

Amendements du groupe politique LSAP

Projet de loi sur le régime d'indemnisation et de compensation opérationnel de l'Armée luxembourgeoise

*

J'ai l'honneur de vous soumettre ci-après deux amendements du groupe politique LSAP au projet de loi sous rubrique.

Les amendements se rapportent au texte du projet de loi tel qu'il ressort des amendements gouvernementaux déposés le 15 octobre 2025.

Un texte coordonné du projet de loi est joint aux amendements proposés par le groupe politique LSAP (**figurant en caractères gras et soulignés**).

*

Amendement 1 concernant l'article 4, alinéa 1^{er}

L'article 4, alinéa 1^{er}, du projet de loi est amendé comme suit :

- 1° À la phrase liminaire, les termes « non pensionnable et non cotisable » sont remplacés par ceux de « pensionnable et cotisable » ;
- 2° Au point 2°, le chiffre « 6,50 » est remplacé par celui de « 7,96 ».

Commentaire :

Le Conseil d'État a qualifié cette indemnité de « rémunération qui, au sens de la loi fiscale, constitue un revenu soumis à l'impôt ». Si cette indemnité constitue un revenu imposable, elle devrait logiquement être considérée comme un revenu assujéti à cotisations sociales et, partant, être prise en considération dans le calcul des droits à pension.

Cette approche est d'ailleurs cohérente avec le traitement d'autres indemnités versées au personnel de l'Armée. À titre d'exemple, la prime de vol du personnel navigant de la composante aérienne de l'Armée luxembourgeoise, qui vise également à maintenir la capacité opérationnelle de l'Armée et qui peut atteindre des montants substantiels (de 18,78 à 106,8 points indiciaires selon la fonction), est expressément pensionnable. De même, d'autres primes liées à des sujétions particulières ou à l'organisation du travail, telles que la prime d'astreinte liée à l'organisation du travail ou la prime d'astreinte liée aux fonctions, sont également pensionnables. Il serait incohérent de traiter différemment l'indemnité pour activités militaires d'instruction et d'entraînement, qui constitue une rémunération pour des prestations effectives visant la préparation opérationnelle de l'Armée. Le principe d'égalité de traitement commande que cette indemnité soit pensionnable et cotisable au même titre que les autres éléments de rémunération comparables.

Le principe d'égalité devant la loi impose un traitement équitable entre toutes les catégories de personnel militaire. L'amendement gouvernemental a revalorisé les indemnités des militaires de

carrière de 76,9 pour cent (de 6,5 à 11,5 points indiciaires), tandis que les soldats volontaires ne bénéficient que d'une augmentation de 44,4 pour cent (de 4,5 à 6,5 points indiciaires).

Cette disparité de traitement de 32,5 pour cent (soit 1,46 point indiciaire) crée un régime à deux vitesses. Pour garantir l'égalité de traitement, l'indemnité des soldats volontaires doit être portée à 7,96 points indiciaires, représentant une revalorisation équivalente de 76,9 pour cent. Cette mesure renforcerait également l'attractivité du statut de soldat volontaire.

Amendement 2 concernant l'article 8

À la suite de l'article 8, paragraphe 2, du projet de loi sont insérés les paragraphes 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit :

« (3) Le solde cumulé du relevé spécifique visé au paragraphe 1^{er} et des heures épargnées sur un compte épargne-temps conformément aux dispositions applicables dans la fonction publique ne peut excéder 1 800 heures.

(4) L'état-major de l'Armée établit un relevé statistique annuel de la participation du personnel de l'Armée aux activités militaires d'instruction et d'entraînement. Ce relevé est communiqué au ministre ayant la Défense dans ses attributions et aux organisations syndicales représentatives.

Le relevé contient notamment :

1° le nombre moyen de jours d'activités par catégorie de personnel ;

2° la répartition de la charge de travail entre les différentes unités et fonctions ;

3° les données agrégées relatives aux absences pour cause de maladie susceptibles d'être en lien avec la charge de travail ;

4° l'évolution du recours aux compensations en nature et aux indemnisations pécuniaires.

Sur la base de ce relevé, l'état-major de l'Armée prend, sous l'autorité du ministre ayant la Défense dans ses attributions, dans la mesure du possible et sans préjudice des nécessités du service, les mesures nécessaires pour assurer une répartition équitable de la charge de travail et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. ».

Commentaire :

Le paragraphe 3 nouveau établit un plafond global de 1 800 heures pour le solde cumulé du relevé spécifique des heures de compensation prévu par la loi en projet et des heures épargnées sur un compte épargne-temps conformément aux dispositions applicables dans la fonction publique.

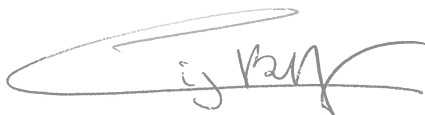
Le paragraphe 4 nouveau introduit un suivi statistique annuel de la participation du personnel militaire aux activités d'instruction et d'entraînement, sans imposer de limites rigides pouvant entraver la flexibilité opérationnelle nécessaire à l'Armée.

Un tel suivi permet d'identifier en amont les situations de charge de travail excessive susceptibles d'affecter la santé physique et mentale du personnel, conformément aux obligations de

l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux. Il établit aussi un dialogue social fondé sur des données objectives plutôt que sur des perceptions individuelles.

La communication du relevé aux organisations syndicales représentatives garantit la transparence et permet un échange constructif sur la gestion des ressources humaines. Les données collectées permettront à l'état-major d'identifier les déséquilibres dans la répartition de la charge de travail et de prendre des mesures correctives appropriées, dans le respect des nécessités opérationnelles.

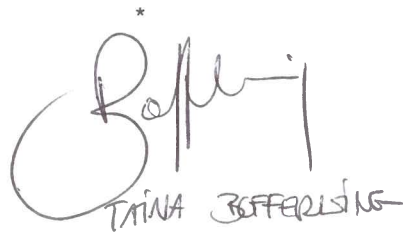
Cette approche, fondée sur le monitoring et la prévention plutôt que sur des interdictions, concilie les impératifs de flexibilité opérationnelle avec les exigences légitimes de protection de la santé du personnel. Elle s'inscrit dans les meilleures pratiques de gestion des ressources humaines dans les organisations publiques modernes et démontre l'engagement de l'État luxembourgeois en faveur d'une gestion responsable et durable de son personnel militaire.



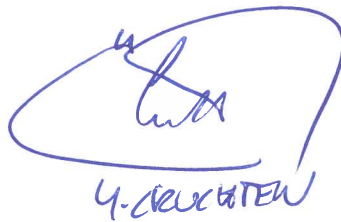
Liz Braz



Marc di Bartolomeo



TINA JUFFERLING



Y. CLUXETEN



Ben Polidori