Comment s'organise la gestion prévisionnelle des emplois dans une commune luxembourgeoise ?

Réponse courte

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans une commune n'est encadrée par **aucune obligation légale spécifique** : ni plan pluriannuel imposé, ni approbation ministérielle. Elle relève du **pouvoir d'organisation** de la commune : le **conseil communal** crée les postes, nomme les fonctionnaires, engage les employés communaux et fixe la rémunération des salariés communaux.

Le statut offre néanmoins des leviers vérifiés pour piloter les effectifs : **mobilité intercommunale** sans nouveau service provisoire, détachement motivé de 2 ans au maximum renouvelable, service à **temps partiel**, compte épargne-temps et **fonctionnarisation** des employés communaux après au moins 15 années de service.

La démarche prend la forme d'un outil d'organisation interne, formalisé par délibérations du conseil communal : inventaire des postes, anticipation des départs et des recrutements, plan de formation, sans cadre réglementaire imposé.

Définition

La **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) est une démarche d'anticipation des besoins en personnel : effectifs, départs, recrutements, compétences. Dans le secteur communal, elle n'est définie par aucun texte : elle s'appuie sur les compétences du **conseil communal**, qui crée les postes et décide des nominations et engagements, et sur les instruments de mobilité et d'aménagement prévus par le statut.

Questions fréquentes

La GPEC est-elle obligatoire pour les communes luxembourgeoises ?

Non, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences n'est encadrée par aucune obligation légale spécifique : ni plan pluriannuel imposé, ni approbation ministérielle. Elle relève du pouvoir d'organisation de la commune et se formalise par des délibérations du conseil communal.

Les créations de postes communaux nécessitent-elles une approbation ministérielle ?

Non, aucune approbation ministérielle des créations de postes ou des nominations n'existe plus dans le secteur communal. Les rôles sont répartis entre les organes communaux, et la délégation du personnel (obligatoire au-delà de 14 agents) rend son avis sur la nomination définitive lorsqu'elle existe.

Quels instruments statutaires permettent de piloter les effectifs communaux ?

Les leviers vérifiés sont la mobilité intercommunale sans nouveau service provisoire (art. 2, §7), le détachement motivé de 2 ans maximum renouvelable (art. 8, §3), le service à temps partiel, le compte épargne-temps (RGD du 31 août 2018) et la fonctionnarisation des employés communaux.

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

Qui crée les postes et nomme les agents dans une commune ?

Le conseil communal : il crée les postes, nomme les fonctionnaires (nomination provisoire et définitive), engage les employés communaux sur des postes créés par lui et fixe la rémunération des salariés communaux. Le collège des bourgmestre et échevins signe les contrats des employés communaux.

Un employé communal peut-il devenir fonctionnaire ?

Oui, la fonctionnarisation des employés communaux est possible après au moins 15 années de service (art. 94 de la loi modifiée du 24 décembre 1985).

Un fonctionnaire communal peut-il travailler à temps partiel ?

Oui, le statut prévoit un service à temps partiel de 40 à 90 % (art. 32 de la loi de 1985) et des emplois à mi-temps créés par le conseil communal (art. 34).

Conditions d’exercice

Aucun plan de gestion prévisionnelle obligatoire n'est prévu par les textes : la démarche mobilise des instruments statutaires vérifiés, à la main de la commune.

Instrument	Contenu
Création de postes et nominations	Compétence du conseil communal : nomination provisoire et définitive des fonctionnaires, engagement des employés communaux sur des postes créés par lui
Mobilité intercommunale	Nouvelle nomination auprès d'une autre commune, d'un syndicat ou d'un établissement public sans nouveau service provisoire (art. 2, §7)
Détachement	Pour raisons motivées, 2 ans au maximum, renouvelable (art. 8, §3)
Temps partiel	Service à temps partiel de 40 à 90 % (art. 32) ; emplois à mi-temps créés par le conseil communal (art. 34)
Compte épargne-temps	RGD du 31 août 2018
Fonctionnarisation des employés	Possible après au moins 15 années de service (art. 94)

Modalités pratiques

Les rôles sont répartis entre les organes communaux, sans intervention ministérielle sur les créations de postes ou les nominations.

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

Acteur	Rôle
Conseil communal	Crée les postes, nomme les fonctionnaires, engage les employés communaux, fixe la rémunération des salariés communaux
Collège des bourgmestre et échevins	Signe les contrats des employés communaux ; peut instaurer l'horaire mobile
Délégation du personnel	Obligatoire si l'effectif dépasse 14 agents ; avis sur la nomination définitive lorsqu'elle existe
Comité du syndicat de communes	Personnel des syndicats soumis au même régime que le personnel communal, fixé par délibérations du comité (loi modifiée du 23 février 2001)

Pratiques et recommandations

Cartographier les effectifs par carrière et par service à partir des délibérations de création de postes, socle de toute projection pluriannuelle.

Anticiper les départs à la retraite et les fins de service provisoire pour caler les recrutements sur le calendrier des examens du secteur communal.

Mobiliser les instruments statutaires existants, mobilité interne, détachement, temps partiel, compte épargne-temps et fonctionnarisation des employés, plutôt que de créer des dispositifs sans base réglementaire.

Associer la délégation du personnel à la démarche et solliciter au besoin l'accompagnement du SYVICOL.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 3 à 5	Nominations par le conseil communal, service provisoire
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 2, §7	Mobilité intercommunale sans nouveau service provisoire
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 8, §3	Détachement (2 ans au maximum, renouvelable)
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 32 et 34	Service à temps partiel, emplois à mi-temps
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 94	Fonctionnarisation des employés communaux (15 années de service au moins)
RGD du 31 août 2018	Compte épargne-temps de la fonction publique communale

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

Aucune approbation ministérielle des créations de postes ou des nominations n'existe plus dans le secteur communal. Les plans de GPEC restent des outils d'organisation interne sans valeur réglementaire propre. Leur formalisation passe par des délibérations du conseil communal.

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.