



**Projet de loi portant modification :**  
**1° du chapitre II du titre III du Livre II du Code du travail ;**  
**2° de l'article 28-4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut**  
**général des fonctionnaires de l'État**

**I. EXPOSE DES MOTIFS**

La loi du 25 avril 2019 portant modification : 1. des articles L. 232-2 et L. 233-4 du Code du travail ; 2. de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État a introduit un jour férié légal supplémentaire conformément à l'Accord de coalition 2018-2023 qui prévoit que la journée de l'Europe, qui est fixée au 9 mai, sera déclarée jour férié légal au Luxembourg.

Depuis l'entrée en vigueur de ce texte, chaque travailleur tombant sous le Code du travail ou le statut général des fonctionnaires de l'Etat a dès lors droit à onze jours fériés légaux par année de calendrier.

En 2024, deux de ces onze jours, à savoir l'Ascension et la journée de l'Europe, tombent sur le 9 mai alors qu'un tel cas de figure n'est actuellement pas expressément règlementé par les dispositions légales.

En pratique de telles situations ne risquent pas de se présenter très souvent puisqu'en application de sa définition établie par le Concile de Nicée en 325, la date du dimanche de Pâques, qui permet de déterminer la date des fêtes associées comme l'Ascension et la Pentecôte, tombe toujours entre le 22 mars et le 25 avril.

Ainsi, le lundi de Pâques et le 1<sup>er</sup> mai ne peuvent jamais tomber sur un même jour.

De plus, la fête du travail et la journée de l'Europe sont fixées chacune à une date déterminée alors que l'Ascension a lieu à 40 jours de Pâques c'est-à-dire un jeudi entre le 30 avril et le 3 juin.

Dans ce contexte il y a lieu de rappeler qu'en 2008 la fête du travail et l'Ascension sont tombées sur le même jour et qu'en 1913 il en avait été de même.

Face à ce phénomène, Monsieur le Député Romain Schneider avait d'ailleurs posé, en date du 19 décembre 2006, la question parlementaire n° 1471, en soulignant que face à cette situation exceptionnelle, « il y a lieu de se demander quelles en seront les répercussions en termes de droit du travail et de rémunération des salariés étant donné que les articles L. 232-1 à L. 232-9 du Code du travail ne prévoient pas expressément ce cas de figure ».

A défaut de précisions dans les textes applicables, le Ministre du Travail et de l'Emploi de l'époque n'avait pu répondre à ces questions que par interprétation des dispositions existantes et sans préjudice de décisions judiciaires contraires.

Afin de pallier à cette insécurité juridique, le présent projet entend compléter le libellé de l'article L. 232-3 et apporter des modifications aux articles L. 232-6 à L. 232-9 du Code du travail pour tenir compte expressément de l'hypothèse dans laquelle deux des onze jours fériés légaux énumérés à l'article L. 232-2 tombent sur un même jour de calendrier.

Par la même occasion et dans un but identique, une précision en ce sens sera insérée à l'article 28-4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

## **II. TEXTE DU PROJET**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit :

1° A l'article L. 232-3

A l'article L. 232-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, les termes « ou si deux de ces jours fériés tombent sur le même jour, » sont insérés entre les termes « un dimanche » et les termes « les personnes » et les termes « à prendre individuellement » sont remplacés par les termes « qui doit être accordé ».

2° L'article L. 232-6 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1<sup>er</sup>, la deuxième phrase est supprimée et il est ajouté un nouvel alinéa de la teneur suivante :

« Si, dans la situation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, deux jours fériés légaux tombent un même jour, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire, qui doit être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré, en plus de la rétribution visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>. »

b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

i) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « ou un jour férié de rechange » sont supprimés et les termes « de la semaine » sont remplacés par le terme « ouvrable » ;

ii) Il est ajouté un nouvel alinéa 2 de la teneur suivante :

« Si, dans la situation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, ces personnes ont droit à deux jours de congé compensatoire qui doivent être accordés dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain des jours fériés considérés. » ;

iii) à alinéa 2 actuel, devenu le nouvel alinéa 3, les termes « le jour de congé compensatoire devra être accordé » sont remplacés par les termes « les jours de congé compensatoires doivent être accordés » ;

iv) à l'alinéa 3 actuel, devenu le nouvel alinéa 4, les termes « ou un jour férié de rechange » sont supprimés, les termes « de la semaine » sont remplacés par le terme « ouvrable » et il est ajouté un bout de phrase de la teneur suivante : « qui doit être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré. » ;

v) suite à l'alinéa 3 actuel, devenu le nouvel alinéa 4, est inséré un nouvel alinéa 5 de la teneur suivante :

« Si, dans la situation visée à l'alinéa 4, deux jours fériés légaux tombent un même jour, ces personnes ont droit à deux demi-journées de congé compensatoire, qui doivent être accordées dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain des jours fériés considérés, en plus de la rétribution visée à l'alinéa 4. ».

3° L'article L. 232-7 est modifié comme suit :

a) Il est inséré un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante :

« (4) Si deux jours fériés légaux tombent un même jour, les salariés obligés de travailler ont droit à un jour de congé compensatoire, qui doit être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré, en plus de la rétribution et des majorations visées aux paragraphes 1<sup>er</sup> à 3. » ;

b) L'actuel paragraphe 4 devient le paragraphe 5.

4° L'article L. 232-8 est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « ou aux apprentis » sont insérés entre les termes « aux salariés » et les termes « de ce chef » ;

b) A l'alinéa 2, les termes « du personnel d'inspection et du personnel de contrôle » sont remplacés par les termes « des membres ».

5° L'article L. 232-9 est modifié comme suit :

a) Au point 1 les termes « ou l'apprenti » sont insérés entre les termes « le salarié » et les termes « qui, par sa faute » ;

b) Au point 2 les termes « ou l'apprenti » sont insérés entre les termes « le salarié » et les termes « qui, même pour des motifs d'absence valables ».

6° L'article L. 232-14 est abrogé.

**Art. 2.** L'article 28-4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est complété par un nouvel alinéa 5 de la teneur suivante :

« Les alinéas 3 et 4 s'appliquent également lorsqu'un jour férié légal tombe sur un autre jour férié légal. »

### III. COMMENTAIRE DES ARTICLES

#### Ad article 1<sup>er</sup>

**1°** L'alinéa premier du paragraphe premier de l'article L. 232-3 du Code du travail évoque le cas de figure dans lequel un des jours fériés légaux tombe un dimanche pour préciser que dans ce cas les salariés ont droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question.

En insérant à cet endroit une référence expresse à la situation dans laquelle deux jours fériés tombent sur un même jour, cet article établit dorénavant le principe que dans ce cas le salarié concerné a droit à un jour de congé compensatoire.

Il y est également précisé que chaque salarié a droit, dans tous les cas et conformément à la volonté du législateur, à l'équivalent de 11 jours fériés légaux par année de calendrier entièrement travaillée.

Les termes « à prendre individuellement » sont remplacés par les termes « qui doit être accordé » ce qui correspond à la terminologie habituellement utilisée dans ce dispositif.

**2°** L'article L. 232-6, qui est modifié par le point 2 de l'article premier du présent projet, a trait à la rétribution et aux jours de compensation auxquels le salarié a droit en fonction notamment du fait qu'il aurait ou non dû travailler le jour sur lequel tombe un jour férié légal.

Pour tenir expressément compte de la situation dans laquelle deux jours fériés légaux tombent sur un même jour de calendrier, il y a lieu d'intégrer ce détail à 3 endroits du texte (point a et points ii et v sous b).

En effet il y a lieu de distinguer 3 cas de figure dans lesquels le salarié ne travaille pas le jour sur lequel tombent deux jours fériés légaux :

1. Deux jours fériés légaux tombent sur un jour ouvrable pendant lequel le salarié aurait travaillé (point a sous 2°):

Le salarié a droit à la rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour au tarif horaire normal, plus

- un jour de congé compensatoire pour le 2<sup>e</sup> jour férié légal qui devra être accordé dans un délai de 3 mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré.

2. Deux jours fériés légaux tombent sur un jour ouvrable pendant lequel le salarié n'aurait de toute façon pas travaillé (point ii du point b sous 2°) :

Le salarié a droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de 3 mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré, plus

- un jour de congé compensatoire pour le 2e jour férié légal qui devra être accordé dans un délai de 3 mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré (point ii du point b sous 2°).

3. Deux jours fériés légaux tombent sur un jour ouvrable pendant lequel le salarié aurait seulement travaillé 4 heures ou moins (point v du point b sous 2°):

Le salarié a droit à la rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, plus

- une ½ journée de congé compensatoire qui devra être accordée dans un délai de 3 mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré ;
- une ½ journée de congé compensatoire pour le 2<sup>e</sup> jour férié légal qui devra être accordée dans un délai de 3 mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré.

De plus il y a lieu de remplacer à alinéa 3 (ancien 2) du paragraphe 2 les termes « le jour de congé compensatoire devra être accordé » par les termes « le ou les jours de congé compensatoires doivent être accordés » pour tenir compte de la modification effectuée par l'introduction du nouvel alinéa 2 (point iii).

Finalement, il importe d'adapter le texte au fait que depuis la loi du 8 mars 2002 portant modification de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, la possibilité de remplacer les jours fériés légaux tombant un dimanche par des jours fériés de rechange, qui fût introduite par la loi du 24 décembre 1955 complétant l'arrêté grand-ducal du 8 août 1947 portant réglementation des jours fériés légaux et reprise dans la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, n'existe plus.

En 2002 le passage prévoyant ce principe a été supprimé sans pour autant adapter les articles subséquents. Ainsi le présent projet supprime la dernière phrase de l'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe premier (point a), ainsi que les termes « ou un jour férié de rechange » à l'alinéa 1<sup>er</sup> et à l'alinéa 4 (ancien 3) du paragraphe 2 (points i et iv du point b sous 2°) de l'article L. 232-6.

Au paragraphe 2, alinéa premier, les termes « de la semaine » sont remplacés par le terme « ouvrable » étant donné que cette notion est plus claire (point i sous b).

Enfin, pour plus de cohérence, l'alinéa 4 (ancien 3) du même paragraphe 2, est complété par un bout de phrase précisant dans quel délai la journée de compensation en question doit être accordée (point iv sous b).

**3°** Ce point modifie l'article L. 232-7, qui règlemente la situation des salariés qui sont obligés de travailler pendant un jour férié légal, en y ajoutant un nouveau paragraphe 4 précisant que lorsque deux jours fériés légaux tombent sur un même jour, ces salariés ont droit, en plus de ce qui est déjà prévu par le Code du travail, à une journée de compensation pour le 2<sup>e</sup> jour férié.

Ainsi, lorsque deux jours fériés légaux travaillés tombent sur le même jour et que le salarié travaille pendant cette journée, il a droit à la rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour au tarif horaire normal, plus

- la rémunération des heures effectivement prestées pendant ce jour au tarif horaire normal ;
- une majoration de 100 % du tarif horaire normal des heures effectivement prestées pendant ce jour ;
- un jour de congé compensatoire pour le 2<sup>e</sup> jour férié légal qui devra être accordé dans un délai de 3 mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré.

L'actuel paragraphe 4 de l'article L. 232-7 devient le paragraphe 5.

**4°** Le avant-dernier point de l'article premier concerne l'article L. 232-8 qui prévoit un registre spécial ou un fichier contenant les heures prestées les jours fériés légaux et les rétributions payées.

Point de vue terminologie la référence aux apprentis est ajoutée à l'alinéa 1 alors que le dispositif s'y applique expressément en vertu de l'article L. 232-1, de même les notions de « personnel d'inspection » et de « personnel de contrôle » de l'Inspection de travail et des mines sont adaptées aux terminologies utilisées dans les textes actuellement en vigueur.

**5°** Ce point apporte une clarification à l'article L. 232-9 en y ajoutant expressément les apprentis auxquels le dispositif s'applique conformément à l'article L. 232-1 du Code du travail

**6°** Ce point abroge l'article L. 232-14 qui n'a plus de raison d'être puisqu'il se réfère exclusivement à l'article L. 232-10 qui a été abrogé par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique.

## **Ad article 2**

Les alinéas 3 et 4 de l'article 28-4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État disposent que le fonctionnaire a droit à un jour de congé de compensation proportionnellement au degré de sa tâche lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel il n'aurait pas été obligé de faire du service et que si un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel le fonctionnaire aurait été obligé de faire du service pendant un nombre d'heures différant de la moyenne journalière du degré de sa tâche, le nombre d'heures se situant en dessous de cette moyenne est ajouté à son congé de récréation et le nombre d'heures dépassant cette moyenne est déduit de son congé de récréation.

En rendant expressément applicables ces précisions au cas de figure dans lequel deux jours fériés légaux tombent sur un même jour, toutes les personnes régies par le statut général des fonctionnaires se voient garantis, dans toutes les hypothèses, 11 jours fériés légaux par année de calendrier entièrement travaillé.

## **FICHE FINANCIÈRE**

(Conformément à l'article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999  
sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'État)

Le présent projet de loi n'a pas d'implications directes sur le budget de l'Etat.

**(à voir avec FP)**



## TEXTE COORDONNE

### Code du travail (extrait)

#### Chapitre II.- Jours fériés légaux

##### *Section 1. – Champ d'application*

#### **Art. L. 232-1.**

(1) Le présent chapitre s'applique à toutes les personnes liées par un contrat de louage de service ou d'apprentissage dans le secteur privé de l'économie pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

(2) Un règlement grand-ducal règle la situation des salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

##### *Section 2. – Jours fériés légaux*

#### **Art. L. 232-2.**

Sont jours fériés légaux :

1° le Nouvel An ;

2° le lundi de Pâques ;

3° le 1er mai ;

4° la Journée de l'Europe ;

5° l'Ascension ;

6° le lundi de Pentecôte ;

7° le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin ;

8° l'Assomption ;

9° la Toussaint ;

10° le premier et le deuxième jour de Noël.

#### **Art. L. 232-3.**

(1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L.232-2 tombe un dimanche **ou si deux de ces jours fériés tombent sur le même jour**, les personnes visées à l'article L.232-1, paragraphe (1) ont droit à un jour de congé compensatoire ~~à prendre individuellement~~ **qui doit être accordé** dans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question.

(2) Le jour de congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remboursé par une compensation financière.

**Art. L. 232-4.**

Les jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

**Art. L. 232-5.**

(1) Un ou plusieurs des jours énumérés à l'article L.232-2 peuvent être remplacés par un nombre correspondant de jours de fête d'ordre local ou professionnel.

(2) Les substitutions ne peuvent avoir pour effet d'entraîner annuellement l'obligation de payer un nombre de jours différent de celui résultant de l'application de l'article L.232-2.

*Section 3. – Salaire*

**Art. L. 232-6.**

(1) Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. ~~Il en est de même pour les jours fériés légaux tombant un dimanche et remplacés par des jours fériés de rechange.~~

**Si, dans la situation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, deux jours fériés légaux tombent un même jour, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire, qui doit être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré, en plus de la rétribution visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.**

(2) Si un jour férié légal ~~ou un jour férié de rechange~~ coïncide avec un jour de la semaine **ouvrable** pendant lequel les personnes visées par le présent chapitre n'auraient pas travaillé, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré.

**Si, dans la situation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, ces personnes ont droit à deux jours de congé compensatoire qui doivent être accordés dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain des jours fériés considérés.**

Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ne le permet pas, **les jours de congé compensatoires doivent être accordés** ~~le jour de congé compensatoire devra être accordé~~ avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Si un jour férié légal ~~ou un jour férié de rechange~~ coïncide avec un jour de semaine **ouvrable** pendant lequel ces personnes n'auraient travaillé que pendant quatre heures ou moins, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, celles-ci ont droit, en dehors de la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, à une demi-journée de congé compensatoire **qui doit être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré.**

**Si, dans la situation visée à l'alinéa 4, deux jours fériés légaux tombent un même jour, ces personnes ont droit à deux demi-journées de congé compensatoire, qui doivent être accordées dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain des jours fériés considérés, en plus de la rétribution visée à l'alinéa 4.**

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, les intéressés ont droit au salaire correspondant à la durée dudit congé.

**Art. L. 232-7.**

(1) Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2, le salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent.

(2) Le salarié rémunéré au mois touche pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de cent pour cent, sans préjudice de son salaire mensuel normal.

Le salaire horaire moyen est obtenu en divisant les appointements mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures.

(3) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L.232-2 tombe un dimanche, le salarié occupé ce jour a droit au cumul des indemnités telles que fixées ci-dessus et de la majoration de salaire ou d'indemnité telle que fixée au paragraphe (2) de l'article L.231-7.

**(4) Si deux jours fériés légaux tombent un même jour, les salariés obligés de travailler ont droit à un jour de congé de compensatoire, qui doit être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré, en plus de la rétribution et des majorations visées aux paragraphes 1<sup>er</sup> à 3.**

~~(4)~~ **(5)** Les salariés engagés par les cultes liés à l'État par voie de convention au sens de l'article 22 de la Constitution sont exclus du bénéfice du présent article.

**Art. L. 232-8.**

L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier les heures prestées les jours fériés légaux ainsi que les rétributions payées aux salariés **ou aux apprentis** de ce chef.

Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part **des membres** ~~du personnel d'inspection et du personnel de contrôle~~ de l'Inspection du travail et des mines.

**Art. L. 232-9.**

Ne peut prétendre au bénéfice du salaire afférent à un jour férié:

1. le salarié **ou l'apprenti** qui, par sa faute, n'a pas travaillé la veille ou le lendemain de ce jour férié;
2. le salarié **ou l'apprenti** qui, même pour des motifs d'absence valables, s'est absenté sans justification pendant plus de trois jours pendant la période de vingt-cinq jours ouvrables précédant ce jour férié.

*Section 4. – Autorisation ministérielle*

**Art. L. 232-10.** (...) (abrogé par la loi du 13 mai 2008)

*Section 5. – Dispositions finales*

**Art. L. 232-11.**

Est nulle de plein droit toute disposition conventionnelle contraire aux dispositions des sections 1 à 3.

**Art. L. 232-12.**

L'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution des articles L.232-1 à L.232-9 et de l'article L.232-11.

**Art. L. 232-13.**

L'employeur qui a fait ou laissé travailler les personnes visées par le présent chapitre contrairement aux dispositions des articles L.232-2, L.232-3, L.232-4, L.232-6, L.232-7 et L.232-8 est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 50.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

**Art. L. 232-14.**

~~Les infractions à l'article L.232-10 sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement. Ces infractions se prescrivent par le terme de trois ans.~~

## **Loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (extrait)**

### **Chapitre 9.- Jours fériés, congés et service à temps partiel**

#### **Art. 28.**

1. Le fonctionnaire a droit à des jours fériés et bénéficie de congés dans les limites et dans les conditions prévues au présent chapitre et aux règlements grand-ducaux pris en vertu du présent chapitre.
2. Le fonctionnaire conserve pendant la durée du congé sa qualité de fonctionnaire. Sauf disposition contraire, il continue de jouir des droits conférés par le présent statut et reste soumis aux devoirs y prévus.
3. Les congés et jours fériés prévus aux sections I, II, V, VI, IX, XI et XVII sont calculés proportionnellement au degré de la tâche du fonctionnaire.

#### *Section I. - Jours fériés*

#### **Art. 28-1.**

Sont jours fériés pour le fonctionnaire:

1° les jours fériés légaux suivants:

- a) le Nouvel An ;
- b) le lundi de Pâques ;
- c) le 1er mai ;
- d) la Journée de l'Europe ;
- e) l'Ascension ;
- f) le lundi de Pentecôte ;
- g) le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin ;
- h) l'Assomption ;
- i) la Toussaint ;
- j) le premier et le deuxième jour de Noël ;

2° une demi-journée du mardi de la Pentecôte;

3° l'après-midi du 24 décembre.

Le fonctionnaire qui ne bénéficie pas des demi-journées de congé prévues aux points 2° et 3° parce qu'il assure la permanence du service, a droit à un congé de compensation.

Les jours fériés sont considérés comme temps de travail.

## *Section II. - Congé de récréation*

### **Art. 28-2.**

(1) Le congé de récréation est de trente-deux jours de travail par année de calendrier. Il est de trente-quatre jours de travail à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge de cinquante ans et de trente-six jours de travail à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge de cinquante-cinq ans.

Un congé supplémentaire de six jours de travail est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés du travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément au livre V, titre VI du Code du travail relatif à l'emploi de personnes handicapées.

(2) Si, au moment de la cessation de ses fonctions au service de l'État, le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier du congé de récréation qui lui est dû pour les douze mois précédant cette cessation, la rémunération correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ sous forme d'une indemnité non pensionnable. Le congé de récréation relatif à l'année de la cessation des fonctions est indemnisé proportionnellement à la durée d'activité de service de l'année en cours, toute fraction de congé étant arrondie à l'unité supérieure.

Pour le calcul de l'indemnité, sont pris en compte le traitement de base, l'allocation de famille, les primes pavées périodiquement et l'allocation de fin d'année. La valeur du point indiciaire applicable est celle au moment du versement de l'indemnité.

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

(3) Pour le fonctionnaire dont les jours de congé de récréation déjà pris dépassent les jours de congé de récréation effectivement dus, la différence est compensée par le solde du compte épargne-temps. Si ce solde est insuffisant, la différence est imputée sur les jours de congé de récréation de l'année suivante. Au cas où le fonctionnaire cesse ses fonctions au service de l'État, il doit rembourser la rémunération correspondant aux jours de congé non dus.

Pour le calcul des montants à rembourser, sont pris en compte le traitement de base, l'allocation de famille, les primes payées périodiquement et l'allocation de fin d'année. La valeur du point indiciaire applicable est celle du dernier traitement.

(4) Un règlement grand-ducal peut fixer les modalités selon lesquelles le congé de récréation est demandé, accordé et reporté, sans que le report ne puisse dépasser le 31 mars de l'année suivante.

(5) Le congé de récréation est considéré comme temps de travail.

### *Section III. - Congé pour raisons de santé*

#### **Art. 28-3.**

Le fonctionnaire empêché d'exercer ses fonctions par suite de maladie ou d'accident doit en informer son chef d'administration avant le début de son temps de présence obligatoire. Il doit aussi informer son chef d'administration de tout changement d'adresse même temporaire pendant son congé pour raisons de santé.

Ce congé est accordé sans production d'un certificat médical pour une période de trois jours de service consécutifs au plus.

Pour toute incapacité de travail dépassant trois jours de service consécutifs, le fonctionnaire doit présenter un certificat médical mentionnant la durée de l'incapacité de travail, le lieu du traitement et l'indication si les sorties sont médicalement contre-indiquées ou non. Le certificat médical doit parvenir au chef d'administration au plus tard deux jours après sa délivrance.

En cas de prolongation de l'incapacité de travail au-delà de la durée prévue par le certificat médical, le fonctionnaire est tenu d'informer son chef d'administration de la prolongation de son congé pour raisons de santé le premier jour ouvré de la prolongation et fournir un nouveau certificat médical au plus tard le jour ouvré suivant l'expiration du certificat médical précédent.

Si le fonctionnaire en congé pour raisons de santé n'informe pas son chef d'administration conformément au présent article, son absence est considérée comme non autorisée et donne lieu à l'application des dispositions prévues à l'article 12.

Le chef d'administration peut faire procéder à un examen par le médecin de contrôle, toutes les fois qu'il le juge indiqué, même si le congé sollicité ne dépasse pas trois jours.

Le régime des sorties des fonctionnaires en congé pour raisons de santé peut être fixé par règlement grand-ducal.

Le congé pour raisons de santé est considéré comme temps de travail.

### *Section IV. - Congé de compensation*

#### **Art. 28-4.**

Un congé de compensation est accordé au fonctionnaire qui est:

- 1° appelé à faire du service pendant les heures de chômage général;
- 2° tenu d'accomplir des heures supplémentaires, conformément à l'article 19.

La durée du congé de compensation correspond au nombre d'heures effectivement prestées visées à l'alinéa 1er. Ne donnent pas lieu à un congé de compensation les services pour lesquels le fonctionnaire touche une indemnité spéciale.

Le fonctionnaire a droit à un jour de congé de compensation proportionnellement au degré de sa tâche lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel il n'aurait pas été obligé de faire du service. Le jour de congé de compensation est ajouté à son solde de congé de récréation à partir du lendemain du jour férié considéré.

Si un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel le fonctionnaire aurait été obligé de faire du service pendant un nombre d'heures différant de la moyenne journalière du degré de sa tâche, le nombre d'heures se situant en dessous de cette moyenne est ajouté à son congé de récréation et le nombre d'heures dépassant cette moyenne est déduit de son congé de récréation.

**Les alinéas 3 et 4 s'appliquent également lorsqu'un jour férié légal tombe sur un autre jour férié légal.**

Un règlement grand-ducal peut fixer les modalités du congé de compensation.

Le congé de compensation est considéré comme temps de travail.

#### *Section V. - Congés extraordinaires*

**Art. 28-5.** (1) Les congés extraordinaires suivants sont accordés au fonctionnaire en activité de service, sur sa demande et dans les limites ci-après:

- 1° trois jours ouvrés pour son mariage;
- 2° un jour ouvré pour la déclaration de son partenariat;
- 3° dix jours ouvrés pour le père en cas de naissance d'un enfant;
- 4° dix jours ouvrés en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil;
- 5° un jour ouvré pour le mariage de son enfant;
- 6° trois jours ouvrés en cas de décès de son conjoint ou partenaire ou d'un parent ou allié du premier degré;
- 7° cinq jours ouvrés en cas de décès de son enfant mineur;
- 8° un jour ouvré en cas de décès d'un parent ou allié du deuxième degré;
- 9° deux jours ouvrés en cas de déménagement sur une période de trois ans de service, sauf s'il doit déménager pour des raisons professionnelles.

(2) Au sens du présent article, la notion d'allié se rapporte également aux partenaires.

(3) À l'exception de ceux visés au paragraphe 1er, points 3° et 4°, les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit; ils ne peuvent pas être reportés sur le congé de récréation ni être épargnés sur le compte épargne-temps.



Si un jour de congé extraordinaire tombe sur un dimanche, un jour férié, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il est reporté sur le premier jour ouvré qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du fonctionnaire, le congé extraordinaire n'est pas dû.

Si l'événement se produit durant une période de congé de récréation, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

(4) Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1er, points 3° et 4°, sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du fonctionnaire, à moins que l'intérêt du service ne s'y oppose.

À défaut d'accord entre le fonctionnaire et le chef d'administration, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Le chef d'administration doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le fonctionnaire entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

À défaut de notification dans le délai imposé, le congé peut être réduit à deux jours sur décision du chef d'administration.

Les congés extraordinaires sont considérés comme temps de travail.

#### *Section VI.- Congé pour convenance personnelle*

(....)