L'avancement en grade est-il automatique dans le secteur communal ?

Réponse courte

Non, l'avancement en grade d'un fonctionnaire communal n'est pas automatique. Les carrières, les traitements et les conditions d'avancement du personnel communal sont régis par le **règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017** fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux, dans le cadre du statut général de la loi modifiée du 24 décembre 1985. Les traitements communaux sont par ailleurs **assimilés** à ceux des fonctionnaires de l'État.

L'avancement en grade se distingue de la progression en **échelon** au sein d'un même grade : il constitue une étape de carrière soumise aux conditions fixées par ce cadre réglementaire (conditions de carrière, examen de promotion le cas échéant) et donne lieu à une **décision de l'autorité communale**, qui n'est jamais acquise de plein droit.

Tout refus doit être **motivé** conformément à la procédure administrative non contentieuse, et l'agent peut contester la décision devant le tribunal administratif dans un délai de **3 mois**.

Définition

L'**avancement en grade** désigne le passage du fonctionnaire communal à un grade supérieur de sa carrière, avec les responsabilités et le traitement correspondants. Il se distingue de l'**avancement en échelon**, progression à l'intérieur d'un même grade. Le grade est une position dans la hiérarchie des carrières communales, déterminée par le cadre réglementaire des traitements.

Questions fréquentes

Existe-t-il des durées d'échelons uniformes dans les carrières communales ?

Non, aucune durée d'échelon ou condition chiffrée uniforme ne peut être affirmée en dehors du cadre réglementaire applicable à chaque grade. Les références à un règlement de 2011 sur l'évaluation des fonctionnaires communaux ne correspondent à aucun texte vérifié.

Les traitements des fonctionnaires communaux sont-ils alignés sur ceux de l'État ?

Oui, les traitements communaux sont assimilés à ceux des fonctionnaires de l'État, en vertu du règlement grand-ducal modifié du 4 avril 1964.

Quand entre en vigueur l'harmonisation des carrières inférieures du secteur communal ?

L'harmonisation des carrières inférieures du secteur communal, avec les nouvelles carrières C1, C2 et C2bis, entre en vigueur au 1er août 2026.

Quel texte fixe les conditions d'avancement des fonctionnaires communaux ?

Le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixe le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux, dans le cadre du statut général de la loi modifiée du 24 décembre 1985.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle est la différence entre avancement en grade et avancement en échelon ?

L'avancement en grade est le passage à un grade supérieur de la carrière, avec les responsabilités et le traitement correspondants ; il résulte d'une décision de l'autorité communale, jamais acquise de plein droit. L'avancement en échelon est une progression à l'intérieur d'un même grade.

Un refus d'avancement en grade doit-il être motivé ?

Oui, tout refus doit être motivé conformément à la procédure administrative non contentieuse (loi du 1er décembre 1978 et RGD du 8 juin 1979). L'agent peut contester la décision devant le tribunal administratif dans un délai de 3 mois.

Conditions d’exercice

L'avancement obéit à un cadre réglementaire précis, et aucune durée d'échelon ou condition chiffrée uniforme ne peut être affirmée en dehors de ce cadre.

Élément	Règle
Cadre réglementaire	RGD modifié du 28 juillet 2017 : régime des traitements et conditions et modalités d'avancement
Assimilation à l'État	RGD modifié du 4 avril 1964 : traitements communaux assimilés à ceux de l'État
Nature de la décision	Acte de l'autorité communale ; aucun avancement de plein droit
Garantie procédurale	Motivation obligatoire des décisions de refus (procédure administrative non contentieuse)

Modalités pratiques

Le contentieux de l'avancement relève du juge administratif, ce qui impose une traçabilité complète du dossier de carrière.

Étape	Règle
Examen du dossier	Vérification des conditions de carrière fixées par le cadre réglementaire applicable au grade visé
Décision	Prise par l'autorité communale et notifiée par écrit à l'agent
Refus	Décision motivée obligatoire
Recours	Tribunal administratif, dans les 3 mois de la notification

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Tenir à jour le dossier individuel RH de chaque agent (nominations, examens, positions) pour instruire les avancements sans retard.

Appliquer strictement le cadre réglementaire des traitements et de l'avancement, sans créer de conditions ou de délais internes non prévus par les textes.

Motiver chaque décision de refus de manière circonstanciée, la motivation étant une exigence de la procédure administrative non contentieuse.

Informer les agents des conditions d'avancement propres à leur carrière afin de garantir la transparence et de prévenir les contestations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 décembre 1985	Statut général des fonctionnaires communaux
RGD modifié du 28 juillet 2017 (traitements)	Régime des traitements et conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux
RGD modifié du 4 avril 1964	Assimilation des traitements communaux à ceux des fonctionnaires de l'État
Loi du 1er décembre 1978 et RGD du 8 juin 1979	Procédure administrative non contentieuse : motivation des décisions
Loi modifiée du 21 juin 1999	Recours devant le tribunal administratif (délai de 3 mois)

Une harmonisation des carrières inférieures du secteur communal (nouvelles carrières C1, C2 et C2bis) entre en vigueur au 1er août 2026. Les références à un règlement de 2011 sur l'évaluation des fonctionnaires communaux ou à des durées d'échelons uniformes ne correspondent à aucun texte vérifié.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois