

traitement; elle ne compte toutefois qu'à moitié pour les promotions, le droit d'admission à l'examen de promotion et pour la pension."

Commentaire

L'article 31-1 nouveau a été introduit dans le statut à la demande expresse de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics et vise principalement à combattre le chômage intellectuel. Il tend à permettre une meilleure répartition du travail par la création de demi-postes comportant temporairement du service à mi-temps. Un règlement grand-ducal doit encore déterminer les modalités d'application pratique de ce travail à mi-temps et surtout désigner les secteurs où il peut fonctionner avec la plus grande efficacité.

"Art. 31-2.- Peuvent bénéficier d'un congé sans traitement ou d'un congé pour travail à mi-temps visés aux articles 30, paragraphes 1 et 2 sub a), et 31 paragraphes 1 et 2 sub a), soit le fonctionnaire féminin, soit le fonctionnaire masculin dont le conjoint a bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé d'accueil."

Commentaire

L'article 31-2 vise à empêcher que deux conjoints ne bénéficient cumulativement des congés sans traitement resp. pour travail à mi-temps introduits par la loi du 24 juin 1987.

Disposition transitoire de la loi du 24 juin 1987

"L'ancien fonctionnaire se trouvant, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, sous le régime de la cessation provisoire des fonctions prévu à l'article 31-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ou, ayant repris ses fonctions, soit à plein temps, soit à mi-temps, en qualité d'employé au service de l'Etat, recouvre la qualité de fonctionnaire et peut opter pour un des congés prévus par la présente loi; il est réintégré dans l'administration et dans la carrière d'origine, à condition qu'un poste y soit vacant dans le cadre."

Lorsqu'une vacance de poste dans le cadre fait défaut, l'intéressé est temporairement placé hors cadre jusqu'à la survenance de la première vacance de poste appropriée."

Commentaire

Cette disposition transitoire règle le sort des fonctionnaires auxquels les dispositions concernant l'ancien travail à mi-temps ont été appliquées. Les intéressés se voient d'office attribuer un congé pour travail à mi-temps, tel qu'il est réglé par les nouvelles dispositions applicables en la matière. Ils sont réintégrés dans le cadre de leur administration d'attache et dans leur carrière d'origine, à condition qu'il y ait une vacance de poste appropriée.

Si pareille vacance de poste fait défaut, les intéressés sont placés hors cadre jusqu'à la survenance de la première vacance de poste appropriée, ce qui leur garantit une réintégration dans le cadre à plus ou moins brève échéance, avec rétablissement de tous leurs droits statutaires.

(s) Marc FISCHBACH

Ministre de la Fonction Publique

fonctionnaires en congé pour travail à mi-temps d'une même administration peuvent être remplacés par un agent engagé avec une tâche complète, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

L'alinéa 3 nouveau ... améliore la situation du remplaçant en vue de son admission ultérieure au statut de fonctionnaire, étant donné que l'intéressé pourra désormais être placé temporairement hors cadre dans l'hypothèse où le cadre de l'administration concernée ne comprend pas du vacance de poste appropriée.

"Art. 31 § 4. A l'expiration du terme découlant des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, le fonctionnaire ne pourra assumer à nouveau ses fonctions à plein temps qu'à la condition qu'il existe une vacance à plein temps dans la même administration et la même carrière."

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

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

Commentaire

Le nouveau paragraphe 4 de l'article 31 s'est vu ajouter un alinéa 3 apportant une solution à la situation qui peut résulter du fait qu'à la suite des remplacements opérés consécutivement au congé pour travail à mi-temps, l'administration où est affecté le fonctionnaire ne dispose pas d'une vacance de poste budgétaire, ni même d'une demi-vacance de poste budgétaire, pour permettre au fonctionnaire concerné de retravailler à temps plein. Dans cette hypothèse, le congé pour travail à mi-temps est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste utile.

"Art. 31 § 5. Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps est tenu d'accomplir chaque mois, conformément à un horaire arrêté par le chef d'administration dont il dépend, le fonctionnaire entendu en ses observations, des prestations d'une durée égale à la moitié de la durée de travail normal."

Il touche la moitié du traitement normal. Sont calculés sur cette moitié le prélèvement pour péréquation de pension et les cotisations pour l'assurance-maladie."

Commentaire

Contrairement à la législation antérieurement en vigueur, le fonctionnaire en congé pour travail à mi-temps a dorénavant le droit d'être entendu sur l'établissement de son horaire de travail.

"Art. 31 § 6. Le congé pour travail à mi-temps est accordé suivant les modalités prévues au paragraphe 4 de l'article 30."

"Art. 31 § 7. Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps ne peut exercer, pendant la durée de ce congé, aucune autre activité lucrative au sens de l'article 14 paragraphe 2 ci-dessus."

"Art. 31-1- Travail à mi-temps"

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat peut désigner certaines fonctions comportant temporairement du service à mi-temps.

Les titulaires ont droit à la moitié du traitement. La période de service à mi-temps est mise en compte intégralement pour l'application des avancements en échelon et des avancements en

Peuvent bénéficier d'un congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe tous les fonctionnaires à l'exception de ceux exerçant

a) les fonctions énumérées aux rubriques II.- Magistrature et III.- Force Publique figurant à l'annexe A de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

b) Les fonctions énumérées aux rubriques I.- Administration générale, IV.- Enseignement et VII.- Douanes figurant à l'annexe A de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, pour autant que les fonctionnaires concernés assument dans leur administration soit la fonction de directeur ou de directeur adjoint, soit la direction d'une division ou d'un service soit la fonction de directeur ou de directeur adjoint d'un établissement scolaire.

Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou adoption, ce congé pour travail à mi-temps prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 29 ci-dessus, ainsi que, le cas échéant, à un congé sans traitement ou à un congé pour travail à mi-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par le paragraphe 1er de l'article 30 et par le paragraphe 1er de l'article 31.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe est considéré - le non-paiement de la moitié du traitement et le droit à moitié du congé annuel mis à part - comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement. Il ne compte toutefois ni pour les promotions, ni pour le droit d'admission à l'examen de promotion, ni pour la pension."

Commentaire

A côté du droit au congé pour travail à mi-temps, prévu au paragraphe 1er de l'article 31, le paragraphe 2 du même article introduit la possibilité d'un congé pour travail à mi-temps pour autoriser le fonctionnaire à élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans ou pour d'autres raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Le principe inscrit au paragraphe 2 présente le grand avantage de permettre à un fonctionnaire intéressé d'élever ses enfants sans perdre sa qualité de fonctionnaire, c'est-à-dire sans qu'il soit obligé de demander la cessation provisoire de ses fonctions avec réengagement en tant qu'employé au service de l'Etat; cette disposition a donc une portée très large étant donné qu'elle remplace en quelque sorte le système de "travail à mi-temps" qui avait été institué par l'article 31-2 du statut précédent et qui est abrogé.

A noter que le congé pour travail à mi-temps visé au paragraphe 2 de l'article 31 assure au fonctionnaire concerné la même mise en compte intégrale du temps de service pour l'application des avancements en échelon et en traitement que le congé pour travail à mi-temps dont parle le paragraphe 1 de cet article.

"Art. 31 § 3. Lorsqu'un fonctionnaire laisse une demi-vacance budgétaire à la suite d'un congé pour travail à mi-temps, un agent temporaire peut être engagé à mi-temps.

Lorsque deux fonctionnaires d'une même administration et d'une même carrière bénéficient d'un congé pour travail à mi-temps, un autre agent à temps plein peut être engagé, selon les besoins du service, à titre provisoire ou définitif.

Lorsque le remplaçant est recruté en vue de son admission ultérieure au statut de fonctionnaire, et lorsque le cadre correspondant de l'administration concernée ne comprend pas de vacance de poste au moment de sa nomination définitive, il est placé temporairement hors cadre, jusqu'à la survenance de la première vacance de poste dans le cadre."

Commentaire

Un des problèmes majeurs que pose le congé pour travail à mi-temps est celui du remplacement des fonctionnaires en congé par d'autres agents. A cet égard, les alinéas 1 et 2 du paragraphe 5 de l'ancien article 31 précisant que le fonctionnaire en congé pour travail à mi-temps peut être remplacé par un agent temporaire engagé avec une demi-tâche et que deux

avant le début du congé de maternité soit au moment de la reprise de l'activité professionnelle.

Une des difficultés pouvant se présenter en l'espèce concerne le report des jours de congé de récréation résultant d'une période d'occupation à plein temps dans une période d'occupation à mi-temps. Dans cette hypothèse, il échet de calculer proportionnellement le nombre de jours de congé résultant de l'activité à plein temps et celui dû en vertu de l'activité à mi-temps pour obtenir le total des jours de congé auxquels le fonctionnaire peut prétendre pour l'année en cours, compte tenu du fait que pendant la période de travail à mi-temps, l'intéressé ne travaille en principe que 4 heures par jour et a donc déjà droit d'office chaque jour à une demi-journée de congé. On rappellera dans ce contexte que le congé de maternité est calculé comme activité de service intégrale et donne donc droit au même nombre de jours de congé qu'une période d'activité correspondante et que le congé pour travail à mi-temps donne droit à la moitié des jours de congé annuel. Un exemple permettra de clarifier ces propos.

Exemple:

Fonctionnaire travaillant à plein temps pendant le mois de janvier et en congé de maternité jusqu'au 30 juin, soit au total 6 mois d'activité de service donnant droit au total à 6/12es de 25 jours, soit 12 jours et demi de congé de récréation.

Pendant le reste de l'année, l'intéressé travaille à mi-temps et a donc droit à 6/12es x 25 jours x $\frac{1}{2}$, soit 6 jours de congé de récréation.

Pour l'année en question, le fonctionnaire a dès lors droit à 18 jours et demi de congé de récréation. Si l'intéressé n'a pris aucune journée de congé de récréation pendant les 6 premiers mois de l'année, il bénéficiera du total de ses 18 jours et demi de congé pendant la période d'occupation à mi-temps.

Etant donné que pendant cette période le fonctionnaire concerné a déjà droit d'office chaque jour à une demi-journée de congé, les 18 jours et demi doivent être dédoublés et convertis en 37 demi-journées de congé au total.

En cas de report de périodes de congé résultant d'une occupation à plein temps dans une période d'occupation à mi-temps, il échet donc de dédoubler les périodes de congé en question et de les transformer en périodes de demi-journées du congé. Le non-respect de cette règle reviendrait en effet à accorder des journées de congé entières à une personne se trouvant d'office en congé pour la durée d'une demi-journée et à la priver de la période correspondante du congé de récréation.

A noter d'ailleurs que dans l'hypothèse inverse, c'est-à-dire en cas de report de périodes de congé résultant d'une occupation à mi-temps dans une période d'activité à plein temps, les règles à appliquer sont les mêmes et que l'intéressé bénéficie alors exactement du même nombre de jours de congé. Dans l'exemple précité inversé, le fonctionnaire disposerait de 6 jours de congé correspondant à son activité à mi-temps à ajouter aux 12 jours et demi correspondant à l'activité à plein temps et à reporter, le cas échéant, intégralement.

"Art. 31 § 2. Un congé pour travail à mi-temps peut être accordé au fonctionnaire, sur sa demande, dans les cas ci-après:

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

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

Pour les fonctionnaires de l'enseignement, le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe est accordé par années entières de façon à ce que sa fin coïncide avec le début d'un trimestre scolaire, le cas échéant par prorogation au-delà de la limite fixée à l'alinéa 1 ci-dessus.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe doit être demandé et accordé en principe par années entières, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré, un mois au moins avant l'expiration du congé de maternité, du congé d'accueil ou du congé sans traitement visé au paragraphe 1er de l'article 30 ci-dessus. Sauf circonstances exceptionnelles constatées par le Gouvernement en Conseil, il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé.

Pour les fonctionnaires de l'enseignement, le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe est accordé en principe par années entières et de façon à ce que sa fin coïncide avec le début d'un trimestre scolaire, le cas échéant par prorogation au-delà de la limite fixée à l'alinéa 2 ci-dessus.

Entre le congé de maternité ou d'accueil et le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe, ainsi qu'entre le congé sans traitement visé au paragraphe 1er de l'article 30 et le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe, ne peut être intercalée aucune période d'activité de service ni aucune période de congé.

Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou adoption, le congé pour travail à mi-temps prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 29 ci-dessus, ainsi que, le cas échéant à un congé sans traitement ou à un congé pour travail à mi-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par le paragraphe 1er de l'article 30 et par le présent paragraphe.

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

En ce qui concerne le calcul de la pension, seule la période de la première année consécutive au congé de maternité ou au congé d'accueil, le cas échéant prolongée jusqu'au début d'un trimestre scolaire, est considérée comme période d'activité de service intégrale.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe ne compte ni pour les promotions ni pour le droit d'admission à l'examen de promotion."

Commentaire

Le nouveau paragraphe 1^{er} de l'article 31, qui traite du congé pour travail à mi-temps, reprend, en les regroupant, certaines dispositions contenues dans le corps de l'article 31 ancien. Parmi les nouveautés introduites, il faut mentionner le relèvement de la limite d'âge des enfants à charge de quatre à six ans en règle générale.

Il faut souligner en outre une autre innovation importante par rapport à la situation actuelle et qui concerne la mise en compte du congé pour travail à mi-temps. Dorénavant, ce congé est en effet calculé - le non-paiement de la moitié du traitement et le droit à moitié du congé annuel mis à part - comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et en traitement. Cette précisionrompt avec la jurisprudence de l'arrêt Kirsch-Brumeyer du Conseil d'Etat du 14 juillet 1978 et est motivée par la considération que le congé pour travail à mi-temps doit garantir au fonctionnaire concerné les mêmes droits que ceux découlant du travail à temps plein.

Par contre, la non-mise en compte de la première année de congé pour travail à mi-temps consécutive au congé de maternité ou d'accueil pour les promotions et pour le droit d'admission à l'examen de promotion constitue une lacune technique qui a été comblée par l'insertion d'une disposition spécifique dans le projet de loi portant modification et nouvelle coordination de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat, qui figure sur la liste des priorités de la Chambre des Députés.

L'exigence que le congé pour travail à mi-temps doit être entamé consécutivement à un congé de maternité (ou d'accueil) a les mêmes conséquences qu'en matière de congé sans traitement: aucune période d'activité de service ni aucune période de congé ne peut être insérée entre le congé de maternité et le congé pour travail à mi-temps; il en résulte que le congé de récréation, auquel peut prétendre le fonctionnaire pour l'année en cours doit être pris soit

Sous réserve de dispositions légales contraires, le congé sans traitement visé par le présent paragraphe ne compte ni pour les avancements en échelon et en traitement, ni pour le droit d'admission à l'examen de promotion, ni pour le calcul de la pension, ni pour le droit au congé annuel."

Commentaire

Le paragraphe 2 nouveau de l'article 30 prévoit que le fonctionnaire peut en outre bénéficier d'un congé sans traitement qui ne doit pas être consécutif à un congé de maternité ou d'accueil, soit pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans, soit pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Une des hypothèses d'application de cette nouvelle formulation, qui constitue une extension par rapport au texte existant, et qui est appelée à remplacer en quelque sorte le régime de la cessation provisoire des fonctions qui a été abrogé, est celle d'un fonctionnaire devant prodiguer des soins continus à un proche parent atteint d'une grave maladie ou infirmité ou (d'un fonctionnaire) qui désire compléter ses études.

"Art. 30 § 3. L'emploi d'un fonctionnaire en congé sans traitement peut être confié à un remplaçant, selon les besoins du service."

Lorsque le remplaçant est recruté en vue de son admission ultérieure au statut de fonctionnaire, et lorsque le cadre correspondant de l'administration concernée ne comprend pas de vacance de poste au moment de sa nomination définitive, il est placé temporairement hors cadre, jusqu'à survenance de la première vacance de poste dans le cadre."

Commentaire

La formulation du nouveau paragraphe 3 de l'article 30 permet une application plus souple en pratique du principe du remplacement du fonctionnaire en congé sans traitement par un agent temporaire.

"Art. 30 § 4. Les congés sans traitement sont accordés par le Grand-Duc sur proposition du ministre du ressort, le ministre de la Fonction publique et le chef d'administration entendus en leurs avis."

Exceptionnellement, en cas d'urgence dûment justifiée, les congés sans traitement sont accordés, sur avis du chef d'administration, par le ministre du ressort pour la partie qui ne dépasse pas deux mois."

Pour le personnel de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire, des classes complémentaires et spéciales, les modalités d'octroi des congés sans traitement sont fixées par règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat."

"Art. 30 § 5. Un congé spécial est accordé au fonctionnaire qui accepte une fonction internationale. Les conditions et modalités de ce congé sont réglées par la loi du 27 août 1977 concernant le statut des fonctionnaires entrés aux services d'institutions internationales."

"Art. 30 § 6. Un congé spécial est accordé au fonctionnaire admis au statut d'agent de la coopération. Les conditions et modalités de ce congé sont réglées par la loi du 13 juillet 1982 relative à la coopération au développement."

Art. 31 - Congé pour travail à mi-temps

"Art. 31 § 1. Le fonctionnaire a droit, sur sa demande, à un congé pour travail à mi-temps consécutivement à un congé de maternité, à un congé d'accueil, ou au congé sans traitement visé au paragraphe 1er de l'article 30 ci-dessus."

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

Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou adoption, ce congé sans traitement prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 29 ci-dessus, ainsi que, le cas échéant, à un congé sans traitement, dans les conditions et selon les modalités prévues par le présent paragraphe.

Le congé sans traitement visé par le présent paragraphe est considéré - le non-paiement du traitement et le droit au congé annuel mis à part - comme période d'activité de service intégrale pour les avancements en échelon ou en traitement, pour les promotions, pour le droit d'admission à l'examen de promotion et pour le calcul de la pension."

Commentaire

Le nouveau paragraphe 1. de l'article 30 qui parle du congé sans traitement reprend presque intégralement les dispositions existantes, en les agaçant d'une manière plus précise. Parmi les précisions apportées figure le droit du fonctionnaire en congé sans traitement à un nouveau congé de maternité ou d'accueil, dans l'hypothèse d'une nouvelle maternité pendant ce congé sans traitement.

L'exigence que ce congé sans traitement doit être pris consécutivement à un congé de maternité (ou d'accueil) signifie qu'entre ces deux espèces de congé ne peut être intercalée aucune période d'activité de service ni aucune période de congé, notamment de récréation.

Il en résulte que le congé de récréation auquel peut prétendre le fonctionnaire pour l'année en cours doit soit être pris avant le début du congé de maternité, soit au moment de la reprise de l'activité professionnelle. A ce sujet, il convient de tirer l'attention des intéressés sur les articles 6 paragraphe 2 et 7 du règlement grand-ducal modifié du 22 août 1985 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat, qui disposent que:

"Art. 6.- 2. Pour l'agent qui quitte le service sans pouvoir prétendre à pension conformément à la législation qui lui est applicable, ainsi que pour l'agent qui entre en service au cours de l'année, le congé de récréation est accordé proportionnellement à la durée de son activité de service pendant l'année de congé en cours, à raison de un douzième par mois de service.

Les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de service entier.

Les fractions de congé supérieures à la demi-journée sont considérées comme jours entiers."

"Art. 7. Dans l'hypothèse d'un congé sans traitement, si la durée de ce congé se prolonge au-delà de l'année de congé en cours, le congé de récréation est reporté sur l'année au cours de laquelle l'agent reprend son service auprès de l'Etat. Ce report peut être positif ou négatif dans la mesure où l'intéressé n'a pas bénéficié de son congé de récréation, ou l'a dépassé."

"Art. 30 § 2. Un congé sans traitement peut être accordé au fonctionnaire sur sa demande dans les cas ci-après:

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

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

Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent paragraphe, survient une grossesse ou adoption, le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 29 ci-dessus, ainsi que, le cas échéant, à un congé sans traitement, dans les conditions et selon les modalités prévues par le présent paragraphe.

Art. 29.- Congé de maternité

"Art. 29 § 1. L'agent féminin qui est en activité de service a droit, sur présentation d'un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement, à un congé de maternité.

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

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

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

"Art. 29 § 2. En cas d'adoption d'un enfant non encore admis à la première année d'études primaires, le fonctionnaire bénéficie, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite, d'un congé d'accueil de huit semaines. Le bénéfice de cette disposition ne s'applique pourtant qu'à l'un des deux conjoints.

En cas d'adoption multiple la durée du congé d'accueil est portée de huit à douze semaines."

"Art. 29 § 3. Le congé de maternité visé au paragraphe 1er ainsi que le congé d'accueil visé au paragraphe 2 sont considérés comme période d'activité de service."

Commentaire

La formule "extrait du registre de l'état civil" a cédé sa place à celle de "document officiel attestant l'accueil"; cette expression est en effet d'un emploi plus souple et permet à l'agent concerné de bénéficier effectivement du congé d'accueil au moment visé, alors que l'inscription au registre de l'état civil, qui clôt la procédure longue et compliquée de l'adoption, a souvent lieu avec un retard considérable par rapport à l'accueil effectif de l'enfant au foyer.

"Art. 29 § 4. Sans préjudice des dispositions légales plus favorables, sont applicables aux fonctionnaires féminins, le cas échéant par analogie, les dispositions de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974."

Commentaire

Le but de cet ajout à l'article 29 est de rendre applicables aux agents publics féminins certaines dispositions de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales; parmi les dispositions en question, il convient de citer notamment l'interdiction du travail de nuit.

Art. 30.- Congés sans traitement

"Art. 30 § 1. Le fonctionnaire a droit, à sa demande, à un congé sans traitement consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil visé à l'article 29 ci-dessus.

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

Toutefois, pour les fonctionnaires de l'enseignement, le congé sans traitement visé par le présent paragraphe est accordé de façon à ce que sa fin coïncide avec le début d'un trimestre scolaire, le cas échéant par prorogation au-delà de la limite fixée à l'alinéa 2 ci-dessus.

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

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Luxembourg, le 7 mars 1988

Référence: n° 219/88

Circulaire aux départements ministériels,
administrations et services publics

Objet: Nouvelles dispositions de la loi du 24 juin 1987 modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat applicables aux congés sans traitement et aux congés pour travail à mi-temps

NOTE DE LA CGFP

La loi du 24 juin 1987 a apporté des innovations fondamentales au régime du congé sans traitement/congé pour travail à mi-temps en vigueur à cette date.

C'est pourquoi nous avons estimé utile de publier à cet endroit la circulaire 219/88 du Ministère de la Fonction Publique, qui comporte des précisions et explications importantes et détaillées à ce sujet.

Nous attirons toutefois l'attention du lecteur au fait que les dispositions introduites en 1987 ont entre-temps été modifiées à plusieurs reprises, à savoir par les lois des 29 juillet 1988, 5 juillet 1989 et 8 juin 1994. Les textes cités ci-dessous (en italiques) ne correspondent donc pas forcément aux dispositions effectivement en vigueur à la date actuelle. Nous renvoyons à ce sujet au chapitre 1.A. du présent dossier ("Fonctionnaires de l'Etat"), où le texte coordonné de la loi du 16 avril 1979 est publié sous "Statut Général".

La loi du 24 juin 1987 citée sous rubrique ayant introduit de nouvelles dispositions en matière de congés sans traitement et de congés pour travail à mi-temps, le département de la Fonction publique a depuis lors été saisi d'une série de problèmes d'application pratique émanant de différents services et administrations.

La présente circulaire a pour objet d'informer les départements ministériels, administrations et services publics de manière globale tant sur le contenu des nouvelles règles introduites par la loi du 24 juin 1987 que sur les interprétations réservées par le département de la Fonction publique à différents problèmes y relatifs.