congé pour travail à mi-temps prévu au point 5.1 du présent paragraphe avec effet à partir de la fin du congé de maternité.

Toutefois, le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant le début du congé pour travail à mi-temps visé au présent point 5.2, et sous réserve que ce congé pour travail à mi-temps n'ait pas été immédiatement consécutif à un congé pour travail à mi-temps visé au point 5.1, du présent paragraphe 5.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.2, est bonifié comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion.

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

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

A l'expiration du terme du congé pour travail à mi-temps, l'agent assume à nouveau ses fonctions à temps plein dans son service et dans sa carrière d'origine. A défaut de vacance de poste dans son service d'origine, il reprend ses fonctions dans un autre service, à condition qu'il y existe une vacance à temps plein dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

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

Lorsqu'une vacance de poste, telle que définie ci-dessus, à temps plein fait défaut, le congé pour travail à mi-temps est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste. Si au terme d'un an après l'expiration du congé pour travail à mi-temps accordé initialement en application des dispositions des points 5.1, et 5.2.a) ci-dessus, l'agent n'a pas pu réintégrer le service à temps plein, il a le droit de réintégrer à temps plein son service d'origine, par dépassement des effectifs, en attendant la survenance de la première vacance de poste. Cette disposition ne s'applique ni dans le cas d'une cessation prématurée de la durée du congé pour travail à mi-temps initialement accordée, ni en cas de prolongation au-delà de cette même durée.

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

Il touche la moitié du traitement normal.

Sont calculées sur cette moitié les cotisations pour l'assurance maladie et les retenues pour pension.

5.5. En ce qui concerne la demande, l'octroi et la durée d'un congé pour travail à mi-temps sont applicables les mêmes dispositions que celles arrêtées au point 4.4, du paragraphe 4 ci-dessus relatives aux congés sans traitement.

5.6. L'agent bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe ne peut exercer, pendant la durée de ce congé, aucune autre activité lucrative telle que définie à l'article 16. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque le congé est accordé pour des raisons professionnelles.

5. Service à temps partiel

5.1. L'agent peut, sur sa demande écrite, bénéficier d'un service à temps partiel à durée indéterminée, correspondant à quatre-vingt-dix, quatre-vingt, soixante-quinze, soixante-dix, soixante, cinquante ou quarante pour cent d'une tâche complète, sous réserve que l'intérêt du service ne s'y oppose pas. Ce pourcentage est désigné par les termes « degré de la tâche » dans la suite.

5.2. L'agent a droit, sur sa demande écrite, à un service à temps partiel à durée déterminée, correspondant à soixante-quinze ou cinquante pour cent d'une tâche complète, pour élever un ou plusieurs enfants non encore admis au deuxième cycle de l'enseignement fondamental.

Ce service à temps partiel doit se situer consécutivement au congé de maternité, au congé d'accueil, au congé parental se situant immédiatement à la suite de ceux-ci, au congé sans traitement visé au paragraphe 4, point 4.1. ci-dessus, ou à une période de congé de récréation se situant immédiatement après ces congés.

5.3. L'agent peut, sur sa demande écrite, bénéficier d'un service à temps partiel à durée déterminée, correspondant à quatre-vingt-dix, quatre-vingt, soixante-quinze, soixante-dix, soixante, cinquante ou quarante pour cent d'une tâche complète, sous réserve que l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

Ce service à temps partiel peut être demandé et accordé dans les limites suivantes :

1° pour l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de seize ans ;

2° pour raisons personnelles d'une durée maximale de dix années ;

3° pour raisons professionnelles d'une durée maximale de quatre années.

En cas de circonstances exceptionnelles, le directeur de l'entreprise ou son délégué peuvent accorder une prolongation de deux années au maximum du service à temps partiel prévu sous 3°.

5.4. Le service à temps partiel prévu au point 5.2. doit être demandé au moins un mois avant la date à partir de laquelle il est sollicité. Le service à temps partiel à durée indéterminée prévu au point 5.1. ainsi que les services à temps partiel à durée déterminée prévus au point 5.3. doivent être demandés au moins deux mois avant la date à partir de laquelle ils sont sollicités.

Le service à temps partiel à durée déterminée est demandé et accordé, par mois entiers, sans préjudice des échéances prévues au point 5.2. et au point 5.3., sous 1°.

Les services à temps partiel à durée déterminée peuvent chacun être prolongés une fois.

Ils peuvent prendre fin avant leur terme, à la demande de l'agent, si l'intérêt du service le permet et sous réserve de la disponibilité de la partie de la vacance de poste nécessaire.

5.5. L'agent peut demander une modification du degré de la tâche initialement accordé, mais celui-ci ne peut être accordé que sous réserve que l'intérêt du service ne s'y oppose pas et, en cas d'augmentation du degré de la tâche, que sous réserve de la disponibilité de la partie de la vacance de poste nécessaire.

5.6. Le service à temps partiel est à prester quotidiennement, à moins que, dans l'intérêt du service, une autre répartition, à fixer d'un commun accord entre le chef de service et l'agent, ne soit retenue.

5.7. Si, pendant le service à temps partiel à durée déterminée accordé pour l'éducation des enfants, survient une grossesse ou une adoption, il prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil, visés au paragraphe 1. ci-dessus, ainsi que, s'il y a lieu, à un congé parental visé au paragraphe 2. ci-dessus, à un congé sans traitement visé au paragraphe 4, point 4.1. ci-dessus, ou à un service à temps partiel à durée déterminée prévu au point 5.2.

Le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant la fin du congé de maternité ou d'accueil ou, s'il y a lieu, la fin du congé parental ou congé de récréation y consécutifs.

Pour le cas de survenance d'une grossesse, le service à temps partiel à durée déterminée, accordé pour l'éducation des enfants, de l'agent masculin qui devient père ne prend pas fin, mais ce dernier a droit, sur sa demande, soit à une prolongation de ce service à temps partiel dans la limite de la durée maximale prévue au point 5.2., soit au congé sans traitement visé au paragraphe 4, point 4.1., ci-dessus, avec effet à partir de la fin du congé de maternité.

5.8. Pendant le service à temps partiel, l'agent a droit au traitement, aux accessoires de traitement et au congé de récréation proportionnellement au degré de sa tâche.

Le service à temps partiel est considéré comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

5.9. Au terme du service à temps partiel à durée déterminée, l'agent assume à nouveau ses fonctions à temps plein dans son service et dans sa carrière d'origine. À défaut de vacance de poste à temps plein dans son service d'origine, il reprend ses fonctions dans un autre service, à condition qu'il y existe une vacance à temps plein dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

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

Lorsqu'une vacance de poste, telle que définie ci-dessus, à temps plein fait défaut, le service à temps partiel est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste. Si au terme d'un an après l'expiration du service à temps partiel accordé initialement en application des dispositions des points 5.2. et 5.3., sous 1°, ci-dessus, l'agent n'a pas pu réintégrer le service à temps plein, il a le droit de réintégrer à temps plein son service d'origine, par dépassement des effectifs, en attendant la survenance de la première vacance de poste. Cette disposition ne s'applique ni dans le cas d'une cessation prématurée de la durée du service à temps partiel initialement accordée, ni en cas de prolongation au-delà de cette même durée.

5.10. L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel à durée déterminée ne peut exercer aucune activité lucrative telle que définie à l'article 16. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque le service à temps partiel est accordé pour des raisons professionnelles.

5.11. Ne peut bénéficier d'un service à temps partiel, l'agent bénéficiant d'un congé sans traitement ou d'un congé parental, pendant la durée de ces congés.

5.12. La décision d'accorder un service à temps partiel appartient au directeur de l'entreprise ou à son délégué, le chef du service Ressources Humaines et le chef du service dont relève l'agent ainsi que la délégation centrale du personnel entendus en leurs avis.

L'avis de la délégation centrale du personnel n'est pas requis pour l'octroi du service à temps partiel prévu au point 5.2.

La décision est communiquée à l'agent au moins deux semaines avant la date à partir de laquelle le service à temps partiel est sollicité

6.- Service à temps partiel

6.1. Si l'intérêt du service le permet, l'agent peut assumer un service à temps partiel correspondant à vingt-cinq pour cent, à cinquante pour cent ou à soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.

La décision d'accorder un service à temps partiel appartient au directeur de l'entreprise, le chef du service Ressources Humaines, le chef du service dont relève l'agent, ainsi que la délégation centrale du personnel entendus en leurs avis.

L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel de vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent a droit à respectivement vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent du traitement, respectivement de tout élément accessoire ou supplémentaire du traitement auquel il peut prétendre tels que, notamment, l'allocation de famille et l'allocation de fin d'année.

L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité lucrative telle que définie à l'article 16.

6.2. Ne peuvent bénéficier du service à temps partiel :

- a) Les agents en congé pour travail à mi-temps ou en congé sans traitement, pendant la durée de ces congés
- b) Les agents qui bénéficient d'un congé parental visé au paragraphe 2 du présent article 12ter.

L'agent qui assume un service à temps partiel ne peut pas bénéficier du congé pour travail à mi-temps pendant toute la période pendant laquelle il se trouve en service à temps partiel.

6.3. Le service à temps partiel est à prester quotidiennement, à moins que, dans l'intérêt du service, une autre répartition, à fixer de commun accord entre le chef de service et l'agent, ne soit retenue.

6.4. La période de service à temps partiel est bonifiée comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion.

6. Service à temps partiel

6.1. — Si l'intérêt du service le permet, l'agent peut assumer un service à temps partiel correspondant à vingt-cinq pour cent, à cinquante pour cent ou à soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.

La décision d'accorder un service à temps partiel appartient au directeur de l'entreprise, le chef du service Ressources Humaines, le chef du service dont relève l'agent, ainsi que la délégation centrale du personnel entendus en leurs avis.

L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel de vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent a droit à respectivement vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent du traitement, respectivement de tout élément accessoire ou supplémentaire du traitement auquel il peut prétendre tels que, notamment, l'allocation de famille et l'allocation de fin d'année.

L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité lucrative telle que définie à l'article 16.

6.2. — Ne peuvent bénéficier du service à temps partiel :

a) Les agents en congé pour travail à mi-temps ou en congé sans traitement, pendant la durée de ces congés ;

b) Les agents qui bénéficient d'un congé parental visé au paragraphe 2 du présent article 12ter.

L'agent qui assume un service à temps partiel ne peut pas bénéficier du congé pour travail à mi-temps pendant toute la période pendant laquelle il se trouve en service à temps partiel.

6.3. — Le service à temps partiel est à prester quotidiennement, à moins que, dans l'intérêt du service, une autre répartition, à fixer de commun accord entre le chef de service et l'agent, ne soit retenue.

6.4. — La période de service à temps partiel est bonifiée comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion.

7. Dispositions additionnelles

(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020)

Peuvent bénéficier d'un congé sans traitement ou d'un **congé pour travail à mi-temps** **congé pour travail à mi-temps visés au paragraphe 4, points 4.1. et 4.2. sous a) et au paragraphe 5, points 5.1. et 5.2. sous a) service à temps partiel à durée déterminée** visé au paragraphe 4, points 4.1 et 4.2 **sous a) et au paragraphe 5, points 5.1. et 5.2. sous a) point 5.2. ci-dessus, soit l'agent de sexe féminin, soit l'agent de sexe masculin dont le conjoint a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil ou d'un congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil. En ce qui concerne le **congé pour travail à mi-temps précité service à temps partiel**, les deux conjoints-agents CFL peuvent en bénéficier simultanément. »**

Les dispositions des paragraphes 4, point 4.1., alinéa 3, et 5, point 5.1., alinéas 7 et 9, ne sont applicables qu'aux agents dont l'enfant est né ou adopté après le 1er août 1994. Pour les enfants nés ou adoptés avant cette date, les anciennes dispositions restent applicables.

La mise en compte des congés sans traitement, des congés pour travail à mi-temps ainsi que du service à temps partiel pour la pension et pour le calcul de la pension est déterminé par la législation sur les pensions des agents des CFL.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« Les dispositions des paragraphes 4, point 4.1., alinéa 3, et 5, point 5.1., alinéas 7 et 9, ne sont applicables qu'aux agents dont l'enfant est né ou adopté après le 1er août 1994. Pour les enfants nés ou adoptés avant cette date, les anciennes dispositions restent applicables.

La mise en compte des congés sans traitement, des congés pour travail à mi-temps ainsi que du service à temps partiel pour la pension et pour le calcul de la pension est déterminé par la législation sur les pensions des agents des CFL. »

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« **Art. 13** - Outre les congés prévus au présent titre, les agents du cadre permanent peuvent bénéficier de dispenses de service et congés spéciaux dont les conditions et modalités d'octroi sont fixées par règlement interne. Sont notamment visés les jours fériés, les congés pour raisons de santé, les congés extraordinaires et congés de convenances personnelles, le congé-éducation et le congé sportif tels qu'ils sont fixés pour les fonctionnaires de l'Etat. »

(Règlement grand-ducal du2021)

« **Art. 13bis** - « En vue d'une plus grande flexibilisation en matière d'horaires de travail qui peuvent varier en fonction de la fluctuation du volume des tâches à réaliser, un règlement interne à prendre, après que la délégation centrale du personnel y aura donné son avis déterminera les conditions et modalités à respecter en vue de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps qui permet aux agents de constituer et de reporter des droits à congé rémunéré, ainsi que de les liquider ultérieurement en temps utile. »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« **Art. 14** - « La situation des agents en congé de maladie est régie, sans préjudice d'autres droits et devoirs légaux, par les dispositions légales leur applicables en matière de contrôle et de suivi médical, ainsi que par le règlement interne relatif au congé pour raisons de santé pris sur avis de la délégation centrale du personnel. »

Art. 15 - Un règlement interne à prendre, après que la délégation centrale du personnel y aura donné son avis, déterminera les règles à suivre pour les changements de poste dans une autre résidence, sans promotion de grade et non ordonnés par mesure disciplinaire.

A moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de changement de poste dans une autre résidence, pour convenances personnelles, ne sont pas examinées, si l'agent n'a pas une durée minima de séjour dans le poste qu'il demande à quitter.

Cette durée est de un an pour la première demande de changement de résidence et de deux ans pour les suivantes.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« **Art. 15bis** - « Sans préjudice de ses droits et devoirs arrêtés au présent statut du personnel, un agent peut se voir assigné des fonctions spéciales dans le cadre d'un détachement.

Par détachement au sens de la présente disposition, on entend l'assignation, sur base volontaire, à l'agent d'autres fonctions correspondant à sa carrière et à son grade dans un établissement public, auprès d'un organisme international ou d'une administration étatique ou communale.

L'agent détaché est placé hors effectif dans son service d'origine. Au terme du détachement, il est de nouveau intégré dans le cadre de son service d'origine, le cas échéant par dépassement de l'effectif prévu.

Un règlement interne, pris sur avis de la délégation centrale du personnel, déterminera les conditions générales et particulières régissant le détachement des agents. »

(Règlement grand-ducal du 2021)

« **Art. 15ter** - Un certain nombre de postes se prêtent à une alternance entre travail en présentiel et travail à distance, ce qui permet entre autres une meilleure flexibilité pour concilier travail et vie privée. Un règlement interne à prendre, après que la délégation centrale du personnel y aura donné son avis déterminera les règles à suivre pour bénéficier d'un mode de travail dénommé « télétravail. »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

Art. 16 - « Sauf autorisation de la direction, il est interdit aux agents de tout grade de tenir soit par eux-mêmes, soit par personne interposée, un commerce ou de se servir de leur titre ou des facilités particulières que leur confère leur fonction pour participer à une opération ayant un caractère commercial. Le conjoint de l'agent n'est pas considéré comme personne interposée.

Sauf autorisation de la direction, ils ne peuvent exercer aucune activité accessoire à but principalement lucratif, à savoir une activité commerciale, industrielle, artisanale, une profession libérale, une activité rémunérée du secteur privé ou une activité rémunérée du secteur public national et international et ils ne peuvent être, à aucun titre, administrateurs ou agents d'une entreprise commerciale quelconque étant ou pouvant se trouver en relations avec les CFL. Ils ne pourront jamais devenir ni entrepreneurs ou fournisseurs des CFL, ni être employés par ces derniers.

Cette interdiction ne s'applique pas aux coopératives du personnel des chemins de fer.

Sous réserve qu'elle reste sans répercussion négative sur les fonctions exercées par l'agent auprès des CFL, la seule activité ne nécessitant pas d'autorisation est celle qui poursuit principalement un but de nature idéale ou d'épanouissement personnel, à savoir une activité artistique, culturelle, littéraire, scientifique, sportive, sociale et syndicale ainsi que la publication d'ouvrages ou d'articles. »

Titre II - Représentation du personnel.

(Règlement grand-ducal du 8 juin 1966)

(Règlement grand-ducal du 22 février 1974)

(Règlement grand-ducal du 26 avril 1987)

(Règlement grand-ducal du 31 octobre 1998)

(Règlement grand-ducal du 5 novembre 1999)

Art. 17 (réservé)

Art. 18.

1. La représentation du personnel consiste dans une délégation centrale et des délégations de service.

2. La délégation centrale représente la totalité des agents auprès du directeur.

La délégation centrale comprend dix membres. Ils sont élus directement par tout le personnel constitué en un collège électoral unique qui élit en même temps un nombre égal de délégués suppléants.

Les membres de la délégation centrale désignent parmi eux un président et se réunissent sur sa convocation.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

(Règlement grand-ducal du 2020)

« 3. La délégation des services centraux représente, auprès du directeur ou de son délégué :

1. le personnel attaché au bâtiment de la Direction Générale ou à une de ses annexes,

2. le personnel des grades de nomination S/6, S/7, B/4 et B/5 des services locaux et

3. le personnel affecté à une filiale des CFL non représenté par une délégation distincte en conformité du règlement interne visé au paragraphe 4. »

4. Des délégations distinctes pour chaque Service technique, opérationnel, de commercialisation et autre représentent auprès du Chef du Service respectif le personnel non représenté par la délégation des services centraux. Un règlement interne, dont question à l'article 24, établira la liste des différentes délégations de service. »

Art. 19. - Les membres de chaque délégation de service sont élus directement par le personnel que la délégation représente, constitué en un collège électoral unique. Il élit parmi ses membres :

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« 1° des délégués titulaires, à raison d'un délégué pour chaque groupe ou fraction de groupe de cent cinquante électeurs inscrits, avec un minimum de quatre délégués pour chaque délégation de service. »

2° un nombre égal de délégués suppléants.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« **Art. 19¹.** - La délégation centrale désigne « un délégué à la sécurité »^[6], soit parmi ses membres, soit parmi les autres agents représentés par la délégation.

En outre, elle désigne parmi ses membres et pour la durée de son mandat « un délégué à l'égalité entre femmes et hommes »^[5].

Les modalités en rapport avec l'accomplissement des « onctions respectives de délégué à la sécurité et délégué à l'égalité entre femmes et hommes »^[5] sont fixées par règlement interne en conformité de la législation en vigueur. »

Art. 20¹ - Tous les trois mois, la délégation centrale tient une conférence avec le directeur sur convocation de celui-ci.

Ces conférences portent uniquement sur des questions d'ordre général.

Les ordres du jour sont communiqués trois semaines à l'avance aux délégués, qui, dans les quinze jours, peuvent demander l'inscription d'autres questions d'ordre général.

En dehors de ces conférences périodiques, des conférences spéciales entre la délégation centrale et le directeur peuvent être convoquées par celui-ci, soit de sa propre initiative, soit sur la demande écrite de cinq membres au moins de la délégation centrale.

Art. 20² - La délégation centrale est appelée notamment :

1° à aplanir, par voie de conciliation, les différends d'ordre général qui pourraient surgir entre le personnel et la direction ;

2° à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection de Travail et des Mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et

^[6] Termes modifiés par le règlement grand-ducal du 18 septembre 2015

- conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des agents dans l'exercice de leur profession ;
- 3° à donner son avis sur les règlements intéressant le personnel ;
 - 4° à collaborer à l'établissement des tableaux de classement ;
 - 5° à participer à la gestion des institutions créées en vue de l'amélioration de la situation du personnel ;
 - 6° à donner son avis sur les améliorations des conditions et des méthodes de travail et à collaborer ainsi à assurer un maximum de rendement ;
 - 7° à collaborer à la définition de la formation des apprentis, des stagiaires et des agents du cadre permanent ;
 - 8° à émettre son avis sur les conditions de travail des agents malades ou invalides ;
 - 9° à s'intéresser au sort des ayants droit des agents décédés.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« 10° d'exercer devant les juridictions compétentes les droits reconnus à la victime d'une discrimination ou d'un harcèlement en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 43 portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral. Au cas toutefois où les faits auront été commis envers des agents considérés individuellement, la délégation centrale ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces agents déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer. »

Art. 21 - Les membres des délégations de service sont appelés à présenter tous les trois mois au directeur ou au chef de service compétent les desiderata de leurs catégories concernant l'organisation locale du travail, l'hygiène, la sécurité et toute autre question intéressant le personnel, à l'exclusion des questions d'ordre général. Ces conférences ont lieu sur convocation du directeur ou du chef de service compétent, soit séparément avec les délégués d'une seule catégorie d'agents, soit en commun avec les délégués de plusieurs ou de toutes catégories d'agents.

L'ordre du jour des conférences est communiqué quinze jours à l'avance aux délégués qui, dans les huit jours, peuvent de leur côté demander l'inscription à l'ordre du jour d'autres questions.

En dehors de ces conférences périodiques, des conférences spéciales peuvent être convoquées, soit sur ordre du directeur, soit à l'initiative du directeur ou du chef de service compétent, soit sur demande écrite de la majorité des délégués.

Art. 22¹ - Les membres de la délégation centrale et des délégations de service sont élus pour cinq ans. Ils sont rééligibles.

Art. 22² - Les élections ont lieu par vote secret, au scrutin de liste.

Peuvent seules présenter des listes les organisations professionnelles qui groupent un nombre de membres actifs égal à dix pour cent au moins de l'effectif du personnel en activité de service recruté dans trois quarts au moins des catégories d'agents visés à l'alinéa 5. L'effectif à prendre en considération est l'effectif sur place de l'année civile qui précède celle des élections.

L'attribution des mandats aux différentes listes se fait suivant les règles de la représentation proportionnelle.

Dans chaque liste, les mandats sont attribués aux candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de suffrages.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« Toutefois, pour l'attribution individuelle des mandats aux élections pour les délégations visées à l'article 18, paragraphe 4, les agents sont répartis en catégories, dont chacune a droit à un mandat au moins. Si l'application du mode d'attribution indiqué à l'alinéa 4 a pour effet de priver une catégorie d'agents du mandat auquel elle a droit, le candidat de cette catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de suffrages est déclaré élu, ceci en sus du nombre de mandats calculé suivant l'article 19. Les catégories d'agents ayant droit à un mandat seront déterminées par le règlement interne visé à l'article 24. »

Art. 22³ - Les délégués titulaires absents ou empêchés sont remplacés par les délégués suppléants d'après l'ordre résultant des élections.

Tout délégué titulaire ou suppléant qui vient à quitter la Société pour une raison quelconque ou qui, du fait d'un changement de service ou de fonction, perd l'appartenance à la catégorie pour laquelle il a été élu, perd de plein droit sa qualité de délégué. Il en est de même s'il bénéficie d'un congé sans traitement visé à l'article « 12^{ter} »^[7] du présent règlement grand-ducal. L'agent suspendu de ses fonctions ne peut exercer ses fonctions de délégué pendant la durée de la suspension.

Il y a lieu à élection complémentaire chaque fois qu'un poste de délégué est dépourvu de titulaire et qu'il n'y a plus de suppléant pour le remplacer.

Le délégué suppléant ou le délégué nommé à la suite d'une élection complémentaire achève le mandat du titulaire qu'il remplace.

^[7] précision introduite par le règlement grand-ducal du 18 décembre 2003

Art. 23 - Les résolutions sont valables même si elles ont été prises en l'absence d'un ou de plusieurs délégués, à condition que tous les délégués intéressés aient été régulièrement convoqués huit jours au moins à l'avance et que la majorité des délégués ait pris part à la réunion.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« **Art. 24** - Toutes les mesures nécessaires pour l'application des dispositions prévues par le présent Titre font l'objet d'un règlement interne, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis. »

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« **Annexe au Titre II** - (abrogé) »

Titre III - Avancement dans un même grade, retard à l'avancement, promotions de grade, traitement d'attente.

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

Art. 25 - L'avancement dans un même grade d'un échelon à l'échelon supérieur s'effectue normalement conformément aux dispositions de l'article 48^a du statut.

Il peut être retardé par mesure disciplinaire dans les conditions fixées au Titre IV du présent Livre.

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

Art. 26 - Le passage d'une catégorie d'emploi dans une autre catégorie du même grade ne doit avoir lieu qu'exceptionnellement, dans des cas justifiés, soit par les exigences du service, soit par des considérations spéciales à l'agent intéressé (disposition rétablie dans sa rédaction primitive).

(Règlement grand-ducal du 26 avril 1987)

Art. 27 - S'il y a lieu de tenir temporairement un poste vacant, on ne devra, en principe, pour le faire occuper provisoirement, faire appel qu'à des agents inscrits au tableau de classement, prévu par l'art. 28 ci-après, pour le grade de l'emploi à assurer.

A défaut d'agents inscrits au tableau de classement pour l'emploi tenu temporairement vacant dans les conditions prévues ci-dessus, il pourra exceptionnellement être fait appel à des agents ne figurant pas sur le tableau de classement pour ledit emploi.

(Règlement grand-ducal du 22 février 1974)

Les agents, qui, dans les conditions spécifiées aux deux alinéas précédents, auront assuré les fonctions d'un emploi supérieur d'une façon continue pendant une durée de deux mois au moins, toucheront de ce chef, avec effet rétroactif au premier jour de l'exercice des fonctions de l'emploi supérieur, une indemnité spéciale qui sera fixée par règlement interne à prendre après que la délégation centrale du personnel aura été entendue.

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

Art. 28 - Dans chaque catégorie d'emploi, il sera dressé, par les soins de la direction, un tableau nominatif des agents classés pour les promotions de grade.

Il ne pourra être dérogé à cette règle que pour les emplois dont la nomination est réservée au choix de l'administration, conformément aux dispositions d'un règlement à prendre après que la délégation centrale du personnel y aura donné son avis.

Nul ne peut figurer sur le tableau s'il n'a pas satisfait aux conditions prescrites par les règlements internes, notamment en ce qui concerne les examens ou diplômes prévus pour les différents emplois. Ce tableau, qui doit être constamment mis à jour, est dressé, par rang d'ancienneté et est mis à la disposition de la délégation centrale du personnel qui aura à y émettre son avis.

Art. 29 - Il peut être exceptionnellement dérogé, pour les promotions de grade, à l'ordre du tableau susvisé, par nécessité de service appréciée par la direction, la délégation centrale du personnel entendue.^[8]

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

(Règlement grand-ducal du 24 avril 1987)

Art. 30 - L'agent dont l'emploi est supprimé a droit à un traitement d'attente.

Le traitement d'attente est fixé à un cinquième du traitement dont l'ayant droit a joui au moment de la cessation de service, ce traitement augmenté d'un soixantième par année de service, sans que le traitement d'attente puisse être inférieur au tiers du dernier traitement.

Le traitement d'attente cesse:

1° à l'égard du titulaire dont l'emploi a été supprimé, s'il refuse un emploi égal ou supérieur en rang;

2° à l'égard de tous les titulaires, après deux années de jouissance.

Titre IV - Mesures disciplinaires

(Règlement grand-ducal du 22 juin 1966)

Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020

(Règlement grand-ducal du2021)

Art. 31 - Les mesures disciplinaires dont peuvent être frappés les agents sont:

a) Punitions à la décision du chef de service:

1° le rappel à l'ordre ;

2° le blâme sans inscription au dossier ;

3° le blâme avec inscription au dossier et amende de ~~dix francs à cent francs~~ dix francs à cent francs vingt-cinq cents à deux euros cinquante cents -;

^[8] Le deuxième alinéa de l'article 29 ayant stipulé : « L'agent ayant refusé trois fois le poste auquel il est appelé peut être rayé du tableau de classement pour les promotions de grade » a été abrogé par règlement grand-ducal du 18 décembre 2003.

(Règlement grand-ducal du 29 novembre 1991)

(Règlement grand-ducal du 2020)

b) Punitons à la décision du directeur :

- 4° la réprimande avec amende de ~~cent-un francs à deux-cent-cinquante francs~~ cent-un francs à deux-cent-cinquante francs ~~deux euros et cinquante et un cents à six euros et vingt-cinq cents~~ ;
- 5° la réprimande avec retard de un à quatre mois dans l'attribution d'une biennale ou, si l'agent est classé au dernier échelon d'un grade, la réprimande avec remplacement pendant un à quatre mois à l'avant-dernier échelon de ce grade ;
- 6° ~~le déplacement à titre de mesure disciplinaire~~ ;
- 7° ~~le déplacement à titre de mesure disciplinaire~~ ;
- 8° ~~7°~~ la rétrogradation à un grade inférieur ;
- 9° ~~8°~~ le dernier avertissement ;
- 10° ~~9°~~ ~~la radiation des cadres pour une durée inférieure ou égale à deux ans~~ ;
- 11° ~~la radiation des cadres pour une durée inférieure ou égale à deux ans~~ ;
- 12° ~~10°~~ la mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale ;
- 13° ~~11°~~ la révocation.

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

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

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

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

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015).

Art. 32 « L'agent, condamné pour un acte commis intentionnellement à une peine privative de liberté d'au moins un an sans sursis ou à l'interdiction de tout ou partie des droits énumérés à l'article 11 du Code pénal, perd de plein droit son emploi, son titre et son droit à la pension.

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

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015).

Art. 33 - « Tout agent qui est présumé compromettre l'exécution du service ou avoir commis une faute grave peut être immédiatement affecté à d'autres fonctions ou suspendu par le chef de service. La suspension entraîne la privation totale du traitement lorsqu'il y a flagrant délit ou aveu du coupable, ainsi qu'en cas d'abandon de poste. Elle entraîne également la suppression de tous les avantages accessoires. »

Il en est immédiatement rendu compte au directeur qui statue sur la punition à infliger aussitôt que possible et au plus tard dans le délai de deux mois.

Si le directeur ne prononce, après instruction, aucune punition qui exclut des CFL l'agent suspendu, celui-ci a droit au paiement du traitement retenu. L'agent recouvre ses droits à l'avancement, le cas échéant avec effet rétroactif, pour autant que cette mesure n'est pas en contradiction avec la punition infligée.

La délégation centrale du personnel est informée sans délai de toutes les décisions prises en vertu de cet article.

(Règlement grand-ducal du 2021)

« **Art. 34** - « Une punition ne peut être proposée que suite à une décision conjointe prise par le Chef du Service RH et le Chef du Service dont ressort l'agent concerné. »

L'intéressé doit, dans tous les cas, avoir été mis à même de fournir ses explications par écrit.

(Règlement grand-ducal du 2021)

Art. 35 - S'il s'agit d'une proposition de la punition à la décision du chef de service prévue à l'art. 34 sous a), 3°, l'intéressé peut, dans les huit jours à partir de la notification de la proposition, demander que la proposition de punition soit à l'art. 31 sous a), 2°, celle-ci est soumise à l'avis d'une Commission d'enquête composée du président du Conseil d'enquête ou de son suppléant, du président de la délégation centrale du personnel ou de son délégué et d'un représentant du service central dont relève l'agent. Ce dernier membre de la Commission est choisi par tirage au sort parmi les cinq agents les plus anciens du service en question parmi les agents du service en question d'un grade au moins égal à celui de l'agent dont l'affaire est soumise à la Commission.

En aucun cas le chef direct qui propose la punition ne peut siéger à la Commission d'enquête.

La procédure devant la Commission d'enquête est celle qui est appliquée devant le Conseil d'enquête, ~~sauf que l'agent ne doit être convoqué que si la Commission le juge nécessaire. L'agent comparissant devant la Commission d'enquête peut se faire assister par un défenseur de son choix, pris parmi le personnel des CFL en activité de service ou en retraite.~~

Les avis de la Commission d'enquête sont émis à la majorité absolue des voix. S'il se forme plus de deux opinions, le membre qui a émis l'opinion la moins favorable à l'agent comparissant devant la Commission est tenu de se rallier à l'une des autres opinions.

Si les faits reprochés à l'agent font l'objet d'une procédure pénale, la Commission d'enquête peut surseoir à émettre son avis jusqu'à ce que cette procédure soit terminée.

Les avis de la Commission d'enquête lient le chef de service, sauf que celui-ci peut prononcer une mesure disciplinaire moins sévère que celle qui est proposée par la Commission. »

(Règlement grand-ducal du 2021)

Art. 36 - Les propositions d'une punition à la décision du directeur sont toutes soumises à l'avis du Conseil d'enquête, ~~à moins que l'agent intéressé, informé par lettre du renvoi de son affaire devant ce Conseil, ne renonce à cette procédure dans les huit jours à partir de la réception de la lettre.~~

Le Conseil d'enquête comprend, sous la présidence d'un délégué du directeur :

1° Deux agents, dont un au moins du service dont relève l'intéressé, désignés par le directeur ;

2° Deux agents, dont un au moins du service dont relève l'intéressé, pris par roulement sur un tableau dressé par ordre d'ancienneté parmi les délégués titulaires et suppléants auprès du directeur.

Un membre suppléant est désigné par membre titulaire.

Les membres sont d'un grade au moins égal à celui de l'agent le plus élevé en grade appelé à se présenter à une même séance du Conseil. Dans le cas où, pour la désignation des assesseurs prévus sous 2°, il ne serait pas possible de trouver parmi les délégués auprès du directeur le nombre d'agents suffisant remplissant cette condition, le Conseil est complété par des délégués titulaires auprès du chef du service dont l'intéressé fait partie, pris par roulement sur un tableau dressé par ordre d'ancienneté. S'il est impossible de pourvoir de cette façon à la composition du Conseil, il est fait appel à des assesseurs désignés par le sort parmi les cinq agents les plus anciens du service central d'un grade au moins égal à celui de l'agent traduit devant le Conseil.

En aucun cas le chef direct qui propose la punition ne peut siéger au Conseil d'enquête.

L'agent comparissant devant le Conseil d'enquête peut se faire assister par un défenseur de son choix, pris parmi le personnel des CFL en activité de service ou en retraite.

Les avis du Conseil d'enquête sont émis à la majorité absolue des voix. S'il se forme plus de deux opinions, les membres qui ont émis l'opinion la moins favorable à l'agent comparissant devant le Conseil, sont tenus de se rallier à l'une des autres opinions.

Si les faits reprochés à l'agent font l'objet d'une procédure pénale, le Conseil d'enquête peut surseoir à émettre son avis jusqu'à ce que la procédure pénale soit terminée.

Les avis du Conseil d'enquête lient le directeur, sauf que celui-ci peut prononcer une mesure disciplinaire moins sévère que celle qui est proposée par le Conseil.

Art. 37 - L'agent rétrogradé par mesure disciplinaire concourt pour l'avancement avec les agents de son nouveau grade et bénéficie des augmentations périodiques correspondantes.

Au bout de six mois à partir de la notification de la punition, l'agent rétrogradé peut introduire une demande en réhabilitation, en vue de sa réinscription au tableau de classement ou d'avancement de la filière à laquelle il était affecté avant sa rétrogradation. Le chef de service transmet sa proposition au directeur conjointement avec la demande de l'intéressé. Le directeur doit statuer sur la demande dans les trois mois à partir de son introduction.

En cas de réhabilitation, l'intéressé sera réinscrit au tableau de classement ou d'avancement à la place qu'il occupait au jour de sa rétrogradation, sans préjudice toutefois des promotions qui seraient intervenues entre-temps en faveur d'agents qui lui succédaient sur ledit tableau.

(Règlement grand-ducal du 2021)

« Au bout de douze mois à partir de la notification de la mesure disciplinaire « dernier avertissement », l'agent peut introduire une demande en réhabilitation, en vue de sa réinscription au tableau de classement ou d'avancement de la filière à laquelle il était affecté avant. Le chef de service transmet sa proposition au directeur conjointement avec la demande de l'intéressé. Le directeur doit statuer sur la demande dans les trois mois à partir de son introduction.

En cas de réhabilitation, l'intéressé sera réinscrit au tableau de classement ou d'avancement à la place qu'il occupait au jour de la notification du « dernier avertissement », sans préjudice toutefois des promotions qui seraient intervenues entre-temps en faveur d'agents qui lui succédaient sur ledit tableau. »

Titre V - Cessation des fonctions.

(Règlement grand-ducal du 29 novembre 1991)

(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020)

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

- 1° par démission ;
- 2° par mise à la retraite ;
- 3° par mise à la réforme ;
- 4° par licenciement, conformément aux dispositions afférentes de l'article 4 du présent statut ;
- ~~5° par radiation des cadres~~ ~~5° par radiation des cadres~~ ;
- ~~6°~~ ~~5°~~ par mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale ;
- ~~7°~~ ~~6°~~ par révocation ;

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« ~~8°~~ ~~7°~~ par congédiement à titre de mesure disciplinaire ; »

~~9°~~ ~~8°~~ par suppression d'emploi qui ne pourra être prononcée que conformément à un règlement d'administration publique et après que la délégation centrale du personnel aura été entendue dans son avis.

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

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

(Règlement grand-ducal du 22 février 1974)

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

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« **Art. 39** - (réservé). »

(Règlement grand-ducal du 26 avril 1987)

Art. 40 - La démission donnée par un agent doit être écrite, datée et signée.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« Elle doit avoir lieu en observant les délais de dénonciation prévus au Code du travail. »

Peut être considéré d'office comme démissionnaire tout agent qui, sauf dans le cas de force majeure, n'aura pas rejoint son poste dans le délai imparti par la décision qui l'y nomme.

Titre VI - Dispositions générales.

Art. 41 - Il ne doit figurer aucune recommandation, ni dans les dossiers des candidats appelés à subir des examens, ni dans ceux des agents en fonction. Toute infraction à cette règle donnera lieu, contre l'agent qui aura prescrit le classement de la pièce au dossier, à des sanctions disciplinaires soit d'office, soit sur la plainte des intéressés, des jurys ou des conseils d'enquête devant lesquels la recommandation aura été produite.

(Règlement grand-ducal du 22 juin 1966)

Cette sanction sera au moins le blâme du chef de service sans inscription au dossier.

Ne sont pas considérées comme des recommandations les références professionnelles produites avant l'entrée aux CFL.

Art. 42 - Il est interdit, sous peine de sanctions disciplinaires, de répondre à des recommandations visant, soit des candidats, soit des agents en fonction.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« **Art. 43.** – Sous réserve des dispositions de l'article 44 du présent Statut, sont applicables aux agents du cadre permanent les dispositions de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat relatives

1. à l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie ;
2. à l'interdiction de tout harcèlement sexuel, harcèlement moral ou harcèlement portant ou pouvant porter atteinte à la dignité d'une personne ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Art. 44. - Il est institué une commission spéciale auprès du directeur chargée de veiller au respect des dispositions de l'article 43. Dans le cadre de cette mission, la commission peut notamment entendre les

personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination ou d'un harcèlement ainsi que tout autre agent qu'elle juge utile d'entendre dans ce contexte.

Si la commission considère que les reproches sont fondés, elle en dresse un rapport qu'elle transmet au directeur avec des recommandations pour faire cesser les actes de discrimination ou de harcèlement. Sans préjudice d'une procédure disciplinaire entamée à l'encontre du ou des auteurs présumés de l'acte prohibé, le directeur statue dans le délai d'un mois à partir de la réception du rapport.

Le fonctionnement et la composition de la commission spéciale sont fixés par règlement interne, la délégation centrale du personnel entendue en son avis.

Art. 45. - Les dispositions du Code du travail concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux agents visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.»

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)
Art. 46 - (réservé)

Livre IV. - DISPOSITIONS COMMUNES

Titre 1er. - Rémunération.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« **Art. 47** - Les traitements des agents du cadre permanent sont fixés pour chaque grade et échelon d'après le tableau de classification des emplois, les tableaux indiciaires des rémunérations et les dispositions additionnelles annexés au présent Titre.

La valeur correspondant à l'indice cent des tableaux indiciaires des rémunérations est celle qui est ou qui sera en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

Les éléments pensionnables des traitements des agents font l'objet d'une retenue pour pension dont le taux est celui des fonctionnaires d'Etat. »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020)

(Règlement grand-ducal du 2021)

« **Art. 48¹** -

« 1. Pour les agents relevant d'un des grades I/0, A/0, M/0, S/0 et B/0 le traitement est fixé comme suit
Les indemnités de stage des agents relevant d'un des grades I/0, A/0, M/0, S/0 ou B/0 sont fixées au quatrième échelon du grade de début respectif tel qu'il est fixé par le tableau de classification des emplois :

- Agent du grade I/0 : 130 136 points indiciaires
- Agent du grade A/0 : 140-168 points indiciaires
- Agent du grade M/0 : 140-168 points indiciaires
- Agent du grade S/0 : 160-160 162 203 points indiciaires
- Agent du grade B/0 : 215 215-222 278 points indiciaires

2. Pour les agents relevant du grade de début

— I/1 ou I/3a, le traitement est fixé à 130 points indiciaires pendant les deux premières années de nomination au grade respectif ;

— A/1 ou A/3, le traitement est fixé à 140 points indiciaires pendant la première année et à 151 points indiciaires pendant la deuxième année de nomination au grade respectif ;

— M/1, le traitement est fixé à 151 points indiciaires pendant la première année de nomination à ce grade ;

— S/1, le traitement est fixé à 183 points indiciaires pendant la première année de nomination à ce grade ;

— B/1, le traitement est fixé à 250 points indiciaires pendant la première année de nomination à ce grade.

3. Les agents visés au présent article qui peuvent se prévaloir d'une expérience professionnelle ~~de plus de 10 ans de plus de dix ans~~ supérieure ou égale à dix années, computables en application de l'article 48², bénéficient d'une augmentation de traitement fixée comme suit :

— agents de la filière courte de la carrière inférieure : 10 points indiciaires ;

— agents d'une filière spécialisée de la carrière inférieure : 15 points indiciaires ;

— agents de la filière courte de la carrière artisanale : 15 points indiciaires ;

— agents d'une filière spécialisée de la carrière artisanale : 20 points indiciaires ;

— agents de la carrière moyenne : 20 points indiciaires ;

— agents de la carrière supérieure : 25 points indiciaires ;

— agents de la carrière gestionnaire en chef : 25 points indiciaires.

Ladite augmentation de traitement prend fin à partir de la confirmation du commissionnement. Toutefois, et le nouveau traitement calculé en conformité des articles 48² et 67² et, le cas échéant, du point 13 des dispositions additionnelles du Titre 1^{er} du Livre IV est inférieur à celui prévu au présent article, la différence est comblée par des points indiciaires supplémentaires qui diminuent au fur et à mesure que le nouveau traitement augmente par l'effet d'avancement en échelon ou d'avancement en grade.

4. Pour les agents occupés à temps partiel, les rémunérations fixées en application du présent article sont ajustées au prorata du degré d'occupation. Il en est de même des augmentations de traitement.

5. Par exception, les agents justifiant d'expériences ou de connaissances spéciales acquises par leurs études ou dans leurs fonctions antérieures peuvent être rémunérés, sur décision de la direction de l'entreprise, suivant des taux plus élevés que ceux fixés aux dispositions des paragraphes précédents.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

(Règlement grand-ducal du 2021)

Art. 48² –

1. Avec effet à partir de la date de la confirmation du commissionnement, le traitement des agents nommés au grade de début est calculé et accordé en conformité des dispositions des paragraphes suivants. Les périodes de travail passées à tâche complète ou partielle précédant la date de la ladite confirmation du commissionnement sont bonifiées pour la totalité du temps à l'agent pour le calcul de son nouveau traitement.

2. Abstraction faite de la période se situant entre la date d'admission au stage prévu à l'article 4 et la date de confirmation du commissionnement visée au paragraphe précédent, les périodes précédant ladite confirmation sont bonifiées à l'agent pour le calcul de son nouveau traitement dans les conditions et modalités suivantes :

- a) pour la totalité des périodes d'occupation auprès de l'entreprise CFL, y compris les groupements et sociétés dont elle détient des participations, de l'Etat, de la Couronne, des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, pour autant que le degré d'occupation a dépassé la moitié d'une tâche complète. Il en est de même pour les périodes passées au service d'une autre entreprise ferroviaire établie sur le territoire de l'Union européenne ou d'une institution auprès d'un Etat membre de l'Union européenne identique ou similaire à une de celles énumérées ci-dessus ;
- b) pour la moitié des périodes passées auprès d'un des organismes visés au point a) lorsque le degré d'occupation pendant ce temps a été égal ou inférieur à la moitié d'une tâche complète ;
- c) pour la moitié des périodes d'activité rémunérée auprès d'autres employeurs que ceux visés au point a). Dans ce cas, la direction peut, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis, accorder, à titre exceptionnel, la bonification jusqu'à concurrence de la totalité de ces périodes, si le candidat justifie de connaissances ou d'expériences spéciales et de qualifications particulières acquises pendant ce temps.

Pour la détermination des périodes mises en compte en application des dispositions précédentes du paragraphe précédent les dates qui tombent à une date autre que le premier jour du mois sont reportées au premier jour du mois suivant.

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

3. L'agent commissionné qui est nommé au grade de début d'une filière hiérarchiquement égale ou supérieure à celle dans laquelle il a été initialement admis, faute de remplir à ce moment les conditions d'admission pour sa nouvelle filière, bénéficie immédiatement des dispositions du paragraphe 2, étant entendu que le temps passé aux CFL depuis la confirmation initiale de son commissionnement ou, à défaut, depuis le commissionnement lui est bonifié dans sa totalité indépendamment de son degré d'occupation pendant ce temps. Pour cet agent la date de nomination au nouveau grade de début est considérée comme date de confirmation du commissionnement en vue des avancements aux grades subséquents de la filière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, la hiérarchie des grades est déterminée par les indices minima afférents des tableaux indiciaires des rémunérations. Sont considérés comme hiérarchiquement du même niveau les grades dont les indices minima ne diffèrent pas de plus de trois points.

4. La date résultant de la soustraction à la date de confirmation du commissionnement des périodes bonifiées en application des paragraphes 2 et 3 est considérée comme date d'ancienneté de service computable, dénommée ancienneté de traitement, déterminant l'échéance des échelons de rémunération du grade de nomination telle que celle-ci est prévue à l'article 48⁴. Dans l'hypothèse où le traitement ainsi calculé correspondrait à un niveau inférieur au quatrième échelon de son grade de début tel qu'il est fixé aux tableaux indiciaires des rémunérations, le traitement de l'agent est calculé à partir de ce quatrième échelon jusqu'à la date où, par l'effet d'avancement en échelon, ce traitement est dépassé.

L'ancienneté de traitement ainsi déterminée est adaptée lors d'un avancement en grade ultérieur comportant le classement dans un autre grade de rémunération en conformité de l'article 48⁵. »

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

Art. 48³ - L'agent commissionné^[9] qui a quitté les CFL et qui, dans la suite, vient à y être réintégré, entre dans les droits qu'il avait au moment de son départ.

L'agent réintégré ne peut invoquer sa réintégration comme une nomination au grade de début de sa carrière pour bénéficier des dispositions de l'article 48² du statut.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« **Art. 48⁴** - « L'agent commissionné comptant deux ans de service calculés en vertu de l'article 48² ou de l'article 48⁵ paragraphe 2 accède à l'échelon suivant de son grade. Toutefois, le deuxième échelon

^[9] Terme ajouté par le règlement grand-ducal du 18 septembre 2015

viendra à échéance après un an de service compté pour les agents tombant sous les dispositions de l'article 48².

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'octroi de l'échelon suivant est refusé à l'agent, s'il est établi qu'il ne peut pas se prévaloir de bons et loyaux services depuis son dernier avancement en échelon. Toutefois, l'avancement normal en échelon, tel qu'il résulte de son ancienneté de traitement acquise, lui est de nouveau accordé, sans effet rétroactif, si depuis le premier du mois suivant le refus de l'avancement il compte de nouveau deux ans de bons et loyaux services. Les décisions y relatives sont prises par le directeur sur rapport motivé du chef de service concerné, la délégation centrale du personnel entendue en son avis, sans pour autant pouvoir comporter une modification de l'ancienneté de traitement. »

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

Art. 48⁵ § 1. - L'agent qui bénéficie d'une promotion de grade est classé, dans son nouveau grade, à l'échelon dont l'indice est immédiatement supérieur à l'indice de l'échelon qui suit celui auquel il était classé dans son ancien grade.

Si avant la promotion de grade l'agent a atteint le dernier échelon de son grade, il a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon indiciaire qui suit celui dont l'indice est immédiatement supérieur à l'indice de l'échelon de son ancien grade.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« Par échelon au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre l'échelon tel qu'il résulte de l'ancienneté de traitement visé au paragraphe 4 de l'article 48², sans prise en compte de l'article 67⁹. »

Par promotion de grade il faut entendre la nomination à un autre emploi qui est classé à un grade hiérarchiquement supérieur. Pour l'application de cette disposition, la hiérarchie des grades est déterminée par les indices minima afférents des tableaux indiciaires des rémunérations. Sont considérés comme hiérarchiquement du même niveau les grades dont les indices minima ne diffèrent pas de plus de trois points.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

§ 2. Dans l'hypothèse du paragraphe 1er, le temps que l'agent était resté dans son ancien échelon est reporté dans l'échelon de son nouveau grade si, toutefois, l'ancien échelon n'était pas le dernier de son grade.^[10]

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

Art. 48⁶ « 1. Les promotions par voie de nomination ont lieu, en fonction de la carrière et des grades accessibles de la filière, dans les conditions et suivant les modalités suivantes :

A. Carrière inférieure

A.1. Filières comportant les grades I/1, I/2, I/3 et I/4

Les filières comportent un niveau général avec les grades I/1 et I/2 et un niveau supérieur avec les grades I/3 et I/4.

Sans préjudice de l'article 48¹⁵,

- la nomination au grade I/2 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement ;
- la réussite à l'épreuve de promotion de la filière comporte l'avancement au traitement du grade I/3 avec effet au plus tôt après 3 années de nomination au grade I/2 et la nomination à ce grade 6 ans après l'avancement en traitement précité ;
- la nomination au grade I/4 est prononcée après 8 années de nomination au grade I/3.

Sous réserve d'être nommé au grade I/2 depuis au moins trois ans, l'agent n'ayant pas réussi à l'épreuve de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade I/3 à l'âge de cinquante ans.

A.2. Filières comportant les grades I/3a, I/4a, I/5 et I/6

Les filières comportent un niveau général avec les grades I/3a et I/4a et un niveau supérieur avec les grades I/5 et I/6.

Sans préjudice de l'article 48¹⁵,

- la nomination au grade I/4a est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement ;

^[10] La deuxième phrase du paragraphe 2 ayant stipulé : « Ce report d'ancienneté n'est pas accordé à l'agent qui, par l'effet de la promotion a obtenu un avantage supérieur à la somme des deux majorations biennales qui suivent l'échelon auquel il était classé dans son ancien grade; si l'agent était classé à l'avant-dernier échelon de l'ancien grade, la somme de deux majorations biennales est égale à la majoration du dernier échelon multipliée par deux » a été abrogé par le règlement grand-ducal du 18 décembre 2003

- la réussite à l'examen de promotion de la filière comporte l'avancement au traitement du grade I/5 avec effet au plus tôt après 3 années de nomination au grade I/4a et la nomination à ce grade 6 ans après l'avancement en traitement précité ;
- la nomination au grade I/6 est prononcée après huit ans de nomination au grade I/5.

Sous réserve d'être nommé au grade I/4a depuis au moins trois ans, l'agent n'ayant pas réussi à l'examen de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade I/5 à l'âge de cinquante ans.

Les titulaires d'un poste à responsabilités particulières peuvent bénéficier, à condition d'être nommés à l'un des grades I/5 et I/6, d'une majoration d'échelon de 15 points indiciaires. Pour les agents relevant d'une des filières « contrôleur dirigeant » et « brigadier dirigeant » cette majoration d'échelon est augmentée après 2 et 4 ans suivant l'affectation à un tel poste de chaque fois 5 points indiciaires. Toutefois, les agents de la filière « brigadier dirigeant » bénéficient d'une augmentation supplémentaire de 10 points indiciaires après 6 ans d'affectation à un tel poste.

B. Carrière artisanale

B.1. Filières comportant les grades A/1, A/2 et A/3

Les filières comportent un niveau général avec les grades A/1 et A/2 et un niveau supérieur avec le grade A/3.

Sans préjudice de l'article 48¹⁵,

- la nomination au grade A/2 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement ;
- la réussite à l'épreuve de promotion de la filière comporte l'avancement au traitement du grade A/3 avec effet au plus tôt après 3 années de nomination au grade A/2 et la nomination à ce grade 6 ans après l'avancement en traitement précité.

Sous réserve d'être nommé au grade A/2 depuis au moins trois ans, l'agent n'ayant pas réussi à l'épreuve de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade A/3 non allongé à l'âge de cinquante ans.

B.2. Filières comportant les grades A/3, A/4 et A/5

Les filières comportent un niveau général avec les grades A/3 et A/4 et un niveau supérieur avec le grade A/5.

Sans préjudice de l'article 48¹⁵,

- la nomination au grade A/4 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement ;
- la réussite à l'examen de promotion de la filière comporte l'avancement au traitement du grade A/5 avec effet au plus tôt après 3 années de nomination au grade A/4 et la nomination à ce grade 6 ans après l'avancement en traitement précité.

Les titulaires d'un poste à responsabilités particulières peuvent bénéficier, à condition d'être nommés au grade A/5, d'une majoration d'échelon de 15 points indiciaires. Pendant toute la durée d'affectation à un poste à responsabilités particulières le titre de nomination des agents concernés est précédé du terme « préposé ».

C. Carrière moyenne

Les filières comportent un niveau général avec les grades M/1 et M/2 et un niveau supérieur avec les grades M/3 et M/4.

Sans préjudice de l'article 48¹⁵,

- la nomination au grade M/2 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement ;
- la réussite à l'examen de promotion de la filière comporte l'avancement au traitement du grade M/3 avec effet au plus tôt après 3 années de nomination au grade M/2 et la nomination à ce grade 6 ans après l'avancement en traitement précité ;
- la nomination au grade M/4 est prononcée après 8 années de nomination au grade M/3.

Sous réserve d'être nommé au grade M/2 depuis au moins trois ans, l'agent n'ayant pas réussi à l'examen de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade M/3 à l'âge de cinquante ans.

Les titulaires d'un poste à responsabilités particulières peuvent bénéficier, à condition d'être nommés à l'un des grades M/3 et M/4, d'une majoration d'échelon de 15 points indiciaires.

D. Carrière supérieure

Les filières comportent un niveau général avec les grades S/1, S/2, S/3 et S/4 et un niveau supérieur avec les grades S/5, S/6 et S/7.

Sans préjudice de l'article 48¹⁵,

- la nomination au grade S/2 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement ;
- la réussite à l'examen de promotion de la filière comporte la nomination au grade S/3 sous réserve d'un séjour minimum de 3 années au grade de nomination S/2 ;
- la nomination au grade S/4 est prononcée après 3 années de nomination au grade S/3 ;
- la nomination au grade S/5 est prononcée après 3 années de nomination au grade S/4 ;
- la nomination au grade S/6 est prononcée après 3 années de nomination au grade S/5 ;
- la nomination au grade S/7 est prononcée après 3 années de nomination au grade S/6, mais au plus tôt après quatorze ans de réussite à l'examen de promotion.

L'agent n'ayant pas réussi à l'examen de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade S/3 après dix ans de nomination au grade S/2 et, sous réserve d'avoir atteint l'âge de cinquante ans, de l'avancement au traitement du grade S/4 après dix-sept ans de nomination au grade S/2.

Les titulaires d'un poste à responsabilités particulières peuvent bénéficier, à condition d'être nommés à l'un des grades S/6 et S/7, d'une majoration d'échelon de 20 points indiciaires

E. Carrière gestionnaire en chef

Les filières comportent un niveau général avec les grades B/1, B/2 et B/3 et un niveau supérieur avec les grades B/4 et B/5.

Sans préjudice de l'article 48¹⁵,

- la nomination au grade B/2 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement ;
- la réussite à l'épreuve de promotion de la filière comporte, sous réserve d'un séjour minimum de 3 années au grade de nomination B/2, la nomination au grade B/3 ;
- la nomination au grade B/4 est prononcée après trois ans de nomination au grade B/3, mais au plus tôt après 6 ans de réussite à l'épreuve de promotion ;
- la nomination au grade B/5 est prononcée après 3 années de nomination au grade B/4, mais au plus tôt après quatorze ans de réussite à l'épreuve de promotion.

L'agent n'ayant pas réussi à l'épreuve de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade B/3 après dix ans de nomination au grade B/2 et, sous réserve d'avoir atteint l'âge de cinquante ans, de l'avancement au traitement non allongé du grade B/4 après dix-sept ans de nomination au grade B/2.

Les titulaires d'un poste à responsabilités particulières peuvent bénéficier, à condition d'être nommés à l'un des grades B/4 et B/5, d'une majoration d'échelon de 22 points indiciaires.

2. Un règlement interne, pris sur avis de la délégation centrale du personnel, déterminera les conditions et modalités selon lesquelles les majorations d'échelon respectives prévues au paragraphe 1 sont accordées aux agents occupant un poste à responsabilités particulières. L'affectation à un tel poste se fera selon le principe arrêté au deuxième alinéa de l'article 28 relatif aux emplois dont la nomination est réservée au choix de la direction. Sauf dérogation prévue audit règlement interne, le nombre de ces postes par filière ne peut pas dépasser quinze pour cent de l'effectif total de la filière en question arrêté pour chaque exercice par la direction après avoir entendu la délégation centrale en son avis.

3. Les différents devoirs aux examens et épreuves prévus au paragraphe 1^{er}, leurs coefficients respectifs et les notes minima et moyennes à obtenir pour ne pas être éliminé sont arrêtés dans un règlement interne pris sur avis de la délégation centrale du personnel. Le même règlement interne fixe les formations professionnelles à suivre obligatoirement avant l'admission à un examen ou une épreuve de promotion et leurs conditions et modalités de validation au cas où elles se substituent, en particulier pour les agents de la carrière gestionnaire en chef, et, en général, pour les agents d'autres carrières et filières, à l'un ou l'autre des devoirs précités. Il arrête également toutes les autres conditions et modalités en relation avec ces examens et épreuves. Les matières concernant la sécurité ferroviaire sont d'office exclues de la faculté de substitution ci-devant indiquée.

4. Lorsqu'une carrière est allongée par l'adjonction d'un grade, l'agent qui est classé à un grade supérieur à ce nouveau grade bénéficie d'une reconstitution de carrière par la prise en considération du grade intercalaire.

5. Sous réserve de remplir les conditions requises pour bénéficier d'une promotion, telle qu'elle est définie à l'article 48⁵, aux grades de fin de carrière indiqués au dernier alinéa du présent paragraphe, et sans préjudice de l'article 48¹⁰, l'agent classé au dernier ou à l'avant-dernier grade de sa filière, 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 fin de carrière et son traitement actuel. S'il est classé à l'antépénultième grade de sa carrière, le supplément de traitement est égal à la différence entre le dernier échelon barémique de l'avant-dernier grade de sa carrière et son traitement actuel.

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

Au sens des dispositions du présent paragraphe sont à considérer comme grades de fin de carrière les grades B/5, S/7, M/4, A/5 et I/6. »

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

Art. 48⁷ - Le traitement est dû à partir du jour de la prise de service.

Si la prise de service a lieu le premier jour ouvrable d'un mois, le traitement est dû à partir du 1^{er} de ce mois, encore que le jour de la prise de service ne coïncide pas avec cette date.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« Le traitement cesse le jour de la cessation des fonctions. Toutefois, en cas de décès de l'agent en activité de service, le traitement cesse avec le mois au cours duquel le décès a eu lieu. »

Art. 48⁸ - Dans les gares à mouvement intense, les postes de service extérieur particulièrement absorbant comportent une prime dont les modalités d'attribution seront fixées par un règlement interne, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis.

Art. 48⁹ - Il pourra être alloué, à titre personnel, des suppléments de traitement à des agents chargés de travaux différents de ceux accomplis par la généralité des agents de la même catégorie. L'allocation de ces suppléments de traitement sera portée à la connaissance de la délégation centrale du personnel.

(Règlement grand-ducal du 26 avril 1987)

Un règlement interne déterminera les mesures d'exécution des présentes dispositions.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

Art. 48¹⁰ - « Les traitements, augmentations de traitement et suppléments de traitement seront adaptés au coût de la vie suivant les dispositions en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat. »

Art. 48¹¹ - Les agents bénéficient d'une « allocation de famille »^[11] et d'allocations familiales suivant les dispositions en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

(Règlement grand-ducal du 22 février 1974)

Art. 48¹² - Le service de nuit et le service de dimanche sont indemnisés moyennant des primes dont le taux et les conditions d'application, adaptés à ceux de la prime d'astreinte des fonctionnaires de l'Etat, seront fixés par un règlement interne, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis.

(Règlement grand-ducal du 30 mai 1986)

Art. 48¹³ - Des règlements internes, la Délégation Centrale du personnel entendue en son avis, fixeront les primes de parcours, d'économie et autres, les frais de voyage, les indemnités pour déménagement, le régime de libre circulation, de même que l'application d'avantages sociaux accordés aux fonctionnaires de l'Etat.

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

Art. 48¹⁴ - Les agents logés dans un bâtiment de la Société sont soumis 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 inconvénients que présente le logement.

L'agent que les besoins du service obligent à occuper un logement de service a droit à l'allocation d'une prime du chef de ses prestations en dehors de ses heures normales de service.

Un règlement interne fixera le montant de cette prime, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« **Art. 48¹⁵** - « Le développement professionnel de l'agent est assuré par un système d'appréciation de ses compétences et performances professionnelles et individuelles dans le cadre de la gestion par objectifs. Les conditions et modalités de ladite gestion par objectifs ainsi que le système d'appréciation précité, qui peut comporter, de même que pour le fonctionnaire auprès de l'Etat, l'octroi de jours de congé de récréation supplémentaires, des formations visant une remise à niveau et des procédures

[11] terme modifié par règlement grand-ducal du 18 décembre 2003

d'amélioration, seront réglés par règlement interne pris sur avis de la délégation centrale du personnel, étant entendu que ladite procédure d'amélioration est réservée au seul personnel commissionné et que pour l'agent tombant sous le Livre 1er, une appréciation professionnelle insuffisante entraîne immédiatement, sans préjudice du paragraphe 7 de l'article 4, le licenciement avec préavis d'un mois à compter du premier jour du mois qui suit celui de la constatation de l'insuffisance professionnelle.

De même que le fonctionnaire de l'Etat, l'agent ne donnant pas satisfaction au cours ou au terme d'une procédure d'amélioration dont question ci-devant peut être déplacé, réaffecté ou révoqué sur décision motivée du directeur prise sur avis d'une commission spéciale, composée paritairement par des délégués de la société et des organisations professionnelles visées à l'article 22². La procédure devant la commission spéciale est celle prévue à l'article 42, paragraphe 3, du Statut général des fonctionnaires de l'Etat. En cas d'une décision portant révocation de l'agent, celle-ci prendra effet à l'expiration d'une période de préavis de respectivement deux, quatre ou six mois suivant que l'agent peut faire valoir une ancienneté de service aux CFL de moins de cinq ans, entre cinq et moins de dix ans ou d'au-moins dix ans.

Pendant la période de préavis respective indiquée à l'alinéa précédent, l'agent ne peut bénéficier ni d'une augmentation biennale, ni d'un avancement en traitement, ni d'une promotion. Une telle période de préavis n'est pas considérée comme temps de service mis en compte pour bénéficier d'un des avantages précités. Il en est de même de la durée de la procédure d'amélioration proprement dite. »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

Art. 49 « 1. Sous réserve des cas prévus à l'article 38 et des articles 31, 48¹ et 48^{1b}, et sans préjudice des modifications que pourraient subir les rémunérations par application des dispositions, soit de l'article 48¹⁰, soit de l'article 66, tout agent commissionné a, pour la durée de ses fonctions, un droit acquis aux rémunérations dont il jouit en vertu de son titre de nomination ou en raison de ses fonctions.

2. Nul agent ne peut prétendre à une promotion de grade, telle que définie au paragraphe 1 de l'article 48⁵, s'il est établi qu'il ne présente pas les compétences et performances professionnelles et individuelles requises pour exercer les fonctions du grade supérieur.

Il en est de même de l'agent devenu inapte à l'exercice de ses fonctions pour des raisons autres que celles indiquées à l'alinéa précédent. Ne tombe pas sous la présente disposition, l'agent devenu inapte à la suite d'un accident de travail reconnu.

Un règlement interne, pris sur avis de la délégation centrale du personnel, déterminera les mesures d'exécution des dispositions du présent paragraphe. »

Art. 50 - Les traitements des agents sont saisissables et cessibles suivant les dispositions en vigueur pour la saisie et la cession des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

(Règlement grand-ducal du 13 juin 1989)

Art. 50bis - Prêretraite

1. Admission à la prêretraite.

Tout agent en activité de service, âgé de 57 ans accomplis au moins et justifiant auprès de la SNCFL de 20 années au moins de travail posté dans le cadre d'un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives, a droit à l'admission à la prêretraite et au versement d'une indemnité de prêretraite selon les modalités prévues au présent article, au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse prévues aux articles afférents du règlement sur les pensions des agents CFL.

Il en est de même de l'agent justifiant de 20 années de travail prestées en poste fixe de nuit.

Un règlement interne définit les notions "d'équipes successives" et de "poste fixe de nuit". Le même règlement peut étendre le bénéfice des dispositions du présent paragraphe à des agents justifiant de 20 années de travail dans le cadre d'autres modes d'organisation du travail comportant la prestation régulière de travail de nuit.

L'agent admis à la prêretraite reste soumis aux dispositions du titre IV du Livre II du statut du personnel du cadre permanent.

L'option pour la prêretraite est irrévocable.

(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020)

2. L'indemnité de prêretraite.

L'indemnité de prêretraite servie à l'agent admis à la prêretraite est égale à quatre-vingt-trois^[12] pour cent du dernier traitement et des éléments de rémunération pensionnables effectivement touchés par l'agent à la veille de l'admission à la prêretraite. En ce qui concerne, toutefois, la prime pour service de nuit et de dimanche, elle est mise en compte à raison du montant touché pendant l'année de calendrier précédant celle de l'admission à la prêretraite.

[12] Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 (Remarque antérieure : « Par assimilation aux fonctionnaires le taux est porté à quatre-vingt-trois pour cent à partir du 1er janvier 1999 (loi du 3 août 1998) »)

(Règlement grand-ducal du 24 mai 1995)

« L'indemnité de préretraite ainsi déterminée ne peut être supérieure à 502 points indiciaires. Elle remplace le traitement et les éléments de rémunération antérieurement touchés. Cette disposition entre en vigueur au 1^{er} août 1994. »

Le plafond-limite, prévu à l'alinéa qui précède est et sera celui fixé pour les fonctionnaires de l'Etat.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« L'agent titulaire, au moment de l'admission à la préretraite, d'un poste à responsabilités particulières prévu à l'article 48⁶ n'est plus considéré comme titulaire de ce poste pour l'application des règlements internes fixant les conditions et modalités selon lesquelles les agents peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon. »

L'indemnité est adaptée aux variations du coût de la vie et de la valeur du point indiciaire conformément aux dispositions y relatives applicables aux traitements des agents.

(Règlement grand-ducal du 5 novembre 1999).

« L'indemnité est soumise aux déductions à titre de cotisations pour assurance maladie, de retenue pour pension et d'impôts généralement prévues en matière de traitement. »

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

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

1. à partir de la mise à la retraite de l'agent avec droit à une pension de vieillesse ;
2. à partir du mois qui suit celui du décès de l'agent ;
3. à partir du mois qui suit celui dans lequel l'agent exerce une activité rémunérée ~~du secteur privé autre que celle autorisée pour les fonctionnaires de l'Etat~~ ~~du secteur privé autre que celle autorisée pour les fonctionnaires de l'Etat quelconque~~; dans cette hypothèse, l'intéressé est démis d'office de ses fonctions avec droit à une pension dans les conditions des articles afférents du règlement sur les pensions.

L'agent admis à la préretraite est obligé d'informer immédiatement le Service du personnel de la Société de toute modification de sa situation personnelle susceptible d'influer sur ses droits à indemnisation. - S'il est constaté que l'indemnité a été accordée par suite d'une erreur matérielle, elle est relevée, réduite ou supprimée. - Les indemnités indûment touchées sont à restituer par l'agent.

3. Procédure.

L'agent sollicitant l'admission à la préretraite, introduit auprès du Service du personnel une demande écrite trois mois au plus tard avant la date présumée de l'admission à la préretraite.

Pour les personnes remplissant les conditions d'admission à la préretraite le jour de l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal, la demande afférente est à présenter dans un délai de trois mois. L'admission à la préretraite prend effet le premier du mois qui suit celui au cours duquel la requête est introduite.

L'admission à la préretraite est prononcée par le Directeur ou son délégué, le Chef de Service dont relève l'intéressé entendu en son avis. La décision d'admission fixe le début de la préretraite qui se situe, dans tous les cas, au premier d'un mois. Le Service du personnel informe l'agent, dans le délai d'un mois suivant sa demande, des suites réservées à sa requête.

L'indemnité de préretraite est versée par le Service du personnel.

4. Droit à pension subséquent.

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

La pension de vieillesse est calculée sur la base, d'une part, du traitement et de l'allocation de famille ayant servi de base à la fixation de la dernière mensualité de l'indemnité de préretraite ainsi que des autres éléments de rémunération arrêtés à la veille de l'admission à la préretraite, dans les limites prévues à l'article afférent du règlement sur les pensions, et, de l'autre, du temps computé jusqu'à la date de la cessation de l'indemnité de préretraite.^[13]

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« Si l'agent décède avant l'ouverture du droit à la pension de vieillesse, un trimestre de faveur est encore payé conformément aux articles afférents du règlement sur les pensions précité. La pension du survivant est calculée sur la base du traitement, de l'allocation de famille et des éléments de rémunération visés à l'alinéa qui précède et du temps computé jusqu'à la date du décès. »

(Règlement grand-ducal du 24 mai 1995)

^[13] L'ancien troisième alinéa, base légale du trimestre de faveur accordé à l'agent au moment de sa mise à la retraite d'office, a été abrogé par le règlement grand-ducal du 18 septembre 2015

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

Art. 50ter. - « Si les éléments de calcul du traitement se modifient par suite d'une erreur matérielle de l'administration, le traitement est recalculé et les montants versés en trop sont récupérés ou déduits du traitement. Il peut être renoncé en tout ou en partie à la récupération des montants versés en trop dans les conditions et suivant les modalités à fixer par règlement interne. »

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

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

Statut du Personnel

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« Annexes au Titre 1^{er} »

Tableau de classification des carrières, filières, emplois et grades

1. Carrière inférieure

Grade	Emploi
-------	--------

1.1. Filière courte (toutes spécialités)

I/0	équipier stagiaire / équièrre stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/1	équipier / équièrre <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/1 après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/2	équipier qualifié / équièrre qualifiée <i>Epreuve de promotion</i>
I/3	équipier spécialisé / équièrre spécialisée
I/4	équipier spécialisé de 1re classe / équièrre spécialisée de 1re classe

1.2. Filière « accrocheur dirigeant »

I/0	accrocheur stagiaire / accrocheuse stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	accrocheur / accrocheuse <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	accrocheur de 1re classe / accrocheuse de 1re classe <i>Examen de promotion</i>
I/5	accrocheur principal / accrocheuse principale
I/6	accrocheur dirigeant / accrocheuse dirigeante

1.3. Filière « facteur dirigeant » (toutes spécialités)

I/0	facteur stagiaire / factrice stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	facteur / factrice <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	facteur de 1re classe / factrice de 1re classe <i>Examen de promotion</i>
I/5	facteur principal / factrice principale
I/6	facteur dirigeant / factrice dirigeante

1.4. Filière « conducteur de bus dirigeant »

I/0	conducteur d'autobus stagiaire / conductrice d'autobus stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	conducteur d'autobus / conductrice d'autobus <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	conducteur d'autobus de 1re classe / conductrice d'autobus de 1re classe <i>Examen de promotion</i>
I/5	conducteur d'autobus principal / conductrice d'autobus principale
I/6	conducteur d'autobus dirigeant / conductrice d'autobus dirigeante

Statut du Personnel

1.5. Filière « conducteur de locotracteur dirigeant »

I/0	conducteur de locotracteur stagiaire / conductrice de locotracteur stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	conducteur de locotracteur / conductrice de locotracteur <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	conducteur de locotracteur de 1re classe / conductrice de locotracteur de 1re classe <i>Examen de promotion</i>
I/5	conducteur de locotracteur principal / conductrice de locotracteur principale
I/6	conducteur de locotracteur dirigeant / conductrice de locotracteur dirigeante

1.6. Filière « contrôleur dirigeant »

I/0	contrôleur stagiaire / contrôleuse stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	contrôleur / contrôleuse <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	contrôleur de 1re classe / contrôleuse de 1re classe <i>Examen de promotion</i>
I/5	contrôleur principal / contrôleuse principale
I/6	contrôleur dirigeant / contrôleuse dirigeante

1.7. Filière « brigadier dirigeant »

I/0	brigadier stagiaire / brigadière stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	brigadier / brigadière <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	brigadier de 1re classe / brigadière de 1re classe <i>Examen de promotion</i>
I/5	brigadier principal / brigadière principale
I/6	brigadier dirigeant / brigadière dirigeante

Statut du Personnel

2. Carrière artisanale

Grade	Emploi
-------	--------

2.1. Filière courte (toutes spécialités)

A/0	artisan stagiaire / artisane stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/1	artisan / artisane <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/1 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/2	artisan de 1re classe / artisane de 1re classe <i>Epreuve de promotion</i>
A/3	artisan spécialisé / artisane spécialisée

2.2. Filière « mécanicien principal »

A/0	candidat mécanicien stagiaire / candidate mécanicienne stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat mécanicien / candidate mécanicienne <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	mécanicien / mécanicienne <i>Examen de promotion</i>
A/5	mécanicien principal / mécanicienne principale préposé - mécanicien principal / préposée - mécanicienne principale

2.3. Filière « technicien S principal »

A/0	candidat technicien S stagiaire / candidate technicienne S stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat technicien S / candidate technicienne S <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	technicien S / technicienne S <i>Examen de promotion</i>
A/5	technicien S principal / technicienne S principale préposé - technicien S principal / préposée - technicienne S principale

2.4. Filière « technicien T principal »

A/0	candidat technicien T stagiaire / candidate technicienne T stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat technicien T / candidate technicienne T <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	technicien T / technicienne T <i>Examen de promotion</i>
A/5	technicien T principal / technicienne T principale préposé - technicien T principal / préposée - technicienne T principale

Statut du Personnel

2.5. Filière « technicien C principal »

A/0	candidat technicien C stagiaire / candidate technicienne C stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat technicien C / candidate technicienne C <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	technicien C / technicienne C <i>Examen de promotion</i>
A/5	technicien C principal / technicienne C principale préposé - technicien C principal / préposée - technicienne C principale

2.6. Filière « technicien M principal »

A/0	candidat technicien M stagiaire / candidate technicienne M stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat technicien M / candidate technicienne M <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	technicien M / technicienne M <i>Examen de promotion</i>
A/5	technicien M principal / technicienne M principale préposé - technicien M principal / préposée - technicienne M principale

2.7. Filière « chef de brigade principal » (toutes spécialités)

A/0	candidat chef de brigade stagiaire / candidate chef de brigade stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat chef de brigade / candidate chef de brigade <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	chef de brigade / chef de brigade <i>Examen de promotion</i>
A/5	chef de brigade principal / chef de brigade principale préposé - chef de brigade principal / préposée - chef de brigade principale

2.8. Filière « visiteur principal »

A/0	candidat visiteur stagiaire / candidate visiteuse stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat visiteur / candidate visiteuse <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	visiteur / visiteuse <i>Examen de promotion</i>
A/5	visiteur principal / visiteuse principale préposé - visiteur principal / préposée - visiteuse principale

Statut du Personnel

3. Carrière moyenne (toutes filières et spécialités)

Grade	Emploi
M/0	expéditionnaire stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
M/1	expéditionnaire de 3e classe <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade M/1 après un an de nomination à ce grade</i>
M/2	expéditionnaire de 2e classe <i>Examen de promotion</i>
M/3	expéditionnaire de 1re classe
M/4	expéditionnaire principal / expéditionnaire principale

4. Carrière supérieure (toutes filières et spécialités)

Grade	Emploi
S/0	assistant stagiaire / assistante stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
S/1	assistant / assistante <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade S/1 après un an de nomination à ce grade</i>
S/2	assistant principal / assistante principale <i>Examen de promotion</i>
S/3	s/inspecteur / s/inspectrice
S/4	inspecteur adjoint / inspectrice adjointe
S/5	inspecteur / inspectrice
S/6	inspecteur principal / inspectrice principale
S/7	inspecteur divisionnaire / inspectrice divisionnaire

5. Carrière « gestionnaire en chef » (toutes filières et spécialités)

B/0	gestionnaire stagiaire / gestionnaire stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
B/1	gestionnaire adjoint / gestionnaire adjointe <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade B/1 après un an de nomination à ce grade</i>
B/2	gestionnaire / gestionnaire <i>Epreuve de promotion</i>
B/3	gestionnaire principal / gestionnaire principale
B/4	gestionnaire divisionnaire / gestionnaire divisionnaire
B/5	gestionnaire en chef / gestionnaire en chef

Statut du Personnel

TABLEAUX INDICIAIRES DES REMUNERATIONS

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

Grade	Echelons												Nombre et valeurs des augmentations biennales
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
I/1	118	122	128	134	140	146	152	158	164	170	176	182	
I/2	125	130	135	141	147	153	159	165	171	177	184	190	
I/3	136	142	148	154	160	166	172	178	184	190	196	202	
I/3a	137	144	151	158	165	172	179	186	193	200	208	215	
I/4	143	150	157	164	171	178	186	195	204	211	218	225	
I/4a	144	152	160	168	176	184	193	202	212	221	231	240	
I/5	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253	262	
I/6	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	275	
A/1	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224	232	
A/2	153	161	169	177	185	193	201	209	217	226	235	243	
A/3	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253	262	
A/4	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	275	
A/5	203	212	221	230	239	248	257	266	275	284	293	302	
M/1	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224	232	
M/2	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253	262	
M/3	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	275	
M/4	203	212	221	230	239	248	257	266	275	284	293	302	
S/1	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	275	
S/2	203	212	221	230	239	248	257	266	275	284	293	302	
S/3	218	230	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	
S/4	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380	
S/5	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380	395	410	
S/6	290	305	320	340	360	380	400	425	455	490	525	560	
S/7	320	340	360	380	410	440	470	505	545	590	640	695	
B/1	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380	
B/2	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380	395	410	
B/3	290	305	320	340	360	380	400	425	455	490	525	560	
B/4	320	340	360	380	410	440	470	505	545	590	640	695	
B/5	360	380	410	440	470	505	545	590	640	695	755	820	

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« Dispositions additionnelles

1. Le grade S/3 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 353 dont il n'est pas tenu compte lors d'un avancement ultérieur.
2. Les grades B/2 et S/5 sont allongés d'un onzième échelon ayant l'indice 395.
3. Les grades B/3 et S/6 sont allongés d'un neuvième échelon ayant l'indice 425.
4. Les grades B/4 et S/7 sont allongés d'un neuvième et d'un dixième échelon ayant respectivement les indices 455 et 470.
5. Le grade M/4 est allongé d'un douzième, treizième, quatorzième et quinzième échelon ayant respectivement les indices 311, 323, 332 et 339. Cette disposition n'est applicable qu'aux agents ayant réussi à l'examen de promotion pour l'emploi d'expéditionnaire principal.
6. Le grade A/5 est allongé d'un douzième, treizième, quatorzième et quinzième échelon ayant respectivement les indices 311, 323, 332 et 339. Par dérogation aux dispositions des articles 48⁴ et 67⁹, les indices 332 et 339 ne viennent à échéance qu'au plus tôt après respectivement 20 et 22 ans de confirmation du commissionnement.
7. Le grade A/4 est allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 290.
8. Pour les agents ayant réussi à l'examen de promotion de la filière courte artisanale, le grade A/3 est allongé d'un treizième, quatorzième et quinzième échelon ayant respectivement les indices 271, 278 et 290. Par dérogation aux dispositions des articles 48⁴ et 67⁹, les indices 278 et 290 ne viennent à échéance qu'au plus tôt après respectivement 20 et 22 ans de confirmation du commissionnement.
9. Le grade I/6 est allongé d'un treizième, quatorzième et quinzième échelon ayant respectivement les indices 287, 296 et 304.
10. Le grade I/4 est allongé d'un treizième et quatorzième échelon ayant respectivement les indices 232 et 239.
11. Le grade I/4a est allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 247.
12. Les agents nommés ou rémunérés dans l'un des grades I/3a, I/4a, I/5 et I/6, qui sont détenteurs du permis de conduire de la catégorie D bénéficient, à partir de la date de confirmation du commissionnement, à condition d'assurer de façon prépondérante la conduite d'autobus, l'allocation d'une prime de conduite non pensionnable de 7 points indiciaires.

(Règlement grand-ducal du 2021)

13. L'agent dont le traitement de base, ~~calculé en application de l'article 48²~~, est inférieur à cent cinquante points indiciaires, bénéficie d'un supplément de traitement ~~annuel~~ de sept 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 cent cinquante points indiciaires.

(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020)

14. L'agent en activité de service 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'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois de l'Etat, payable avec le traitement du mois de décembre.

A partir du 1^{er} janvier 1999, 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 des rémunérations et des points 1 à 13 des présentes dispositions additionnelles et des articles 48¹, 48², 48⁴, 48⁶ paragraphe 1, dernier alinéa respectif des points A2, B2, C, D et E, et paragraphe 5 et 48¹¹.

L'agent 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.

L'agent qui quitte le service en cours d'année pour des raisons autres que celles prévues aux articles 40 alinéa 3 et 38 points 5° à 8° reçoit autant de douzièmes d'une allocation de fin d'année qu'il a presté de mois de travail dans l'année

Pour l'agent 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 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 la 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.

Ne sont pas à considérer comme mois de travail prestés les mois pendant lesquels l'intéressé a bénéficié d'un traitement d'attente, d'une pension spéciale ou d'une indemnité de préretraite. »

Titre II. - Retraites

(Arrêté grand-ducal du 4 février 1952)

(Règlement grand-ducal du 5 novembre 1999)

Art. 51 - Les agents qui sont ou seront mis à la retraite ainsi que leurs conjoints veufs et orphelins, ont droit à une pension dont le montant est établi suivant les règles présentes ou futures admises pour les fonctionnaires et employés de l'Etat, étant entendu que les années passées au service de celui-ci entrent en ligne de compte au même titre que celles passées au service du chemin de fer. Les conditions de la mise en retraite des agents des chemins de fer sont fixées par un règlement d'administration publique.

(Règlement grand-ducal du 24 avril 1976)

Titre III. - Conditions de travail.

(Règlement grand-ducal du 24 août 2007)

« Art. 52 – Définitions

1. On appelle «jour» la journée de calendrier comptée de zéro à vingt-quatre heures.
2. Le «jour de travail» se compose de l'amplitude et du repos journalier adjacent.
3. L'« amplitude » ou le « tour de service » est le temps compris entre le début et la fin du travail journalier. Elle comprend les heures de travail, les périodes de réserve à disposition et les coupures.
 - 3.1. Sans préjudice des dispositions du point 3.2. et du paragraphe 7, point 7.4., la durée de l'amplitude ne doit pas être inférieure à six heures et ne doit normalement pas dépasser dix heures. Toutefois, elle peut être portée
 - à douze heures pour le personnel travaillant suivant un régime de travail à horaire mobile ;
 - à quatorze heures pour le personnel de conduite sur rail effectuant des tours de service « grande-distance » comprenant des trajets effectués haut-le-pied comme voyageur en dehors du roulement normal qui ne peut dépasser dix heures.

Mesure d'exécution 1 :

Il est entendu que par trajets effectués haut-le-pied comme voyageur sont visés les seuls trajets de retour.

- 3.2. Pour le personnel de conduite sur rail, le maximum de l'amplitude planifiée est fixé à huit heures pour le tour de service de nuit.

Mesure d'exécution 2 :

En cas de concours des cas de figure prévus au paragraphe 3, point 3.2., 2^e alinéa, et au paragraphe 14, point 14.2., de l'article 52 du Statut du Personnel, l'agent concerné bénéficiera de celle des deux dispositions qui est la plus favorable dans son chef.

Si, à la suite de retards ou d'imprévus, l'amplitude dépasse huit heures, l'agent bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps presté au-delà de huit heures.

- 3.3. En principe, le nombre des tours de service entre 2 repos hebdomadaires ne doit pas excéder sept. Toutefois, ce maximum peut être porté à huit pour des raisons de service pour tout le personnel à l'exception du personnel de conduite sur rail.

Dans deux périodes consécutives, situées chacune entre deux repos hebdomadaires, il ne doit y avoir plus de quinze tours de service.

Mesure d'exécution 3 :

Par personnel de conduite sur rail au sens des dispositions des points 3.2. et 3.3., il y a lieu d'entendre le personnel mécanicien dont le service est organisé par roulement.

Il est donc entendu que l'agent de conduite sur rail dont le service est organisé par tableaux de service appartient à la catégorie du personnel sédentaire et tombe sous les dispositions applicables à celle-ci. Toutefois, s'il est appelé, à titre exceptionnel, à effectuer une prestation de ligne, les dispositions valables pour le personnel roulant lui sont applicables jusqu'au moment où il reprend ses fonctions normales, sauf s'il s'agit d'un service de dépannage pendant la séance de travail normale.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

4. « Par « grande distance », il y a lieu d'entendre tout trafic transfrontalier nécessitant, sauf application des dispositions prévues au dernier tiret du paragraphe 3 point 3.1., un repos journalier hors résidence.
5. Par « service d'interopérabilité transfrontalière », il y a lieu d'entendre tout trafic, à l'exception du trafic de passagers transfrontalier local et régional, dépassant d'au moins quinze kilomètres la frontière

luxembourgeoise et pour lequel au moins deux certificats de sécurité sont requis de l'entreprise ferroviaire. »

6. Le « repos journalier » est le temps compris entre deux amplitudes consécutives, abstraction faite, le cas échéant, des périodes de repos hebdomadaire ou de compensation intercalées entre lesdites amplitudes.

6.1. La durée normale du repos journalier est fixée à 14 heures.

6.2. Par dérogation aux dispositions du point 6.1. précédent, et sans préjudice de celles du point 6.3. suivant, la durée du repos journalier peut être réduite à un minimum

- de douze heures consécutives pour le personnel travaillant suivant un régime de travail à horaire mobile,
- de neuf heures consécutives pour le personnel de conduite sur rail effectuant des tours de service grande-distance prévoyant que le repos journalier est pris hors résidence,
- de neuf heures consécutives pour le personnel travaillant suivant un régime tiercé ou binaire, jusqu'à deux fois au maximum entre 2 repos hebdomadaires,
- de treize heures consécutives pour toutes les catégories de personnel trois fois au cours d'un mois,
- respectivement de treize heures consécutives pour tout le personnel roulant, une fois entre deux repos hebdomadaires et trois fois au plus au cours d'un mois.

Mesure d'exécution 4 :

La durée du repos journalier entre un tour de service et une journée de formation théorique ne comportant pas de conduite peut être réduite à un minimum de neuf heures.

Lors des journées de formation le début de la séance de travail correspond à la prise de service de l'agent au lieu où la formation est dispensée, sans préjudice de la mesure d'exécution 6.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont également applicables à toute autre catégorie de personnel.

Mesure d'exécution 5 :

Pour des raisons d'organisation pratique, la période de référence d'un mois, visée aux deux derniers tirets du point 6.2., peut être remplacée par la période de référence de quatre semaines prévue au point 7.3.

6.3. Pour le personnel de conduite sur rail, la durée planifiée entière du repos journalier hors résidence et des tours de service adjacents ne doit pas dépasser

- vingt-huit heures si le repos a une durée de neuf heures,
- vingt-neuf heures si le repos a une durée de dix heures,
- trente heures si le repos a une durée égale ou supérieure à onze heures.

Si pour des raisons de service, les limites de respectivement vingt-huit, vingt-neuf ou trente heures ne peuvent être respectées, l'agent bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps de dépassement.

6.4. Un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence.

7. La « durée de travail » est le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de l'employeur.

7.1. En dehors des prestations effectives de service, comptent comme travail

- la réserve à disposition ;
- les temps alloués pour les différentes prestations du personnel roulant à la prise et à la fin du service qui sont fixés par des règlements internes, la Délégation Centrale du Personnel demandée en son avis.

7.2. Ne sont pas considérés comme service et partant ne comptent pas comme travail

- sans préjudice des dispositions du paragraphe 11, la durée des coupures ;
- le temps consacré au déshabillage, lavage et rhabillage ;
- la durée des trajets effectués entre le domicile et le lieu de la prise de service (service d'attache ou lieu de rassemblement) et vice-versa ;
- le temps d'astreinte. Les conditions d'astreinte et la compensation des prestations spéciales du personnel soumis à l'astreinte sont fixées par un règlement interne, la Délégation Centrale du Personnel demandée en son avis.

Mesure d'exécution 6 :

Par dérogation aux dispositions du point 7.2., donne lieu à une compensation en nature de cent pour cent

- *la durée des trajets entre le service d'attache officiel et le lieu de travail effectif (p. ex. chantier) et vice-versa, à moins que la prise et la fin de service n'aient lieu audit service d'attache officiel ;*
- *la durée des trajets entre le domicile de l'agent et le lieu de travail effectif, et vice-versa, - autre que le service d'attache officiel et non situé sur le parcours normalement emprunté par l'agent pour se rendre au travail et pour retourner au domicile - déduction faite de la durée du trajet normal domicile-travail et vice-versa.*

En cas d'utilisation de sa propre voiture, l'agent a droit à l'indemnité kilométrique normale pour le trajet supplémentaire.

Ladite compensation n'est pas considérée comme repos de compensation au sens des points 14.1. et 14.3. du paragraphe 14.

Les mêmes dispositions s'appliquent pour les trajets nécessaires lors d'une journée de formation professionnelle.

Mesure d'exécution 7 :

Sans préjudice de la mesure d'exécution 6, est pris en considération pour déterminer

- *la durée du travail visée au paragraphe 7, point 7.3.,*
- *les heures de travail visées au paragraphe 14,*
- *la durée de l'amplitude visée au paragraphe 3*

d'un agent devant prendre son service à un lieu autre que son service d'attache normal,

le seul temps pendant lequel l'agent est effectivement à la disposition du Service, à compter de sa prise de service au lieu de travail (p. ex. chantier ou lieu de la formation professionnelle) ou le lieu de rassemblement.

7.3. Sans préjudice des dispositions des deux alinéas suivants, la durée de travail normale est de huit heures par jour et ne peut excéder une moyenne de quarante heures par semaine calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives.

Mesure d'exécution 8 :

Pour des raisons d'organisation pratique, la période de référence de quatre semaines prévue aux points 7.3. et 14.1., peut être remplacée par une période de référence d'un mois de calendrier.

Mesure d'exécution 9 :

Au cas où des raisons de service nécessitent un décalage du début du service au-delà de quatre heures, l'agent concerné a droit à une compensation en nature correspondant à cent pour cent du temps de décalage.

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions des points 14.1. et 14.3. du paragraphe 14. et n'est due qu'aux agents, non soumis à l'astreinte, qui effectuent bénévolement des tours de service sans que le préavis réglementaire n'ait été observé.

Le maximum du travail par semaine est de quarante-huit heures.

La durée de travail journalière maximale est de dix heures, sous réserve du respect de la moyenne de huit heures par jour et de quarante heures par semaine telle que définie ci-dessus.

Mesure d'exécution 10 :

Par semaine au sens du point 7.3. du paragraphe 7., il y a lieu d'entendre chacune des quatre périodes isolées de 7 jours de la période de référence visée audit point 7.3. du paragraphe 7.

Mesure d'exécution 11 :

Le maximum du travail planifié par semaine est de quarante-huit heures. Toutefois, si par le concours de circonstances imprévues les quarante-huit heures sont dépassées, l'agent concerné doit assurer son service jusqu'au moment de sa relève officielle. Dans ce cas, il bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps presté au-delà de quarante-huit heures. Le cas échéant les heures ainsi compensées sont à majorer en conformité des dispositions du paragraphe 14, point 14.3., sans qu'elles puissent pour autant être bonifiées additionnellement comme heures supplémentaires au sens du point 14.1. du paragraphe 14 précité.

Mesure d'exécution 12 :

Si pour des raisons de service le solde réel des heures prestées au cours d'une période de référence de quatre semaines n'atteint pas la moyenne normale prévue au paragraphe 7, point 7.3., il y a lieu de négliger cette différence.

- 7.4. Si par suite de la mise en compte des temps consacrés à un déplacement non prévu au tableau de service ou au roulement les limites réglementaires concernant la durée de travail ou l'amplitude de l'agent en déplacement ne peuvent être observées, ces dépassements ne sont pas à considérer comme dérogations. Toutefois la durée minimum des repos journaliers et des repos subséquents doit être respectée.
- Par dérogation aux dispositions du paragraphe 14, point 14.1., les dépassements précités donnent lieu à compensation suivant paragraphe 14.
8. Est considérée comme « temps de conduite sur rail » la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction.
- 8.1. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 3, point 3.2., la durée du temps de conduite sur rail ne peut être supérieure à neuf heures pour une prestation de jour et à huit heures pour une prestation de nuit entre deux repos journaliers.
- 8.2. La durée du temps de conduite sur rail maximum par période de deux semaines est limitée à quatre-vingt heures.
- 8.3. Sans préjudice des dispositions des deux alinéas suivants, la durée planifiée du temps de conduite ininterrompue sur rail ne peut pas dépasser cinq heures, sauf pour la durée du trajet encore nécessaire pour garantir une pause à la première occasion de garage du train.

Mesure d'exécution 13 :

Tous les tours de service du personnel de conduite sur rail doivent prévoir une pause de 25 minutes située entre deux trains consécutifs et comprenant le temps prévu pour le changement d'engin (sans prestation de manœuvre) ou de poste. Si des contraintes de service ne permettent pas de planifier la pause telle que définie ci-devant dans un ou plusieurs tours de service, ceci est à considérer comme dérogation aux conditions de travail et l'avis favorable de la Délégation Centrale du Personnel est de rigueur avant la mise en vigueur du roulement en question.

Pour les parcours à grande distance, la durée de la pause sera d'au moins quarante-cinq minutes si l'amplitude planifiée dépasse huit heures ; elle sera d'au moins trente minutes si l'amplitude planifiée est inférieure ou égale à huit heures.

Les pauses peuvent être adaptées au cours de la journée de travail en cas de retard de trains.

Mesure d'exécution 14 :

Pour l'agent de conduite sur rail appartenant au personnel sédentaire en conformité de la mesure d'exécution 3 ci-dessus, les dispositions des points 8.1. à 8.3. ne sont valables que pour autant qu'elles ne s'opposent pas au déroulement normal du service, sous réserve du respect des conditions de travail en vigueur pour ledit personnel sédentaire.

9. « Temps de conduite sur route »

9.1. Après un temps de conduite de quatre heures et demie, le conducteur doit observer une pause ininterrompue d'au moins quarante-cinq minutes.

Mesure d'exécution 15 :

Conformément aux dispositions du règlement (CE) N° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006, la pause est une période pendant laquelle un conducteur n'a pas le droit de conduire et qui doit uniquement lui permettre de se reposer.

9.2. Sans préjudice du point précédent, cette pause peut être remplacée par une pause d'au moins quinze minutes suivie d'une pause d'au moins trente minutes.

9.3. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 3, le total des heures de conduite effective ne doit pas dépasser 9 heures par conducteur au cours d'un même tour de service.

10. La «réserve à disposition» est une période de simple présence pendant laquelle l'agent est obligé d'être présent à son poste et de se tenir prêt à respectivement exécuter ou à reprendre à tout moment ses obligations de service.

11. Les «coupures» sont des interruptions de service pendant lesquelles l'agent peut disposer librement de son temps.

11.1. La coupure compte entièrement dans la durée de l'amplitude de service.

11.2. Il ne peut y avoir plus d'une coupure dans un tour de service.

11.3. La durée de la coupure ne peut ni être inférieure à soixante minutes, ni être supérieure à cent vingt minutes.

[\(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020\)](#)

[Pour le personnel travaillant suivant un régime de travail à horaire mobile les durées minimale et maximale de la coupure sont, par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, portées respectivement à trente minutes et à deux heures et quarante-cinq minutes](#)

11.4. Sont considérées comme travail les coupures qui ne comprennent pas en tout ou en partie les heures réputées comme temps normal des repas et qui sont fixées de sept à neuf heures, de douze à quatorze heures et de dix-huit à vingt heures.

11.5. En aucun cas la coupure ne peut servir de motif pour une prolongation de la durée de service.

11.6. Sauf pour le personnel de conduite sur rail et sur route, tout service effectué en une seule séance de travail doit comporter le temps nécessaire pour un casse-croûte. Le casse-croûte compte comme travail.

Mesure d'exécution 16 :

Sur les postes directeurs à mouvement intense (par exemple PD Luxembourg) un renfort est à prévoir afin de garantir une pause de sécurité.

12. Les tours de service assurés entre 2 repos hebdomadaires constituent la « période de travail ».

13. Le « repos hebdomadaire » est un repos accordé consécutivement à une période de travail en vertu de la semaine de travail de quarante heures réparties sur cinq jours.

13.1. L'agent dispose en moyenne d'autant de repos que l'année considérée compte de samedis et dimanches, dans le respect des dispositions légales en matière de repos hebdomadaires. Dans toute la mesure du possible, il y a lieu de les liquider sous forme de repos double.

13.2. Au cours d'un même mois il doit y avoir en principe 4 repos hebdomadaires isolés ou doubles qui sont fixés à l'avance au tableau de service ou au roulement. En cas d'attribution d'un repos non fixé préalablement, le personnel concerné en doit être informé quarante-huit heures à l'avance.

Mesure d'exécution 17 :

Pour le personnel de réserve la période de référence de quatre semaines visée au point 7.3. peut se substituer à la période de référence d'un mois prévue au point 13.2. pour l'attribution des repos hebdomadaires.

Mesure d'exécution 18 :

Au cas où des raisons de service nécessitent la suppression d'un repos hebdomadaire planifié, sans qu'il soit possible d'en aviser l'agent concerné au moins quarante-huit heures avant le début prévu dudit repos, celui-ci a droit à une compensation en nature correspondant à 50% de la durée du travail presté.

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions des points 14.1. et 14.3. du paragraphe 14. et n'est due qu'aux agents non soumis à l'astreinte qui effectuent bénévolement des tours de service sans que le préavis réglementaire n'ait été observé.

Exceptionnellement, sur demande des agents ou si les nécessités de service l'exigent, des jours de repos hebdomadaire peuvent être déplacés, pourvu que les dispositions du paragraphe 3, point 3.3., soient respectées et que l'agent intéressé en ait été informé dans le délai précité.

Lorsqu'un repos hebdomadaire tombe sur deux journées, c'est la seconde qui compte comme journée de repos.

- 13.3. En principe, la durée normale d'un repos isolé est de trente-huit heures et se compose d'un repos de vingt-quatre heures consécutives augmenté de la durée du repos journalier précédent ou suivant.
- 13.4. En principe, la durée normale d'un repos double est de soixante-deux heures et se compose de deux repos de vingt-quatre heures consécutives augmentés de la durée du repos journalier précédent ou suivant.
- 13.5. Si, en application du paragraphe 6, la durée du repos journalier est inférieure à quatorze heures, la durée du repos hebdomadaire, telle qu'elle est fixée aux deux points précédents, peut être réduite de deux heures au maximum.
- 13.6. Par dérogation aux dispositions des points 13.3. et 13.4., la durée totale des repos hebdomadaires du personnel travaillant suivant un régime binaire peut exceptionnellement être réduite à respectivement trente-deux et cinquante-six heures, sous condition que, dans la mesure du possible, le changement de service s'opère pendant le week-end.
- 13.7. Pour le personnel dont le service est organisé par roulements, les repos visés sous 13.3. commenceront au plus tard à vingt-et-une heures et prendront fin au plus tôt à six heures. Les repos visés sous 13.4. commenceront au plus tard à vingt-deux heures et prendront fin au plus tôt à cinq heures.
- 13.8. Dix-sept de ces repos doivent tomber sur un dimanche. Pour des raisons d'organisation rationnelle du service ce nombre peut être porté à 13 pour le personnel sédentaire.
- 13.9. Sans préjudice des dispositions du point 13.8., les repos hebdomadaires accordés au personnel de conduite effectuant des parcours à grande distance sont liquidés de façon à ce qu'il bénéficie
- par période de 7 jours, d'au moins un repos isolé ;

Mesure d'exécution 19 :

Dans les roulements du personnel visé par le présent point, le nombre des tours de service entre 2 repos hebdomadaires de toute période comprenant effectivement une prestation "grande-distance" telle que définie au § 4 ne doit pas excéder six.

- annuellement, de 12 repos doubles comprenant le samedi et le dimanche ;
 - annuellement, de 12 repos doubles sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus.
- 13.10. Les repos hebdomadaires et/ou les repos de compensation peuvent être combinés jusqu'à concurrence de trois au maximum, avec une durée normale de quatre-vingt-six heures et une durée minimale de quatre-vingt-quatre heures. Il ne peut être dérogé à la présente disposition que sur demande expresse de l'agent concerné.

- 13.11. En cas de congé de maladie, les repos hebdomadaires initialement prévus pour cette période suivant le tableau de service ou le roulement respectif sont considérés comme pris.

Pour le personnel de réserve, chaque période de maladie de sept jours calendriers d'affilée entraîne la réduction de deux périodes de repos visées au point 13.1.

Mesure d'exécution 20 :

1. *Sans préjudice des dispositions particulières pour le personnel de réserve faisant l'objet des points 2 à 4 ci-après, sont à considérer comme service, les absences pour congé régulier, supplémentaire ou autre⁽¹⁴⁾, ainsi que les absences pour congé de maladie, étant entendu que les absences en question couvrant une séance de travail entière sont prises en compte à raison de la durée du temps de travail effectif initialement prévu pour déterminer :*

- *le nombre d'heures travaillées au sens du point 14.1. du paragraphe 14 ouvrant droit, le cas échéant, à la majoration prévue au point 14.3. du même paragraphe 14 ;*
- *le nombre d'heures de travail maximal prévu au point 7.3., 2^e alinéa, du paragraphe 7 ;*
- *le nombre de tours de service prestés visé au point 3.3. du paragraphe 3.*

2. *Les dispositions du point 1 ci-dessus sont applicables au personnel de réserve pour tous les tours de service planifiés tombant dans la période de son absence, sous réserve que l'agent concerné en ait été informé, la veille de son absence, au moins 48 heures avant le début de chacun de ces tours de service.*

Il est donc entendu que les repos planifiés, tombant désormais dans la période d'absence et au sujet desquels il a été informé dans le délai précité, ne sont pas considérés ni comme travail au sens des points 14.1. et 14.3. du paragraphe 14, ni comme tour de service au sens du point 3.3. du paragraphe 3., ceci sans préjudice du point 13.11. du paragraphe 13.

3. *Sans préjudice des dispositions du point 2 ci-dessus, les jours d'absence du personnel de réserve pour cause d'incapacité de travail sont comptés à raison de 8 heures pour chacun de ces jours, étant entendu que chaque semaine, telle que définie par la mesure d'exécution 10 comportant un ou plusieurs jours d'absence pour cause d'incapacité de travail est prise en compte à raison d'un maximum de 40 heures – à moins que les heures de travail réellement prestées, ainsi que celles prises en considération en vertu du premier alinéa du point 2 dépassent ce nombre maximal – pour la détermination des heures de travail ouvrant droit, le cas échéant, à la majoration prévue au point 14.3. du paragraphe 14.*

4. *Pour le personnel de réserve, les absences pour cause d'incapacité de travail, hormis celles considérées comme service en exécution du premier alinéa du point 2 ci-dessus, ne sont pas prises en compte pour la détermination*

- *ni des heures de travail maximales par semaine et par période de référence prévue au paragraphe 7, point 7.3.,*
- *ni du nombre de tours de service maximal fixé au paragraphe 3, point 3.3.,*

sans préjudice des dispositions du paragraphe 13, point 13.11., et sous réserve que

- *le nombre d'heures de travail effectivement fournies par période isolée de sept jours comprise dans la période de référence précitée soit inférieur ou égal à 48,*
- *le nombre de tours de service effectivement fournis de façon continue à la suite d'une interruption de service en raison d'une incapacité de travail soit inférieur ou égal au maximum fixé au paragraphe 3, point 3.3., alinéa 1,*
- *le nombre de tours de service effectivement fournis de façon continue pendant les périodes adjacentes à une telle interruption de service soit inférieur ou égal au maximum fixé au point 3.3., deuxième alinéa, du paragraphe 3.*

Pour l'interprétation subsidiaire des dispositions des derniers tirets ci-dessus, il est entendu

1. *qu'en cas d'interruption de service en raison d'un congé de maladie, celles-ci se substituent aux dispositions du point 3.3. du paragraphe 3 ;*

2. *que les « heures de travail effectivement fournies » et « le nombre de tours de service effectivement fournis » y visés comprennent, le cas échéant, les heures de travail et les tours de service planifiés dont question au premier alinéa du point 2 ci-dessus.*

⁽¹⁴⁾ y compris les absences en raison de la liquidation d'un jour férié, d'heures supplémentaires, etc.

- 13.12. Les agents peuvent disposer librement de leur temps pendant leur repos. Toutefois, en dehors des périodes de travail prévues par les tableaux de service, il est admis que certains agents dont le concours est nécessaire en cas de dérangement des installations fixes ou des appareils intéressant la sécurité ou la circulation des trains, peuvent, en raison de leurs fonctions et en exécution des dispositions du paragraphe 7, point 7.2., être appelés pendant leurs périodes de repos à effectuer des travaux urgents.
- 13.13. Quand deux époux, respectivement deux agents vivant en partenariat, qui travaillent dans un même service le désirent, leurs repos tombant un dimanche et, pour autant que le service le permette, leurs autres jours de repos doivent coïncider.
14. Le « repos de compensation » est un repos qui sert à compenser les heures de travail fournies en trop au cours d'une période déterminée, dénommées « heures supplémentaires ».
- 14.1. Est à considérer comme heure supplémentaire toute heure travaillée au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine en moyenne pendant chaque fois une période de référence accomplie de quatre semaines.
- 14.2. Sans préjudice des dispositions du point 14.1., est à considérer comme travail supplémentaire toute prestation d'un agent du personnel de conduite sur rail et du personnel d'accompagnement des trains effectuée au-delà de la durée programmée du tour de service, abstraction faite d'un temps de carence de quinze minutes.

Mesure d'exécution 21 :

Par personnel au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre le personnel dont le service est organisé par roulement, à l'exception du personnel roulant sur route.

- 14.3. Les heures supplémentaires sont majorées de cinquante pour cent et liquidées en principe en nature jusqu'au 31 décembre de l'exercice au cours duquel elles ont été prestées, voire au cours du premier trimestre de l'exercice subséquent.

Chaque fois que les heures supplémentaires ainsi calculées atteignent 8 heures, un repos de compensation d'une durée de vingt-quatre heures augmentée de la durée du repos journalier précédent ou suivant est à accorder.

Les repos de compensation n'interviennent pas dans le calcul des repos visés au paragraphe 13, point 13.1.

Les majorations relatives aux heures supplémentaires non liquidées au 31 mars de l'exercice suivant celui au cours duquel elles ont été prestées sont liquidées d'office en espèces.

Mesure d'exécution 22 :

Il n'y a pas de contre-indication pour liquider les heures supplémentaires par fractions inférieures à huit heures.

Mesure d'exécution 23 :

Dans l'hypothèse où au cours de la période de référence prévue au paragraphe 14, point 14.1, de l'article 52 du Statut du Personnel, un ou plusieurs repos planifiés n'ont pas été liquidés et où le décompte des heures de travail effectivement fournies au cours de la même période de référence accuse un dépassement de la moyenne de 40 heures de travail par semaine, le nombre d'heures donnant lieu à la majoration prévue au point 14.3. du paragraphe 14 précité, est déterminé en soustrayant 160 heures¹⁵⁾ au nombre d'heures de travail réellement fournies.

Le nombre d'heures supplémentaires à accorder pour la période de référence considérée est déterminé en soustrayant au nombre d'heures à majorer en conformité des dispositions précédentes le nombre d'heures de service accomplies supplémentaires en raison d'un ou de plusieurs repos supprimés, sans que le nombre d'heures à soustraire puisse être supérieur à 8 pour chaque repos supprimé.

Au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre

- 1. par repos, un des 104 repos visés au paragraphe 13, point 13.1., de l'article 52 du Statut du Personnel ;*
- 2. par repos supprimé, un repos, tel que défini sub 1. ci-dessus, planifié et non liquidé au cours de la période de référence considérée.*

Tout repos supprimé est à liquider en nature à une date ultérieure. Toutefois, les repos non liquidés jusqu'au 31 mars de l'exercice suivant sont convertis en repos de compensation au même titre que ceux qui sont prévus au point 14.3 du paragraphe 14.

Mesure d'exécution 24 :

Dans l'hypothèse d'un dépassement des heures de travail au-delà des limites fixées au paragraphe 14, point 14.1., de l'article 52 du Statut du Personnel pour une période de référence isolée, le nombre d'heures donnant lieu à la majoration prévue au point 14.3. du même paragraphe 14 précitée est déterminé en soustrayant 160 heures¹ au nombre d'heures de travail réellement fournies.

Le nombre d'heures supplémentaires à reporter est déterminé en soustrayant au nombre d'heures à majorer en conformité de la disposition précédente, les compensations déjà accordées en application des dispositions des paragraphes 3, point 3.2., 2° alinéa, 6, point 6.3., dernier alinéa, et 14, point 14.2.

15. Un «tour de nuit» au sens du présent règlement est un tour de service tombant dans une période déterminée de la nuit.

15.1. Est considéré comme tour de nuit :

- 15.1.1. pour le personnel de conduite sur rail, tout tour qui empiète sur la période comprise entre une et quatre heures, sous réserve que le tour de service qui commence entre trois et quatre heures comporte des prestations effectives de conduite ou de manœuvres prévues selon les documents horaires endéans cette période.

Mesure d'exécution 25 :

Par personnel au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre le personnel de conduite sur rail dont le service est organisé par roulement.

- 15.1.2. pour toutes les autres catégories de personnel, tout tour qui empiète sur la période de une à trois heures.

- 15.2. En principe, les tableaux de service et roulements ne peuvent comprendre pour un même agent plus de quatre tours de nuit consécutifs. Toutefois, pour des raisons d'organisation rationnelle du service, cette limite peut être relevée à cinq.

¹⁵⁾ Dans l'hypothèse où la période référence de 4 semaines est remplacée par celle d'un mois en conformité de la mesure d'exécution 8, le nombre d'heures à soustraire à celui des heures de travail réellement fournies est déterminée en multipliant par 8 le nombre de jours ouvrés compris dans cette période de référence. Par jour ouvré au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre les jours du lundi au vendredi, y compris, le cas échéant, les jours fériés tombant l'un ou l'autre de ces jours.

15.3. Le nombre total des tours de nuit d'un cycle d'alternance ou d'un roulement ne doit pas excéder, pour un même agent, le tiers du nombre des jours de travail du cycle.

Mesure d'exécution 26 :

Pour autant que le nombre des tours de nuit du personnel sédentaire ne dépasse pas sept sur une période de référence de quatre semaines les dispositions du point 15.3. sont respectées.

Mesure d'exécution 27 :

Pour le personnel du Service Installations Fixes affecté à des chantiers, le nombre total des tours de nuit peut être porté à 50 % du nombre de jours de travail du cycle d'alternance pour une période définie pour autant que le nombre total de tours de nuit de tout l'exercice ne dépasse pas un tiers des tours de l'agent.

15.4. Pour le personnel de conduite sur rail, la limite fixée au point 15.3. précédent est portée à 50% de tous les tours de service dans les roulements comportant des tours de service évoluant sur grande distance, ceci dans le but de garantir le maintien de la connaissance de ligne.

15.5. Tout service doit être organisé de manière à ne pas comprendre deux périodes de travail consécutives comportant chacune de façon prépondérante des tours de nuit.

Mesure d'exécution 28 :

Pour le personnel de conduite sur rail, une semaine comprenant des tours de nuit devrait, de préférence et si le service le permet, être suivie d'une semaine ne comportant pas de tours de nuit.

15.6. Il n'y aura pas de prise de service entre vingt-trois et trois heures, sauf pour le personnel évoluant sur des parcours à grande distance, où ces limites sont fixées à vingt-quatre et trois heures. Si pour des raisons de service, ces conditions ne peuvent pas être respectées sur les parcours à grande distance, l'agent bénéficiera d'une compensation en nature égale à 50 pour cent du temps presté avant trois heures.

16. Pour chaque service et partie de service il est établi soit des « tableaux de service » qui indiquent par cycle d'alternance les différents tours de service, soit des « roulements » qui indiquent par ordre de succession les différents tours de service.

16.1. Les tableaux et roulements sont établis en conformité des dispositions du présent règlement et mentionnent :

- le service d'attache
- soit le poste,
- soit le numéro du train ou la nature du service
- la catégorie de personnel
- soit l'indication graphique de la durée du service hebdomadaire et quotidien,
- soit la durée du service par jour et par roulement avec indication de l'heure de la prise et de la fin de service
- la durée de l'amplitude
- la durée du travail
- la durée des repos
- la durée des coupures
- la durée de la réserve à disposition
- le distributeur de service
- le cycle d'alternance
- la date de mise en vigueur
- la date d'approbation.

16.2. Les délégués du personnel intéressé sont habilités à prendre connaissance des tableaux de service et des roulements avant leur mise en vigueur et, le cas échéant, à présenter leurs observations.

Il en est de même pour toute modification non occasionnelle de ces tableaux ou roulements donnant lieu à une rectification correspondante.

Les tableaux de service et roulements, approuvés par le Chargé de Gestion compétent, sont affichés ou déposés dans le local de service de la catégorie du personnel auquel ils s'appliquent.

16.3. Les tableaux de service, roulements et tous documents relatifs au service du personnel sont à tenir à la disposition des organes de contrôle de la Société et des autorités nationales.

16.4. Les tableaux de service et roulements des agents dont le service est organisé par cycles d'alternance, doivent être établis de manière que les dimanches de repos soient équitablement répartis sur toute l'année entre les divers agents assurant le service.

17. Un « cycle d'alternance » ou un « roulement » est la période pendant laquelle tous les agents occupés à un même tableau de service ou à un même roulement passent alternativement par les tours de service prévus à ce tableau de service ou à ce roulement. »

(Règlement grand-ducal du 2021)

18. « Les conditions de travail du personnel dont le service n'est pas organisé suivant tableau de service ou roulement et qui, en principe, effectue ses prestations pendant les heures de bureau sont définies dans un règlement interne à prendre, après que la délégation centrale du personnel y aura donné son avis. »

Art. 53 – Dispositions diverses

18. Le recours à des heures de travail dépassant les limites fixées au présent Titre est autorisé :

18.1. en cas de force majeure ou nécessité imprévue (accident, catastrophe, etc.) ;

18.2. pour effectuer des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents ou pour organiser des mesures de sauvetage ;

18.3. pour permettre de faire face à des surcroîts de travail extraordinaire.

Pour les cas visés sous 18.1. et 18.2. ci-dessus, le nombre maximum des heures de travail par jour est fixé au gré du Chargé de Gestion compétent pendant un jour ; pour les jours subséquents, une prolongation de deux heures est admise au-delà de la limite assignée à la durée du service prévu.

19. Dans chaque établissement (gare, dépôt, atelier, district, etc.) un registre spécial est tenu à la disposition du personnel pour lui permettre d'y mentionner en toute indépendance les dérogations aux dispositions du présent règlement qui se sont produites au cours du travail, ainsi que toutes observations et réclamations auxquelles donne lieu l'application de ces mêmes dispositions. Toute inscription doit être signalée au Service Ressources Humaines dans les quarante-huit heures.

Ce registre est tenu à la disposition des organes de contrôle de la Société et des autorités nationales.

20. En aucun cas et sous aucun prétexte les agents ne peuvent invoquer la prolongation de leur durée de travail pour abandonner ou refuser le service qu'ils sont chargés d'assurer. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 18, cette prolongation ne peut dépasser la durée de deux heures, sous réserve que, pour le personnel de conduite sur rail et sur route, le temps de conduite maximum ne dépasse pas les limites fixées aux articles 8, point 8.1. et 9, point 9.3.

Lorsque, sans faute de sa part, le personnel ne peut commencer le travail à l'heure fixée, la durée du travail est calculée néanmoins à partir du moment où le personnel avait l'ordre de prendre le travail et où il était effectivement présent sur le lieu de travail.

21. Lorsque des circonstances spéciales l'exigent, il peut être dérogé aux dispositions du présent Titre.

Dans ce cas, l'avis favorable de la Délégation Centrale du Personnel est de rigueur.

Toutefois l'autorisation pour les dérogations dépassant les limites fixées par la législation nationale applicable sera sollicitée respectivement au Ministre ayant le Travail dans ses attributions ou aux autorités nationales, conformément aux dispositions légales en vigueur. La procédure applicable est celle prévue par la législation en vigueur pour ce genre de dérogations.

Les demandes de dérogations seront accompagnées de pièces justificatives.

Les dérogations au présent Titre sont à porter à la connaissance du personnel intéressé.

22. Les difficultés auxquelles pourraient donner lieu l'application des dispositions du présent Titre sont tranchées de commun accord avec la Délégation Centrale du Personnel.

Art. 54 - abrogé

Art. 55 - abrogé

Art. 56 - abrogé

Art. 57 - abrogé

Art. 58 - abrogé

Art. 59. -abrogé »

Titre IV. - Dispositions générales.

Art. 60 - Pour les décisions indiquées au présent statut, comme étant du ressort de la direction, cette dernière en réfère au Conseil d'Administration dans les cas où les règlements prévoient son intervention.

Art. 61 - Les règlements visés au présent statut et les instructions générales pour son application seront établis par la direction de l'entreprise, la délégation centrale du personnel ayant été entendue dans son avis.

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« **Art. 62 -** Les tribunaux du travail sont compétents pour statuer sur les litiges opposant la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois et le personnel dont question au présent statut respectivement leurs représentants visés au Titre II du Livre II du présent statut. »

Art. 63 - Le nombre des emplois du cadre permanent doit suffire aux besoins d'un service normal. Il sera établi chaque année par la direction, après que les délégations du personnel auront été appelées à y donner leur avis.

Art. 64 - Dans chaque catégorie d'emploi le service doit être assuré par des agents remplissant les conditions d'aptitudes et de connaissances spéciales exigées par les règlements internes.

Il ne pourra être dérogé à cette règle que dans des cas exceptionnels à titre essentiellement provisoire.

Toutefois, les agents peuvent être chargés d'assurer temporairement les fonctions d'un grade plus élevé que celui qu'ils occupent, soit pour des raisons de service, telles les fluctuations du trafic, soit pour parfaire leur éducation professionnelle en exécution du règlement interne relatif aux examens, sans qu'il résulte de ce chef une augmentation de traitement. Ces agents doivent posséder les aptitudes qui sont nécessaires pour remplir les fonctions temporaires auxquelles ils sont appelés. Ils toucheront, pendant la durée de leur emploi temporaire, les mêmes primes que celles qui reviennent aux titulaires effectifs de ces emplois.

L'occupation temporaire prendra fin dès que la cause qui l'a motivée aura disparu. Dans ce cas les agents intéressés rentreront dans l'emploi régulier qu'ils occupaient auparavant.

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

Art. 65 - La situation des agents qui sont à considérer comme l'émanation de la Société sera réglée par contrat. Toutefois, pour ce qui concerne les retraites, il sera loisible à ces agents de revendiquer l'application des règles prévues par les règlements spéciaux sur les pensions élaborées pour l'ensemble du personnel.

Art. 66 - Les modifications du tableau de classification des emplois et des tableaux indiciaires des rémunérations annexés au Titre 1er au présent Livre tiendront compte, d'une part, des ressources et des besoins de l'entreprise, d'autre part, des modifications futures du régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Art. 67 - Les modifications du présent statut auront lieu par règlement d'administration publique pris dans les conditions prévues par la loi du 28 décembre 1920, autorisant le Gouvernement à édicter un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants des chemins de fer situés sur le territoire du Grand-Duché, après consultation d'une commission paritaire, composée de délégués de la Société et de délégués du personnel. Le Gouvernement désignera les membres parmi les candidats présentés en liste double respectivement par la Société et par la délégation centrale du personnel.

Titre V. - Dispositions transitoires.

(Règlement grand-ducal du 18 janvier 1971)

Art. 67¹ - Les agents qui ont subi l'unique examen pour les anciens emplois d'aiguilleur de 2e classe ou de garçon de bureau bénéficient de l'avancement au traitement du grade I/6 huit années après leur inscription au tableau d'avancement pour les emplois de chef-aiguilleur ou de chef-huissier, à condition d'avoir réussi à une épreuve de qualification.

(Règlement grand-ducal du 26 février 1975)

Art. 67² - Les agents ayant bénéficié à titre transitoire de l'avancement au traitement des grades I/7, A/6 et S/2 sont classés respectivement dans les grades I/6, A/5 et M/4.

Les chefs de train qui ont été nommés par mesure transitoire au grade I/7 (contrôleur de route) et ceux qui, ayant changé de filière, ont été nommés par mesure transitoire au grade M/4 (expéditionnaire principal) sans avoir réussi aux examens réglementaires y afférents, sont reclassés respectivement dans les grades I/6 et M/3.

De même, les chefs de train qui ont changé de filière et qui ont bénéficié par mesure transitoire d'un avancement au traitement du grade M/4 sans avoir réussi à l'examen réglementaire y afférent, sont reclassés dans le grade M/3.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 67³ - Les agents du grade I/4a et ceux ayant réussi à un examen qualifiant pour une nomination dans le grade I/4a d'après le programme d'examen en vigueur à la date de la mise en application du présent règlement

grand-ducal bénéficient de l'avancement au traitement du grade I/5 à l'âge de 50 ans à condition d'être titulaires d'une nomination dans le grade I/4a.

Pour bénéficier d'un avancement ultérieur ils doivent se soumettre à un examen complémentaire.

(Règlement grand-ducal du 24 mai 1995)

Les agents du grade I/4a reclassés du grade M/0 de la carrière moyenne bénéficient à la date de la mise en application du présent règlement grand-ducal de l'avancement en traitement au grade I/5 à l'âge de 50 ans. Pour ces mêmes agents le grade I/5 constitue le grade de fin de carrière à moins que ceux-ci ne passent les examens réglementaires dans la carrière moyenne, pourvu qu'ils remplissent les conditions d'admission requises.

Art. 67⁴ - Les agents rémunérés dans l'ancien grade S/2bis sont classés dans le grade S/2 dans l'échelon identique à celui dont ils jouissent dans le grade S/2bis. Pour ces mêmes agents, le grade S/2 est allongé d'un douzième et d'un treizième échelon ayant respectivement les indices 308 et 320.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 67⁵ - Les agents classés dans les grades S/1, S/2 et S/2bis avant la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal bénéficient de l'avancement au traitement du grade S/3 non allongé deux ans après avoir obtenu le dernier échelon du grade S/2 allongé, à condition d'être âgés de 50 ans.

Pour bénéficier de l'avancement au traitement du grade S/4 non allongé, ils doivent réussir à un examen complémentaire.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 67⁶ - 1° Pour les agents ayant réussi à l'ancien examen pour le grade S/3 de la carrière supérieure et bénéficiant de l'avancement au traitement du grade S/4 à l'âge de 50 ans, le grade S/4 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 375 dont l'échéance aura lieu le 1er novembre 1988 au plus tôt.

(Règlement grand-ducal du 13 juin 1989)

2° Quinze pour cent de l'effectif prévu dans le grade S/3 pour les agents du grade S/3 issus de la carrière artisanale bénéficient de l'avancement en traitement dans un grade fictif intermédiaire S/3bis allant de 244 à 359 points indiciaires composé de dix échelons de douze points indiciaires et d'un échelon de quinze points indiciaires et allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 375 dont l'échéance aura lieu le 1er novembre 1988 au plus tôt. L'effectif de référence est celui prévu pour 1986. Cette disposition est applicable avec effet du 1er novembre 1986.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 67⁷ - 1° Pour les agents admis à la retraite dans l'ancien grade 2 avant l'application des dispositions du règlement grand-ducal du 27 mars 1964 portant modification du statut du personnel de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois, le grade I/2 est allongé d'un douzième et d'un treizième échelon ayant respectivement les indices 199 et 207.

2° Pour les agents admis à la retraite dans le grade I/3, ce grade est allongé d'un treizième et d'un quatorzième échelon ayant respectivement les indices 216 et 225.

3° Pour les agents admis à la retraite dans le grade I/3a, ce grade est allongé d'un treizième et d'un quatorzième échelon ayant respectivement les indices 232 et 239.

4° Pour les agents admis à la retraite dans le grade S/4, ce grade est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 385.

(Règlement grand-ducal du 13 juin 1989)

5° Pour les agents admis à la retraite dans le grade A/2, ce grade est allongé d'un douzième et d'un treizième échelon ayant respectivement les indices 244 et 253 dont l'échéance est fixée au 1er janvier 1988 et au 1er janvier 1989.

6° Pour les agents du grade M/2 en activité de service ou pensionnés à la date du 1er janvier 1989 et ayant bénéficié ou bénéficiant à 50 ans d'âge de l'avancement en traitement du grade M/3, ce dernier grade est allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 290.

Les dispositions sub 1°, 2°, 3°, 4°, 5° et 6° ci-dessus s'appliquent également aux survivants bénéficiaires d'une pension.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 67⁸ - Les agents occupés dans une des filières techniques et détenteurs soit d'un diplôme d'ingénieur-technicien (ancien régime) décerné par l'Institut supérieur de technologie créé en vertu de la loi du 21 mai 1979 soit d'un diplôme d'ingénieur-technicien de l'École technique de Luxembourg, soit du diplôme luxembourgeois des cours universitaires, section sciences mathématiques - physique ou section chimie - biologie, soit du certificat de fin d'études, section latine - sciences (option mathématiques) ou section langues vivantes - sciences (option mathématiques) d'un établissement d'enseignement secondaire luxembourgeois soit d'un certificat d'études étranger reconnu équivalent par le Ministre ayant dans ses attributions la Fonction Publique et qui ont

réussi à l'examen de promotion pour les grades S/4-S/5 (inspecteur adjoint - inspecteur) de leur filière respective sont intégrés dans la filière de l'ingénieur-technicien suivant le tableau ci-après :

ancienne fonction

inspecteur adjoint (grade S/4)
inspecteur (grade S/5)

nouvelle fonction

ingénieur-technicien principal (grade S/4)
ingénieur-technicien inspecteur (grade S/5)

(Règlement grand-ducal du 24 mai 1995)

inspecteur principal (grade S/6)

inspecteur divisionnaire (grade S/7)

« ingénieur-technicien inspecteur principal (grade S/6) »

« ingénieur-technicien inspecteur divisionnaire (grade S/7) »

Pour les agents relevant des différentes filières techniques et détenteurs du diplôme d'ingénieur-technicien délivré par l'Ecole technique, l'indice 203 constitue le premier échelon du grade S/1.

Les assistants techniques stagiaires détenteurs d'un diplôme d'ingénieur-technicien (nouveau régime) décerné par l'Institut supérieur de technologie, en service à l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal, continuent leur stage en qualité d'ingénieur-technicien stagiaire. Le temps de stage passé dans l'ancienne situation leur est mis en compte pour parfaire les 3 années de stage prévus.

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

Art. 67⁹ - « Les agents en activité de service à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du présent statut du personnel ou bénéficiant, à partir de cette date, d'un avancement en grade ou de la confirmation du commissionnement sont rémunérés dans leur grade respectif suivant l'échelon qui suit celui auquel ils peuvent prétendre en fonction de leur ancienneté de traitement calculée en conformité de l'article 48².

Les agents ayant atteint, en application de l'alinéa précédent, le dernier échelon d'un grade qui n'est pas le dernier grade de leur carrière avancent, en conformité de l'article 48⁴, à un échelon supplémentaire dont l'indice est égal à celui du dernier échelon augmenté de la valeur correspondant à la différence entre ce dernier et l'avant-dernier échelon, sans que le nombre de points indiciaires ainsi accordé puisse être supérieur à celui correspondant au dernier échelon du grade fin de carrière.

Par dernier échelon au sens de l'alinéa précédent, il y a lieu d'entendre l'indice maximum d'un grade tel qu'il résulte des tableaux indiciaires des rémunérations et des dispositions additionnelles relatives aux allongements des grades.

Par grade fin de carrière au sens du deuxième alinéa, il y a lieu d'entendre le grade qui peut être atteint par un agent remplissant toutes les conditions d'examen pour y accéder, en l'occurrence les grades I/3, I/3a, I/4, I/5, I/6, A/3, A/5, M/3, M/4, S/3, S/4, S/7, B/3, B/4 et B/5.

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

Art. 68 - Les agents qui ont subi l'examen pour l'emploi de s/chef-chargeur avant le 1er janvier 1948 seront nommés au grade M/2 après vingt-cinq années de service et quinze années de nomination dans l'emploi d'aide-brigadier de manutention.

Les portiers nommés à l'ancien grade 4 à la suite de la réussite dans une des sessions d'examen des années 1949 et 1950 seront nommés au grade I/5 (portier principal) après vingt-cinq années de service et quinze années d'emploi comme portier ou surveillant.

Les grades M/2 et I/5 constituent la fin de carrière de ces agents, à moins que ceux-ci ne passent les examens réglementaires.

Toutefois, en ce qui concerne les effectifs, les emplois des agents promus aux grades M/2 ou I/5 en vertu des dispositions qui précèdent continuent à valoir dans les grades occupés avant la promotion.

(Règlement grand-ducal du 18 février 1974)

Art. 69 - Les agents qui étaient classés à l'ancien grade 11 sont classés en un grade fictif intermédiaire S/2a allant de 212 à 338 points indiciaires et composé de 2 échelons à 9 points indiciaires et de 9 échelons à 12 points indiciaires.

(Règlement grand-ducal du 18 février 1974)

Les agents qui avaient réussi à l'examen pour l'ancien grade 11 seront nommés au grade S/2a, lorsqu'ils sont en rang utile pour être nommés au grade S/2.

Les agents visés aux alinéas 1er et 2 pourront être nommés au grade S/3 après réussite à une épreuve complémentaire dans leur spécialité.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 70 - Les agents qui étaient classés à l'ancien grade 12 sont classés en un grade fictif intermédiaire S/3a allant de 228 à 380 points indiciaires et composé de 11 échelons à 12 points indiciaires et de deux échelons à 10 points indiciaires.

(Règlement grand-ducal du 18 février 1974)

Les agents qui avaient réussi à l'examen pour l'ancien grade 12 seront nommés à ce grade fictif S/3a lorsqu'ils sont en rang utile pour être nommés au grade S/3.

Toutefois, les agents qui étaient classés à l'ancien grade 12 à titre de fin de carrière sont classés au grade S/3 allongé.

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

Art. 71 - Les agents du grade S/3a qui étaient classés le 1er janvier 1948 à l'ancien grade 12b touchent un supplément de traitement annuel correspondant à 8 points indiciaires. Ce supplément compte pour le calcul de la pension, mais n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du traitement en cas de promotion.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 72 - Les agents qui étaient classés à l'ancien grade 16 sont classés en un grade fictif intermédiaire S/6a dont le barème est celui du grade S/6 allongé, augmenté de 15 points indiciaires.

(Règlement grand-ducal du 27 mars 1964)

Art. 73 - L'agent qui bénéficie d'un avancement de plus d'un grade de sa carrière est considéré comme promu successivement par le ou les grades intermédiaires de sa carrière. Cette disposition ne s'applique que dans l'hypothèse où l'agent est dépassé en traitement par un collègue de rang égal ou inférieur, qui a suivi la filière normale de sa carrière.

Art. 74 - Les recours contre les décisions de la direction ou du Conseil d'Administration notifiées avant le 1er janvier 1964 sont recevables jusqu'au 31 décembre 1964.

(Règlement grand-ducal du 22 juin 1966)

Cette disposition ne s'applique pas aux recours contre les décisions de la direction prises en vertu de l'article 31, alinéa 1er, b ancien du statut.

(Règlement grand-ducal du 13 juin 1989)

Art. 75 - La carrière de l'agent qui est en activité de service ou pensionné, et auquel le régime des traitements du règlement grand-ducal du 04.12.87 tel qu'il sera modifié est applicable, est reconstituée par l'application des dispositions de ce même règlement ainsi que des règlements modificatifs suivants. Ces dispositions s'appliquent également aux survivants bénéficiaires d'une pension.

Toutefois, les traitements et les pensions calculés d'après les dispositions des règlements grand-ducaux susmentionnés ne pourront être inférieurs à ceux accordés aux titulaires actuels et futurs en vertu des dispositions réglementaires existantes.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 75¹ - Les mesures prévues aux dispositions transitoires ne peuvent pas faire double emploi avec la mesure générale inscrite à l'article 48⁵ § 3.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 75² - Dans le cas où un agent en activité de service qui a obtenu la première nomination dans sa carrière pendant la période du 1er novembre 1983 au 31 octobre 1986 est dépassé en traitement par un collègue de la même carrière et de rang inférieur du fait que ce collègue a bénéficié des dispositions de l'article 48¹ §2 du présent règlement grand-ducal, les dispositions du même article 48¹ §2 lui sont également applicables.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 75³ - La disposition additionnelle de l'article V, 5° ci-dessus s'applique uniquement aux agents en activité de service au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal ainsi qu'à ceux nommés après cette entrée en vigueur.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 75⁴ - Les articles 48¹ et 48² du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois tels que ces articles ont été modifiés par le présent règlement grand-ducal s'appliquent aux seuls agents nommés après l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal sans que pour autant le bénéfice de cette disposition puisse jouer plus d'une fois par carrière. Pour les agents nommés avant cette date, les anciennes dispositions de ces articles restent applicables.

(Règlement grand-ducal du 29 novembre 1994)

Toutefois l'alinéa 2 du paragraphe 1 de l'article 48² ci-dessus s'applique avec effet à partir du 1er janvier 1992 à tous les agents quelle que soit leur date de nomination.

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Art. 75⁵ - Lorsqu'un grade est allongé par le présent règlement grand-ducal de deux échelons supplémentaires, le dernier échelon ne viendra à échéance qu'au plus tôt deux années après l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal. La présente disposition s'applique également aux pensionnés et aux survivants bénéficiaires d'une pension.

(Règlement grand-ducal du 29 novembre 1991)

Art. 76 - Les ayants droit visés par l'article 4 a) de la loi modifiée du 26 mars 1974 portant fixation de suppléments de pension à allouer aux personnes devenues victimes d'actes illégaux de l'occupant en cas d'invalidité ou de décès précoces sont censés remplir les prémisses nécessaires à la réalisation des promotions normales prévues dans leurs filières respectives occupées au moment de la survenance du risque.

En application de l'alinéa qui précède

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

(Règlement grand-ducal du 18 décembre 2003)

« Art. 77.

1. Pour les candidats embauchés avant le 1er septembre 2001 et relevant des emplois des grades I/0 et A/0, la période d'essai est d'un an. Les agents de ces grades qui, au cours de leur période d'essai, ne donnent pas satisfaction sont licenciés par décision du directeur de l'entreprise ou de son délégué. Ce délai peut être prolongé d'un an au maximum, sur rapport motivé du chef de service compétent, la délégation centrale du personnel entendue, en cas d'initiation insuffisante au bout de la première année. Tout agent, avant d'être licencié, est mis à même de fournir ses explications écrites.
2. A l'expiration de la période d'essai, les agents visés à l'alinéa précédent et donnant satisfaction, sont commissionnés par décision de la direction de l'entreprise. Pour les agents relevant des grades I/0 et A/0 le commissionnement a lieu dans les grades I/1 respectivement A/1.

Art. 78. - Pour les candidats embauchés avant le 1er septembre 2000 et relevant des emplois des grades M/0 et S/0, la période de stage est de trois ans. Pour les agents de ces grades qui, au cours de la première année ne donnent pas satisfaction, le licenciement peut intervenir à tout moment par décision du directeur de l'entreprise ou de son délégué, l'intéressé entendu en ses explications écrites, le chef de service compétent et la délégation centrale du personnel entendus en leurs avis. Sauf dans le cas d'un licenciement pour motifs graves, le stagiaire a droit à un préavis d'un mois. Le stagiaire, le chef de service et la délégation centrale du personnel doivent prendre position dans un délai d'un mois. Ce délai expiré, il peut être passé outre.

Art. 79. - Par dérogation aux dispositions de l'article 4, paragraphe 1, et sans préjudice des dispositions de l'article 78, les conditions et modalités de stage des agents stagiaires des carrières moyenne et supérieure dont l'admission au stage se situe avant le 1er septembre 2001 sont déterminées par règlement interne. En aucun cas, les agents stagiaires admis au stage avant le 1er septembre 2000 ne pourront être dépassés au tableau de classement par ceux dont l'admission se situe après cette date. »

(Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015)

« Art. 80. Pour les agents embauchés avant le 1^{er} septembre 2009 et relevant d'un des emplois du grade A/0, la période de stage est de dix-huit mois. Sans préjudice des autres dispositions de l'article 4, le licenciement de ces agents peut intervenir postérieurement à la première année de stage en cas d'échec définitif à une épreuve clôturant une unité d'enseignement et faisant partie intégrante de l'examen de fin de stage dont question au paragraphe 5 de l'article 4 précité.

Art. 81. Par dérogation aux dispositions de l'article 4, paragraphe 1^{er}, et sans préjudice des dispositions de l'article 80, les conditions et modalités de stage des agents stagiaires de la carrière artisanale dont l'admission au stage se situe avant le 1er septembre 2009 sont déterminées par règlement interne. En aucun cas, les agents stagiaires admis au grade A/0 avant la date précitée ne pourront être dépassés au tableau de classement par ceux dont l'admission se situe après cette date.

Art. 82. Les agents nommés à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du présent statut du personnel à l'un des grades I/6, A/3 (artisan spécialisé), A/5, M/4 et S/7 et rémunérés respectivement suivant les grades I/6bis, A/4, A/5bis, M/4bis ou M/4ter et S/7bis sont reclassés à partir de la date précitée, avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise, à un nouveau grade de rémunération en conformité des dispositions suivantes :

1. L'agent rémunéré suivant le grade I/6bis est reclassé au grade de rémunération I/6 à l'échelon immédiatement supérieur à celui auquel il a été classé au grade de rémunération I/6bis.

2. L'agent rémunéré suivant le grade A/4 est reclassé au grade de rémunération A/3 à l'échelon qui est immédiatement supérieur à celui qui suit l'échelon auquel il a été classé au grade de rémunération A/4.

3. L'agent rémunéré suivant le grade A/5bis est reclassé au grade de rémunération A/5 à l'échelon immédiatement supérieur à celui auquel il a été classé au grade de rémunération A/5bis.

4. L'agent rémunéré suivant le grade M/4bis est reclassé au grade de rémunération M/4 à l'échelon immédiatement supérieur à celui auquel il a été classé au grade de rémunération M/4bis.

5. L'agent rémunéré suivant le grade M/4ter est reclassé au grade de rémunération M/4 à l'échelon immédiatement supérieur à celui auquel il a été classé au grade de rémunération M/4ter. Pour cet agent l'indice de l'échelon de reclassement est majoré de 15 points indiciaires en application de l'article 48⁶, paragraphe 1, point C.

6. L'agent rémunéré suivant le grade S/7bis est reclassé au grade de rémunération S/7 au même échelon que celui auquel il a été classé au grade de rémunération S/7bis. Pour cet agent l'indice de l'échelon de reclassement est majoré de 20 points indiciaires en application l'article 48⁶, paragraphe 1^{er}, point D.

7. Par échelons au sens des dispositions précédentes, il y a lieu d'entendre les échelons respectivement indiqués aux anciens et nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations, les échelons d'allongements respectivement prévus aux anciennes et nouvelles dispositions additionnelles des annexes au Titre 1er du Livre IV, ainsi que les échelons supplémentaires respectivement visés à l'ancien et nouvel article 67⁹.

8. L'ajustement nécessaire de la date d'ancienneté de traitement, en conséquence des dispositions précédentes, est un acte purement administratif et ne peut comporter aucun effet pécuniaire rétroactif.

Art. 83. Les agents rémunérés suivant un des grades I/6, A/3 (artisan spécialisé), A/5 et M/4 à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du présent statut du personnel, dénommée au présent article 'date d'application', bénéficient des avancements en échelon auxquels ils peuvent encore prétendre dans les délais et conditions de l'article 48¹, sous réserve et sans préjudice des dispositions suivantes :

1. Agents classés au grade de rémunération I/6

L'agent rémunéré à la date d'application suivant l'indice 284 de l'ancien échelon d'allongement 13 est classé à cette même date au nouvel échelon d'allongement 13 avec l'indice 287. Il avance au nouvel échelon d'allongement 14 avec l'indice 296 à la même date à partir de laquelle il aurait bénéficié de l'indice 293 en conformité de l'ancien article 67⁹. Si, à la date d'application, il est rémunéré suivant l'indice 293 précité, il est classé à cette même date au nouvel échelon d'allongement 14 avec l'indice 296.

Pour l'avancement au dernier échelon avec l'indice 304 sont applicables les dispositions suivantes :

L'agent ayant atteint l'âge de 50 ans ou pouvant se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade I/6, sous réserve de remplir l'une des conditions précitées avant le 1^{er} janvier 2020, est classé au nouvel échelon 15 avec l'indice 304 après deux ans de rémunération suivant le nouvel échelon 14 avec l'indice 296.

L'agent ne tombant pas sous la disposition de l'alinéa précédent avance au nouvel échelon 15 avec l'indice 304, après deux ans de rémunération suivant l'indice 296, sous réserve d'avoir atteint l'âge de 50 ans et de pouvoir se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade I/6.

2. Agents classés au grade de rémunération A/3

L'agent ayant atteint l'âge de 50 ans ou pouvant se prévaloir de 16 ans de service depuis l'avancement au grade A/3, sous réserve de remplir l'une des conditions précitées avant le 1^{er} janvier 2020, est classé au nouvel échelon 14 avec l'indice 278 après deux de rémunération suivant l'indice 271, le cas échéant, en conformité de l'ancien article 67⁹, sans que cet avancement en échelon puisse avoir lieu avant la date d'application.

L'agent ne tombant pas sous la disposition de l'alinéa précédent avance au nouvel échelon 14 avec l'indice 278, après deux ans de rémunération suivant l'indice 271, le cas échéant, en conformité de l'ancien article 67⁹, sous réserve d'avoir atteint l'âge de 50 ans et de pouvoir se prévaloir de 16 ans de service depuis l'avancement au grade A/3.

Deux ans après avoir joui du nouvel échelon 14 avec l'indice 278, les agents classés au grade de rémunération A/3 avancent à l'indice 290.

3. Agents classés au grade de rémunération A/5

L'agent ayant atteint l'âge de 50 ans ou pouvant se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade A/5, sous réserve de remplir l'une des conditions précitées avant le 1^{er} janvier 2020, est classé au nouvel échelon 14 avec l'indice 332 après deux ans de rémunération suivant l'indice 323, le cas

échéant, en conformité de l'ancien article 67⁹, sans que cet avancement en échelon puisse avoir lieu avant la date d'application.

L'agent ne tombant pas sous la disposition de l'alinéa précédent avance au nouvel échelon 14 avec l'indice 332, après deux ans de rémunération suivant l'indice 323, le cas échéant, en conformité de l'ancien article 67⁹, sous réserve d'avoir atteint l'âge de 50 ans et de pouvoir se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade A/5.

Deux ans après avoir joui du nouvel échelon 14 avec l'indice 332, les agents classés au grade de rémunération A/5 avancent à l'indice 339.

4. Agents classés au grade de rémunération M/4

L'agent ayant atteint l'âge de 50 ans ou pouvant se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade M/4, sous réserve de remplir l'une des conditions précitées avant le 1^{er} janvier 2020, est classé au nouvel échelon 14 avec l'indice 332 après deux ans de rémunération suivant l'indice 323, le cas échéant, en conformité de l'ancien article 67⁹, sans que cet avancement en échelon puisse avoir lieu avant la date d'application.

L'agent ne tombant pas sous la disposition de l'alinéa précédent avance au nouvel échelon 14 avec l'indice 332, après deux ans de rémunération suivant l'indice 323, le cas échéant, en conformité de l'ancien article 67⁹, sous réserve d'avoir atteint l'âge de 50 ans et de pouvoir se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade M/4.

Deux ans après avoir joui du nouvel échelon 14 avec l'indice 332, les agents classés au grade de rémunération M/4 avancent à l'indice 339.

Art. 84. Les agents en activité de service à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du présent statut du personnel et remplissant à cette date les conditions d'examen ou de qualification pour accéder à des grades hiérarchiquement supérieurs à celui auquel ils sont classés y sont promus, sans préjudice des articles 48¹⁵ et 49 dans les conditions et suivant les modalités du présent article. Il en est de même des agents visés aux points 1 et 2 de l'article 2 du règlement grand-ducal précité.

1. Filière courte de la carrière inférieure

Les nominations aux grades I/2 et I/3 sont prononcées après respectivement un an et six ans de nomination au grade I/1.

Après 20 ans de nomination au grade I/1 l'agent est promu au grade I/4, sous réserve, pour l'agent n'ayant pas réussi à un examen de fin de stage, de réussir au préalable à une épreuve de qualification suivant les modalités arrêtées dans un règlement interne pris sur avis de la délégation centrale du personnel.

Sans préjudice de la condition d'examen ou de qualification précitée, est également promu au grade I/4, l'agent ayant atteint l'âge de 45 ans, sous réserve d'être titulaire de la nomination au grade I/3.

2. Filières spécialisées de la carrière inférieure

2.1. Filières comportant les grades I/3a et I/4a et les grades I/5 et I/6 respectivement accessibles par voie d'examen de fin de stage et examen de promotion

2.1.1. Pour l'agent examiné pour les seuls grades I/3a et I/4a, la promotion au grade I/4a est prononcée après trois ans de nomination au grade I/3a.

Après cinq ans de nomination au grade I/3a, l'agent est admis à se présenter à l'examen de promotion. A condition de réussir à cet examen au plus tard dans la quatrième session d'examen printanière suivant la mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, l'agent bénéficie de la promotion au grade I/5 après six ans de nomination au grade I/3a, mais au plus tôt à la date point de départ de la session d'examen, soit le 1^{er} avril ou le 1^{er} octobre de l'année en question. La nomination au grade I/6 est prononcée après douze ans de nomination au grade I/3a, mais au plus tôt après six ans de nomination au grade I/5.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade I/6 les dispositions du dernier alinéa du point 1 de l'article 83.

L'agent n'ayant pas réussi à l'examen de promotion dans le délai précité est admis à se présenter audit examen dans les conditions prévues au point A.2. de l'article 48⁶.

Pour tout agent le nombre de participation à l'examen de promotion ne peut être supérieur à trois, étant entendu qu'une troisième participation nécessite l'autorisation préalable du directeur qui prend sa décision sur avis circonstancié du chef de Service compétent.

2.1.2. L'agent ayant réussi à l'examen de promotion, sans avoir été promu au grade I/5, bénéficie de la nomination à ce grade après six ans de nomination au grade I/3a, mais au plus tôt à partir de la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité.

Pour l'agent nommé au grade I/5, la promotion au grade I/6 est prononcée après six ans de nomination à ce grade sans pouvoir être antérieure à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade I/6 les dispositions du dernier alinéa du point 1 de l'article 83.

2.1.3. Dans l'hypothèse où les dispositions transitoires prévues pour la filière du conducteur de locotracteur, fixées au règlement interne relatif à l'avancement aux emplois prévus par les différentes filières applicable avant la mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, sont plus favorables que celles ci-devant arrêtées, celles-ci restent en vigueur pendant une période transitoire de quatre ans suivant la mise en vigueur dudit règlement grand-ducal, sans préjudice toutefois du dernier alinéa du point 2.1.2. ci-dessus.

2.2. Filières comportant les grades I/3a, I/4a, I/5 et I/6 accessibles par voie d'examen de fin de stage

Pour l'agent ayant réussi à l'examen de fin de stage donnant accès aux grades I/3a, I/4a, I/5 et I/6 les avancements sont prononcés dans les délais arrêtés ci-après avec effet au plus tôt à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité:

Les nominations aux grades I/4a et I/5 sont prononcées après respectivement trois et six ans de nomination au grade I/3a.

La nomination au grade I/6 est prononcée après douze ans de nomination au grade I/3a, mais au plus tôt après six ans de nomination au grade I/5.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade I/6 les dispositions du dernier alinéa du point 1 de l'article 83.

2.3. Filières comportant les grades I/7 et I/7bis accessibles par voie d'examen de promotion

Pour les agents ayant réussi à l'examen de promotion donnant accès aux grades I/7 et I/7bis ou y réussissant dans la période se situant entre la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité et la session d'examen printanière 2019 au cours de laquelle cet examen sera encore organisé à titre transitoire, le nombre de postes est fixé comme suit :

Filière	Nombre de postes I/7	Nombre de postes I/7bis
Contrôleur dirigeant	22	5
Brigadier dirigeant	10	2

Les avancements aux grades I/7 et I/7bis auront lieu dans l'ordre d'inscription au tableau respectif en fonction des vacances qui se produisent dans les grades en question par rapport au nombre de postes respectif fixé ci-dessus.

La nomination au grade I/7 comporte l'inscription au tableau pour le grade I/7bis.

Pour les agents bénéficiant de la rémunération suivant l'un des grades I/7 et I/7bis ou qui y avancent en application des présentes dispositions, les échelons et indices de ces grades prévus aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations, y compris les échelons d'allongement (grades I/7 et I/7bis) et l'échelon supplémentaire accordée en vertu de l'ancien article 67⁹ (grade I/7), restent en vigueur. Il en est de même de la dénomination de l'emploi correspondant à ces grades.^[16]

Au cas où un agent avance au grade I/7 en exécution des présentes dispositions transitoires, il n'est pas tenu compte pour le calcul de son nouveau traitement des échelons d'allongement prévus pour le grade I/6 aux dispositions additionnelles, point 9, annexées au Titre 1^{er} du Livre IV.

A titre transitoire les agents qui restent ou sont classés à l'ancien grade de nomination I/7 en exécution du présent point sont pris en compte pour la fixation du contingent maximal de postes à responsabilités particulières prévues au point A.2. de l'article 48⁶.

3. Filière courte de la carrière artisanale

Les nominations aux grades A/2 et A/3 sont prononcées après respectivement trois et six ans de nomination au grade A/1.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade A/3 les conditions d'avancement en échelons prévues au point 2 de l'article 83.

[16] V. annexe 2

4. Filières spécialisées de la carrière artisanale

4.1. Filières comportant les grades A/3, A/4 et A/5

L'agent qui, à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, est titulaire d'une nomination au grade de début de sa filière, est nommé, avec effet à partir de la date précitée, au grade A/4. Toutefois, pour l'agent visé au premier alinéa du paragraphe 2, in fine, de l'article 2 du règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du présent statut du personnel, la nomination au grade A/4 est prononcée, à partir du grade de début A/3, avec effet au premier jour du mois qui suit la fin du stage, le cas échéant prolongé, prévu à l'article 4 ci-dessus.

La nomination au grade A/5 est prononcée après huit ans de nomination au grade A/4, mais au plus tôt avec effet à partir de la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade A/5 les dispositions des deux derniers alinéas du point 3 de l'article 83.

Dans l'hypothèse où les dispositions transitoires prévues pour la filière du personnel technicien M, fixées au règlement interne relatif à l'avancement aux emplois prévus par les différentes filières applicable avant la mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, sont plus favorables que celles ci-devant arrêtées, celles-ci restent en vigueur pendant une période transitoire de quatre ans suivant la mise en vigueur dudit règlement grand-ducal, sans préjudice toutefois des dispositions de l'alinéa précédent.

4.2. Filières comportant le grade A/6 accessible par voie d'examen de promotion ou de filière

Pour les agents ayant réussi à l'examen de promotion donnant accès au grade A/6 ou y réussissant dans la période se situant entre la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité et la session d'examen printanière 2019 au cours de laquelle cet examen sera encore organisé à titre transitoire, le nombre de postes est fixé comme suit :

Filière	Nombre de postes A/6
personnel mécanicien	45
personnel technicien S	15
personnel technicien T	7
personnel technicien C	11
personnel visiteur	19
personnel chef de brigade, spécialités :	
Matériel roulant moteur - partie mécanique	7
Matériel roulant remorqué - partie mécanique	3
Partie électrique de tous les véhicules	7
Installations fixes mécaniques	1

Les avancements au grade A/6 auront lieu dans l'ordre d'inscription au tableau respectif en fonction des vacances qui se produisent dans le grade en question par rapport au nombre de postes respectif fixé ci-dessus.

Pour les agents nommés au grade A/6 ou qui y avancent en application des présentes dispositions, les échelons et indices de ce grade prévu aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations restent en vigueur^[17]. Il en est de même de la dénomination de l'emploi correspondant à ce grade. Toutefois, l'indice de l'échelon 12 prévu aux tableaux en question est fixé, à partir de la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, à 354.

Au cas où un agent avance au grade A/6 en exécution des présentes dispositions transitoires, il n'est pas tenu compte pour le calcul de son nouveau traitement des échelons d'allongement treize à quinze prévus pour le grade A/5 aux dispositions additionnelles, point 6, annexées au Titre 1^{er} du Livre IV.

A titre transitoire les agents qui restent ou sont classés à l'ancien grade de nomination A/6 en exécution du présent point sont pris en compte pour la fixation du contingent maximal de postes à responsabilités particulières prévues au point B.2. de l'article 48⁵.

5. Filières de la carrière moyenne

La nomination au grade M/2 est prononcée après trois ans de nomination au grade M/1.

Après deux ans de nomination au grade M/1, l'agent tombant sous les présentes dispositions est admis à se présenter à l'examen de promotion. A condition de réussir à cet examen au plus tard dans la

[17] V. annexe 2

quatrième session printanière suivant la mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, l'agent bénéficie de la nomination au grade M/3, le cas échéant par l'intermédiaire du grade M/2, avec effet de la date point de départ de la session d'examen, soit le 1er avril, soit le 1er octobre de l'année en question.

La nomination au grade M/4 est prononcée après cinq ans de nomination au grade M/3.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade M/4, les dispositions des deux derniers alinéas du point 4 de l'article 83.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont également applicables à l'agent nommé au grade M/3 à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité.

L'agent n'ayant pas réussi à l'examen de promotion dans le délai prévu au deuxième alinéa est admis à se présenter audit examen dans les conditions prévues au point C de l'article 48⁶.

Pour tout agent le nombre de participation à l'examen de promotion ne peut être supérieur à trois, étant entendu qu'une troisième participation nécessite l'autorisation préalable du directeur qui prend sa décision sur avis circonstancié du chef de Service compétent.

Par dérogation aux dispositions précédentes, l'agent nommé au grade M/2 et terminant sa carrière dans ce grade M/2 bénéficie de l'avancement au traitement du grade M/3 à partir de l'âge de 50 ans.

6. Filières de la carrière supérieure

6.1. Filières non techniques

6.1.1. La nomination au grade S/2 est prononcée après trois ans de nomination au grade S/1.

La nomination au grade S/3 est prononcée après une année de nomination au grade S/2.

Après six ans de nomination au grade S/1, l'agent tombant sous les présentes dispositions peut se présenter à l'examen de promotion de sa filière. La réussite comporte l'avancement au traitement du grade S/4 avec effet à partir de la session d'examen, soit le 1er avril, soit le 1er octobre de l'année en question et la nomination à ce grade trois années plus tard. Les avancements aux grades S/5, S/6 et S/7 ont lieu dans les délais fixés au point D. du paragraphe 1 de l'article 48⁶.

Entrent en ligne de compte pour bénéficier des dispositions de l'alinéa précédent, les seuls agents réussissant audit examen de promotion dans l'une des trois premières sessions d'examen à partir de laquelle ils remplissent les conditions d'admission requises de six ans de nomination au grade S/1.

L'agent n'ayant pas réussi à l'examen de promotion dans le délai prévu à l'alinéa précédent est admis à se présenter audit examen dans les conditions prévues au point D. du paragraphe 1 de l'article 48⁶.

Pour tout agent le nombre de participation à l'examen de promotion ne peut être supérieur à trois, étant entendu qu'une troisième participation nécessite l'autorisation préalable du directeur qui prend sa décision sur avis circonstancié du chef de Service compétent.

Par dérogation aux dispositions précédentes, l'agent nommé au grade S/3 et terminant sa carrière dans ce grade S/3 bénéficie de l'avancement au traitement du grade S/4 à partir de l'âge de 50 ans.

6.1.2. Pour l'agent ayant réussi à l'examen de promotion à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité les nominations aux grades S/5, S/6 et S/7 sont prononcés, avec effet au plus tôt à partir de cette date, après respectivement trois, sept et treize ans de nomination au grade S/4, sous réserve, en ce qui concerne les avancements aux grades S/6 et S/7, de l'article 48¹⁵.

(Règlement grand-ducal du 2021)

6.2. Filières d'ingénieur-technicien

6.2.1. Les agents d'une des anciennes filières d'ingénieur-technicien de la carrière supérieure sont reclassés dans la nouvelle carrière B du gestionnaire en chef en conformité des dispositions suivantes.

1. Agents du grade de nomination S/3

1.1 L'agent nommé au grade S/3 et rémunéré suivant ce même grade est reclassé au grade B/1 à l'emploi de gestionnaire adjoint.

A condition de remplir la condition de 3 ans de service depuis la nomination audit grade S/3, l'agent ainsi reclassé avance au grade B/2 à l'emploi de gestionnaire.

1.2. L'agent nommé au grade S/3 et rémunéré suivant le grade S/4 est reclassé au grade B/2 à l'emploi de gestionnaire.

1.3. L'agent nommé au grade S/3 et rémunéré suivant le grade S/5 non allongé est reclassé

a) du point de vue nomination : au grade B/2 à l'emploi de gestionnaire ;

b) du point de vue rémunération : au grade B/3 non allongé

1.4. L'agent visé aux points 1.1. et 1.2. terminant sa carrière au grade de nomination B/2 bénéficie, à condition d'avoir atteint l'âge de 50 ans, de l'avancement au traitement du grade B/3 non allongé bénéficie de l'avancement au traitement du grade B/3, soit après avoir atteint l'âge de cinquante ans, soit après dix ans de nomination au grade B/2. Il bénéficie de l'avancement au traitement du grade B/4 non allongé après dix-sept ans de nomination au grade B/2 sous réserve d'avoir atteint l'âge de cinquante ans.

1.5. Après 6 ans de service depuis la nomination à l'ancien grade S/3 l'agent tombant sous les présentes dispositions transitoires peut se présenter à l'épreuve de promotion de sa nouvelle carrière dans les conditions et suivant les modalités prévues au point E. de l'article 48⁶.

2. Agents du grade de nomination S/4 ou S/5

L'agent nommé à l'un des grades S/4 et S/5 est reclassé, sans préjudice des dispositions de l'alinéa suivant,

a) du point de vue nomination : à l'emploi de gestionnaire principal, grade B/3

b) du point de vue rémunération : au grade B/4.

L'agent pouvant se prévaloir de 6 ans de service depuis la réussite à l'ancien examen de promotion bénéficie de la nomination ou, le cas échéant du reclassement à l'emploi de gestionnaire divisionnaire, grade B/4.

A condition de remplir la condition de 14 ans de service depuis la réussite à l'ancien examen de promotion, l'agent ainsi reclassé bénéficie de l'avancement au grade B/5.

3. Agents du grade de nomination S/6

L'agent nommé au grade S/6 est reclassé, sans préjudice des dispositions de l'alinéa suivant,

a) du point de vue nomination : à l'emploi de gestionnaire divisionnaire, grade B/4 ;

b) du point de vue rémunération : au grade B/5

L'agent pouvant se prévaloir de 14 ans de service depuis la réussite à l'ancien examen de promotion bénéficie de la nomination ou, le cas échéant, du reclassement à l'emploi de gestionnaire en chef, grade B/5.

4. Agents du grade de nomination S/7

L'agent nommé au grade S/7 est reclassé au grade B/5 à l'emploi de gestionnaire en chef.

A condition d'avoir été rémunéré dans son ancienne situation suivant le grade S/7bis, il bénéficie dans sa nouvelle situation d'une majoration d'échelon de 22 points indiciaires.

6.2.2. Par reclassement au sens des dispositions précédentes, il y a lieu d'entendre, du point de vue rémunération, le classement dans le nouveau grade de rémunération à l'échelon barémique dont la valeur correspond à celle atteinte la veille de la date de reclassement. A défaut de la même valeur, le classement se fait à l'échelon barémique qui est immédiatement supérieur. L'ancienneté d'échelon acquise dans l'ancienne situation est reportée dans la nouvelle situation.

[\(Règlement grand-ducal du 1^{er} juillet 2020\)](#)

[6.2.3. Les agents visés par le présent point 6.2 sont reclassés avec effet au 1er janvier 2018 d'après les modalités suivantes :](#)

[Le reclassement effectué à partir du 1er octobre 2015 et qui a eu comme effet le classement à un grade supérieur à celui atteint par l'agent la veille du 1er octobre 2015 est remplacé par un reclassement au même numéro d'échelon, diminué d'un échelon; à défaut d'un tel échelon, les agents sont classés au dernier échelon du grade, le cas échéant allongé, auquel ils ont été reclassés](#)

[Les avancements en grade et en échelon intervenus entre le 1er octobre 2015 et le 31 décembre 2017 sont pris en compte.](#)

7. Pour l'agent commissionné et admis au stage pour une filière spécialisée avant le 1^{er} octobre 2015 qui peut encore se soumettre à l'examen de fin de stage de cette filière, les dispositions statutaires et réglementaires en vigueur à la veille de cette date restent valables pour une période prenant fin avec la troisième session d'examen suivant celle lors de laquelle il a rempli une première fois les conditions d'admission. La réussite audit examen de fin de stage comporte la nomination au premier grade de la filière. Les avancements subséquents auront lieu en conformité des dispositions transitoires précédentes.

8. Sans préjudice des dispositions précédentes, la session d'examen d'octobre 2015 est organisée selon les dispositions statutaires et réglementaires en vigueur au 30 septembre 2015.

Annexe 1

Extraits du règlement grand-ducal du 18 septembre 2015

« **Art. 2.** A titre transitoire les dispositions des articles énumérés ci-après qui sont abrogées ou modifiées par le présent règlement grand-ducal restent en vigueur sous réserve et sans préjudice de ce qui suit :

1. Les dispositions de l'ancien article 48¹ restent en vigueur pour les agents admis aux CFL à l'un des grades visés à l'article 3 du statut du personnel avant la date de mise en vigueur du présent règlement grand-ducal. Au cas où ils sont admis au commissionnement à une date postérieure ou égale à celle ci-devant indiquée, ils restent classés dans l'emploi dans lequel ils ont été embauchés.

Ancien article 48¹

1. L'agent nouvellement nommé est classé au premier échelon de son grade, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 48² du statut.
2. Sans préjudice de l'application des dispositions des articles 48² et 48⁴ et sous réserve de celles du paragraphe 3 ci-après, l'agent nouvellement nommé à partir du 1er novembre 1986 est classé au deuxième échelon de son grade de début.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 3 suivant et sans préjudice des dispositions de l'article 67⁹, le paiement du traitement de l'agent prédésigné qui a atteint l'âge fictif prévu pour sa carrière, aura lieu sur la base du troisième échelon de son grade de début tel qu'il est fixé par le tableau de classification des emplois, aussi longtemps que cet échelon n'est pas dépassé par l'application des autres dispositions du présent statut. Pour l'application de la présente disposition, le temps d'essai et de stage est considéré comme temps de service.

3. Pour l'ingénieur-technicien détenteur du diplôme d'ingénieur-technicien délivré par l'Institut supérieur de technologie (nouveau régime) ayant ou n'ayant pas atteint l'âge fictif prévu pour sa carrière, l'échelon 194 constitue le premier échelon de son grade de début. Après la réussite à l'examen de fin de stage, l'ingénieur-technicien prédésigné est nommé au grade S/3 avec computation de la bonification d'ancienneté de service à l'échelon 194 du grade S/1.

Pour l'ingénieur-technicien détenteur du diplôme d'ingénieur-technicien délivré par l'Institut supérieur de technologie (ancien régime) ou par l'Ecole technique, l'échelon 203 constitue le premier échelon de son grade de début. Le paiement du traitement de cet agent ayant atteint l'âge fictif prévu pour sa carrière aura lieu sur la base de l'échelon 212 aussi longtemps que cet échelon n'est pas dépassé par l'application des autres dispositions du présent statut.

2. Les dispositions de l'ancien article 48² paragraphe 1 restent en vigueur pour les agents admis au commissionnement avant la date de mise en vigueur du présent règlement grand-ducal, ainsi que pour les agents visés au point 1 ci-dessus qui sont admis au commissionnement à une date postérieure ou égale à celle ci-devant indiquée. Pour ces derniers les conditions et modalités de l'examen de fin de stage, de commissionnement et de nomination au premier grade de la filière sont celles qui ont été en vigueur à la veille de la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal.

En application de la présente disposition l'agent réussissant dans ces conditions à l'examen de fin de stage d'une des anciennes filières d'ingénieur-technicien est reclassé dans la nouvelle carrière « gestionnaire en chef » à partir du grade S/3.

Ancien article 48² paragraphe 1

§ 1. L'âge fictif de début de carrière est de 19 ans pour la carrière inférieure et de 21 ans pour les autres carrières.

Toutefois pour les agents embauchés à partir du 1er novembre 1986 dans la carrière supérieure, l'âge de 21 ans est considéré comme âge fictif de début de carrière tandis que l'âge fictif de début de carrière est fixé à 19 ans pour les agents des carrières inférieure, moyenne et artisanale.

Avec effet à partir du 1er janvier 1992 et sans préjudice de la date d'embauchage, l'âge de 21 ans est considéré comme âge fictif de début de carrière pour les agents de la carrière supérieure, tandis que l'âge fictif de début de carrière est fixé à 19 ans pour les agents des carrières inférieure, moyenne et artisanale.

Lorsqu'un agent obtient, avant l'âge fictif de début de carrière, une nomination au grade de début de sa carrière, tel qu'il est fixé au tableau de classification des emplois, annexé au présent Titre, il est tenu compte, pour le calcul de son traitement initial, de l'âge réel au moment de sa nomination.

Lorsqu'un agent obtient une nomination au grade de début de sa carrière après l'âge fictif de début de carrière, il est tenu compte, pour le calcul de son traitement initial, de la différence entre son âge réel au moment de la nomination et l'âge fictif de début de sa carrière.

Cette différence est bonifiée comme ancienneté de service pour la totalité du temps passé au service de l'entreprise CFL, de l'Etat, de la Couronne, des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, et pour la moitié du temps passé ailleurs. Dans ce dernier cas, la direction centrale du personnel entendue dans son avis,

proposer au Conseil d'Administration d'augmenter, à titre exceptionnel, la bonification jusqu'à concurrence de la totalité du temps passé ailleurs, si le candidat justifie de connaissances ou d'expériences spéciales et de qualifications particulières acquises pendant ce temps.

Si dans le temps qui est pris en considération pour le calcul de la bonification d'ancienneté se situe une période comprise entre le 1er juin 1940 et le 30 septembre 1944, cette période est bonifiée pour la totalité du temps, même si celui-ci n'a pas été passé au service du Réseau, de l'Etat, de la Couronne, d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public. La limite du 30 septembre 1944 peut être étendue par décision de la direction, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis, jusqu'à la date de la rentrée tardive au pays des prisonniers, déportés et destitués politiques, des déplacés, des membres d'une armée alliée, des enrôlés de force et des réfugiés.

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

3. Les dispositions de l'ancien article 48² paragraphes 2, 3 et 4 restent en vigueur pour les agents visés au point 2 ci-dessus.

Ancien article 48² paragraphe 2, 3 et 4

§ 2. Pour la détermination de l'âge fictif de début de carrière et de l'âge réel, l'anniversaire de la naissance qui tombe à une date autre que le premier du mois est reporté au premier du mois suivant. Il en est de même des autres dates qui sont prises en considération pour calculer la bonification d'ancienneté.

§ 3. Lorsqu'un agent obtient une première nomination à un grade hiérarchiquement inférieur à celui qui est considéré comme étant le grade de début de sa carrière normale, la bonification d'ancienneté, lors d'une promotion dans cette carrière normale, est accordée dans le grade de début de cette carrière.

Lorsqu'un agent est appelé à un emploi qui est classé à un grade hiérarchiquement inférieur, les années passées au grade supérieur lui seront comptées pour la fixation du nouveau traitement.

Pour l'application des deux alinéas qui précèdent, la hiérarchie des grades est déterminée par les indices minima afférents des tableaux indiciaires des rémunérations. Sont considérés comme hiérarchiquement du même niveau les grades dont les indices minima ne diffèrent pas de plus de trois points.

§ 4. La bonification d'ancienneté de service ne peut dépasser douze ans.

Aucune bonification d'ancienneté n'est accordée à l'agent qui obtient sa première nomination après l'âge de cinquante-cinq ans.

Les restrictions prévues aux alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas dans le cas où l'agent a reçu une première nomination dans une carrière inférieure à sa carrière normale, faute de remplir les conditions d'admission pour la carrière normale.

4. Les dispositions de l'ancien article 48⁴ alinéa 2 restent en vigueur pour les agents bénéficiant d'une majoration de l'indice à la date de mise en vigueur du présent règlement grand-ducal. A partir de l'échéance de la prochaine biennale, accordée en conformité de l'article 48⁴ tel que celui-ci a été modifié par le présent règlement grand-ducal, elles ne sont plus applicables.

L'application éventuelle des dispositions des nouveaux articles 82 et 83 du statut du personnel n'entraîne pas de recalcul de la majoration de l'indice maintenue à l'agent en conformité de l'alinéa précédent.

Ancien article 48⁴

Art. 48⁴ - L'agent commissionné qui compte deux ans de bons et loyaux services dans un échelon de son grade accède à l'échelon suivant de son grade. Par dérogation à la disposition qui précède et sous réserve des dispositions de l'article 48¹, paragraphe 3, le deuxième échelon viendra à échéance après un an de service pour les agents nommés au grade de début de leur filière.

Toutefois, un an après avoir atteint un échelon d'un grade sur base de l'alinéa 1er ci-dessus, l'agent bénéficie d'une majoration de l'indice. Cette majoration est équivalente à la moitié arrondie à l'unité supérieure de la différence entre l'indice correspondant à l'échelon actuel et l'indice de l'échelon suivant, le cas échéant allongé ou majoré lui-même en application du présent statut.

5. Les dispositions de l'ancien article 48⁶ paragraphe 1 restent en vigueur pour les agents bénéficiant, à la date de mise en vigueur du présent règlement grand-ducal, d'un des avancements au traitement du grade supérieur y prévus. A partir de la nomination à ce grade ou à un grade hiérarchiquement égal ou supérieur, elles ne sont plus applicables.

Ancien article 48⁶ paragraphe 1

Art. 48⁶ § 1. - L'agent dont la carrière normale s'étend sur deux ou plusieurs grades et qui, à défaut de promotion, compte depuis sa nomination définitive trois ans de bons et loyaux services dans le grade qui est considéré comme grade normal de début de sa carrière, bénéficie d'un avancement en traitement du grade immédiatement supérieur de sa carrière.

L'agent qui a obtenu une première promotion de grade ainsi que celui qui a obtenu un avancement en traitement dans les conditions et suivant les modalités de l'alinéa 1er, bénéficie d'un deuxième avancement en traitement, pareil au premier, sous les conditions suivantes :

La carrière de l'agent doit s'étendre sur plus de deux grades ;

L'agent doit avoir passé avec succès une épreuve de promotion de grade (qualification ou examen) ;

L'agent doit compter six ans de bons et loyaux services depuis la nomination dans sa carrière, sans avoir obtenu une deuxième promotion de grade.

Les avancements en traitement sont considérés comme promotion de grade au sens de l'article 485 § 1 du présent statut.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur avec effet au 1er avril 1986.

Lorsque la filière comporte une 2^e épreuve de promotion en grade, l'agent qui a réussi à cette épreuve peut bénéficier du même avantage 8 ans après son inscription au tableau d'avancement pour ce grade, s'il n'a pas encore obtenu antérieurement un 2^e avancement en traitement.

L'agent perd le bénéfice des mesures prévues aux deux alinéas qui précèdent s'il refuse le premier emploi du grade supérieur de sa carrière qui lui est offert et ce à partir du 1^{er} du mois qui suit le refus.

Les agents terminant leur carrière dans les grades M/2 et S/3 bénéficient à l'âge de 50 ans de l'avancement en traitement dans les grades immédiatement supérieurs M/3 et S/4 non allongé. Pour ces agents la condition de la réussite aux examens de promotion respectifs n'est pas requise pour l'obtention de cet avancement en traitement.

Les ingénieurs-techniciens (nouveau régime) n'ayant pas réussi à l'examen de promotion bénéficient à l'âge de 50 ans de l'avancement en traitement dans le grade S/5 non allongé.

6. Les dispositions de l'ancien article 48⁶ paragraphe 3 restent en vigueur, sous réserve de ce qui suit, pour les agents examinés, en conformité soit des dispositions valables avant la date de mise en vigueur du présent règlement grand-ducal, soit des dispositions de l'article 84 du statut du personnel ou du point 2 du présent article, pour l'un des grades I/6, I/7, A/5, A/6 et M/4.

Les suppléments de traitement personnels dont peuvent jouir les agents sont arrêtés comme suit :

I. Agent examiné pour le grade I/6 et classé

- a) au grade de rémunération I/5 : différence entre le dernier échelon barémique du grade I/6 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit effectivement au grade I/5 ;
- b) au grade de rémunération I/6 : différence entre le dernier échelon barémique du grade I/6 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit effectivement au grade I/6. Par dernier échelon barémique au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre l'échelon 13 avec l'indice 287.

II. Agent examiné pour le grade I/7 et classé

- a) au grade de rémunération I/6 : différence entre le dernier échelon barémique du grade I/7 tel qu'il a été prévu aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations, soit l'échelon 11 avec l'indice 299, et l'échelon dont il jouit effectivement au grade I/6 ;
- b) au grade de rémunération I/7 ou I/7bis : différence entre le dernier échelon barémique du grade I/7bis tel qu'il a été prévu aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations, soit l'échelon 12 avec l'indice 320, et l'échelon dont il jouit effectivement dans son grade de rémunération respectif en conformité de l'article 84 point 2.3. du statut du personnel.

III. Agent examiné pour le grade A/5 et classé

- a) au grade de rémunération A/4 : différence entre le dernier échelon barémique du grade A/5 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit effectivement au grade A/4 ;
- b) au grade de rémunération A/5 : différence entre le dernier échelon barémique du grade A/5 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit

effectivement au grade A/5. Par dernier échelon barémique au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre l'échelon 13 avec l'indice 323.

IV. Agent examiné pour le grade A/6 et classé

- a) au grade de rémunération A/5 : différence entre le dernier échelon barémique du grade A/6 tel qu'il a été prévu aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations, soit l'échelon 12 avec le nouvel indice 354 et l'échelon dont il jouit effectivement au grade A/5
- b) au grade de rémunération A/6 : différence entre le dernier échelon barémique du grade A/6 tel qu'il a été prévu aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations, soit l'échelon 12 avec le nouvel indice 354, et l'échelon dont il jouit effectivement au grade A/6 en conformité de l'article 84 point 4.2. du statut du personnel.

V. Agent examiné pour le grade M/4 et classé

- a) au grade de rémunération M/3 : différence entre le dernier échelon barémique du grade M/4 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit effectivement au grade M/3 ;
- b) au grade de rémunération M/4 : différence entre le dernier échelon barémique du grade M/4 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit effectivement au grade M/4. Par dernier échelon barémique au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre l'échelon 13 avec l'indice 323.

Ancien article 48^e paragraphe 3

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

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

Au sens des dispositions du présent paragraphe sont à considérer comme grades de fin de carrière les grades S/7, M/4bis, A/6, A/5bis, I/6bis et I/7bis.

Statut du Personnel

Annexe 2

1. Anciens tableaux des rémunérations (en vigueur avant le 1^{er} octobre 2015)

TABLEAUX INDICIAIRES DES REMUNERATIONS

Grade	Echelons												Nombre et valeurs des augmentations biennales			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
0	107	114	121													
I/0	116	122	128	134												
I/1	116	122	128	134	140	146	152	158	164							8x6
I/2	125	130	135	141	147	153	159	165	171	177	190					2x5,7x6,1x13
I/3	136	142	148	154	160	166	172	178	184	190	199	207				9x6,1x9,1x8
I/3a	137	144	151	158	165	172	179	188	197	206	211	220				6x7,3x9,1x5,1x9
I/4	143	150	157	164	171	178	186	195	204	211	218	225				5x7,1x8,2x9,3x7
I/4a	144	152	160	168	176	184	193	202	212	221	231	240				5x8,2x9,1x10,1x9,1x10,1x9
I/5	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253					10x9
I/6	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	275				11x9
I/6bis	182	191	200	209	218	227	236	245	254	263	275	287				9x9,2x12
I/7	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299					8x9,2x12
I/7bis	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320				7x9,2x12,1x9,1x12
A/0	144	152	160	168												
A/1	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216						9x8
A/2	153	161	169	177	185	193	201	209	217	226	235					8x8,2x9
A/3	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253	262				11x9
A/4	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	278				10x9,1x12
A/5	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299					8x9,2x12
A/5bis	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320				7x9,2x12,1x9,1x12
A/6	239	248	257	266	275	287	299	308	317	329	341	353*				4x9,2x12,2x9,3x12
M/0	144	152	160	168												
M/1	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224					10x8
M/2	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253	262				11x9
M/3	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	278				10x9,1x12
M/4	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299					8x9,2x12
M/4bis	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320				7x9,2x12,1x9,1x12
M/4ter	227	236	245	254	263	272	281	290	302	314	323	335				7x9,2x12,1x9,1x12
S/0	176	185	194	203	212	221										
S/1	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257						9x9
S/2	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299					8x9,2x12
S/3	218	230	242	254	266	278	290	302	314	326	338					10x12
S/4	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	365					9x12,1x15
S/5	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380						7x12,2x15
S/6	290	305	320	340	360	380	395	410								2x15,3x20,2x15
S/7	320	340	360	380	395	410	425	440								3x20,4x15
S/7bis	340	360	380	400	415	430	445	460								3x20,4x15

* à partir du 1^{er} octobre 2015 l'indice de l'échelon 12 du grade A/6 est fixé à 354 points indiciaires

2. Extrait des anciennes dispositions additionnelles

Point VII

3° Le grade I/7 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 311

4° Le grade I/7bis est allongé d'un treizième et d'un quatorzième échelon ayant respectivement les indices 332 et 339.

3. Ancien article 67⁹

Art. 67⁹ - Les agents en activité de service à la date du 1er janvier 1989 accèdent à cette date à l'échelon suivant de leur grade, avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise et sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles 48², 48⁴ et 48⁵ ainsi qu'aux dispositions additionnelles sub V., VI., VII., VIII. et IX, du statut du personnel. Cette disposition ne s'applique pas aux agents bénéficiant du dernier échelon de leur grade de fin de carrière.

Les agents ayant atteint le dernier échelon d'un grade qui n'est pas le dernier grade de leur carrière bénéficient, en vue de l'application de l'alinéa 1^{er} ci-dessus, d'un échelon supplémentaire dont la valeur est égale à la différence entre le dernier et l'avant-dernier échelon actuel. Pour l'application des dispositions relatives à la promotion, cet indice supplémentaire est considéré comme échelon.

Au sens des dispositions du présent article, il y a lieu d'entendre par dernier échelon, l'indice maximum d'un grade tel qu'il résulte du tableau des rémunérations complété par les dispositions additionnelles prémentionnées du statut du personnel. Par grade de fin de carrière, il y a lieu d'entendre le grade de la carrière qui peut être atteint par un agent remplissant toutes les conditions d'examen prévues pour sa carrière. Sont donc considérés comme étant fin de carrière au sens des présentes dispositions, les agents terminant leur carrière soit par promotion soit par avancement en traitement dans l'un des grades I/3a, I/4, I/4a, I/5, I/6bis, I/7bis, A/4, A/5bis, A/6, M/3, M/4bis, S/2, S/3, S/3bis, S/4, S/5, S/7 et S/7bis. Toutefois, les agents classés ou rémunérés dans l'un des grades prémentionnés peuvent bénéficier des dispositions de l'alinéa 1^{er} à condition de ne pas avoir atteint le dernier échelon de leur grade de nomination ou de rémunération.

Par dérogation aux dispositions de l'article 48¹ du statut du personnel, les agents à l'essai et stagiaires en service à la date du 1er janvier 1989 bénéficient à cette date de l'échelon qui suit immédiatement l'échelon tel qu'il est défini à cet article. Toutefois, les agents à l'essai et stagiaires en service le 1er janvier 1989 qui atteignent l'âge fictif prévu pour leur carrière après cette date, bénéficient d'un second échelon supplémentaire le 1er jour du mois qui suit celui pendant lequel ils atteignent l'âge fictif.

Les agents en service le 1er janvier 1989 dont la carrière est reconstituée à une date ultérieure, bénéficieront de la mesure lors de cette reconstitution.

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

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