Quelle est la base légale pour engager du personnel contractuel dans une commune ?

Réponse courte

L'engagement de personnel contractuel dans une commune luxembourgeoise repose sur deux voies distinctes. La première est celle de l'**employé communal** : engagé par contrat (CDI ou CDD) par le **conseil communal** sur un poste créé par celui-ci, il relève d'un régime de **droit public** fixé par le règlement grand-ducal du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux, lequel renvoie aux formes du Code du travail pour la conclusion du contrat.

La seconde est celle du **salarié communal** : lié par un contrat de travail de droit privé, il relève intégralement du Code du travail, sa rémunération étant fixée par le conseil communal conformément à l'article 22, alinéa 3, de la loi modifiée du 24 décembre 1985.

Le « contrat d'auxiliaire communal » n'est pas un statut légal : un besoin **temporaire** se couvre par un contrat à durée déterminée conclu selon les articles L.122-1 et suivants, dans l'une ou l'autre de ces deux voies.

Définition

L'**employé communal** est un agent engagé par contrat sur un poste créé par le conseil communal, soumis à un régime de droit public propre : son contrat est conclu dans les formes du Code du travail, mais sa résiliation passe par une décision motivée du conseil communal. Le **salarié communal** est un travailleur de droit privé dont la relation de travail est régie par le Code du travail, comme dans le secteur privé. Ces deux régimes contractuels se distinguent du **fonctionnaire communal**, nommé unilatéralement sous le statut de la loi modifiée du 24 décembre 1985.

Questions fréquentes

Comment se termine le contrat d'un employé communal ?

La résiliation du contrat d'un employé communal passe par une décision motivée du conseil communal, contestable devant le tribunal administratif. Pour le salarié communal, ce sont les règles du Code du travail (préavis, motifs) et le tribunal du travail qui s'appliquent.

Le statut d'auxiliaire communal existe-t-il encore au Luxembourg ?

Non, le contrat d'auxiliaire communal ne correspond à aucun statut prévu par les textes en vigueur. Un besoin temporaire se couvre par un CDD conclu selon les articles L.122-1 et suivants, dans le régime des employés communaux ou du Code du travail. Les documents internes mentionnant ce régime doivent être mis à jour.

Quelle est la différence entre un employé communal et un salarié communal ?

L'employé communal est engagé par contrat par le conseil communal sous un régime de droit public (RGD du 28 juillet 2017), avec le tribunal administratif comme juridiction. Le salarié communal est lié par un contrat de travail de droit privé, relevant intégralement du Code du travail et du tribunal du travail.

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

Quelles conditions d'accès pour devenir employé communal ?

Les conditions sont identiques à celles des fonctionnaires : être ressortissant de l'Union européenne, maîtriser les trois langues administratives et présenter une aptitude constatée par le médecin du travail dans la Fonction publique.

Quelles sont les limites d'un CDD conclu par une commune ?

Le CDD obéit aux limites générales du Code du travail : 24 mois au maximum, renouvellements compris, avec deux renouvellements au plus (art. L.122-4 et L.122-5). Un contrat conclu en violation de ces règles est réputé à durée indéterminée (art. L.122-9).

Qui engage un employé communal et qui signe son contrat ?

L'employé communal est engagé par contrat (CDI ou CDD) par le conseil communal sur un poste créé par celui-ci ; le contrat est signé avec le collège des bourgmestre et échevins. La création du poste et l'engagement doivent être formalisés par des délibérations du conseil communal.

Qui fixe la rémunération des salariés communaux ?

La rémunération des salariés communaux est fixée par le conseil communal, conformément à l'article 22, alinéa 3, de la loi modifiée du 24 décembre 1985, le Code du travail restant applicable à la relation de travail.

Conditions d’exercice

Le régime choisi détermine le droit applicable et la juridiction compétente : droit public et tribunal administratif pour l'employé communal, Code du travail et tribunal du travail pour le salarié communal.

Élément	Employé communal	Salarié communal
Base légale	RGD du 28 juillet 2017 (régime et indemnités des employés communaux)	Code du travail ; art. 22, al. 3, de la loi modifiée du 24 décembre 1985
Engagement	Contrat (CDI ou CDD) par le conseil communal, sur un poste créé par lui ; contrat signé avec le collège des bourgmestre et échevins	Contrat de travail conclu avec la commune ; rémunération fixée par le conseil communal
Conditions d'accès	Identiques à celles des fonctionnaires : ressortissant UE, trois langues administratives, aptitude constatée par le médecin du travail dans la Fonction publique	Conditions du droit commun du travail
Résiliation	Décision motivée du conseil communal	Règles du Code du travail (préavis, motifs)
Juridiction	Tribunal administratif	Tribunal du travail

Modalités pratiques

Le contrat écrit est obligatoire dans les deux régimes et le CDD obéit aux limites générales du Code du travail : 24 mois au maximum, renouvellements compris.

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

Modalité	Règle
Contrat écrit	Obligatoire pour le CDI comme pour le CDD (art. L.121-4)
CDD : durée maximale	24 mois renouvellements compris, deux renouvellements au plus (art. L.122-4 et L.122-5)
CDD irrégulier	Contrat conclu en violation des règles sur le CDD réputé à durée indéterminée (art. L.122-9)
Pension de l'employé communal	Affiliation à la CNAP, puis passage au régime de la CPFEC après 12 années de service ininterrompu et au plus tard à 55 ans
Allocation de fin d'année	Accordée à l'employé communal par assimilation aux fonctionnaires communaux

Pratiques et recommandations

Qualifier le besoin avant l'engagement : un poste permanent justifie un employé communal ou un CDI de droit privé, un besoin temporaire un CDD conforme aux articles L.122-1 et suivants.

Formaliser la création du poste et l'engagement par des délibérations du conseil communal, socle de la sécurité juridique du contrat.

Bannir la terminologie « auxiliaire communal » des contrats et délibérations, ce prétendu statut n'ayant aucune base légale vérifiée.

Surveiller les échéances des CDD pour éviter un dépassement de la durée maximale ou un troisième renouvellement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 22, al. 3	Rémunération des salariés communaux fixée par le conseil communal ; Code du travail applicable
RGD du 28 juillet 2017 (employés communaux)	Régime et indemnités des employés communaux : engagement contractuel, résiliation, allocation de fin d'année
Art. L.121-4	Constatation écrite du contrat de travail
Art. L.122-1 à L.122-5	Cas de recours au CDD, durée maximale de 24 mois, deux renouvellements
Art. L.122-9	Requalification en CDI du contrat conclu en violation des règles sur le CDD

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

Le contrat d'auxiliaire communal ne correspond à aucun statut prévu par les textes en vigueur : tout engagement contractuel communal relève soit du régime des employés communaux, soit du Code du travail. Les documents internes mentionnant un tel régime doivent être mis à jour. En cas de doute, la délibération du conseil communal et le contrat signé font foi.

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.