

N° 8121⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

PROJET DE LOI

**portant modification de la loi modifiée du 16 avril 1979
fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYES PUBLICS

(27.1.2025)

Par courriel du 19 novembre 2024, Monsieur le Ministre de la Fonction publique a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur les amendements gouvernementaux au projet de loi spécifié à l'intitulé.

Les amendements en question ont pour objet de modifier le projet de loi initial n° 8121 visant à conférer un nouveau cadre général à l'exercice du télétravail dans la fonction publique étatique, ceci afin de tenir compte des avis n°s 61.288 et 61.289 du 20 juin 2023 du Conseil d'État sur ledit projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail des fonctionnaires et employés de l'État. Toutes les dispositions principales relatives à l'exercice du télétravail seront désormais inscrites au niveau de la loi en application de l'article 50, paragraphe (3), de la Constitution.

Les amendements sous avis appellent les observations suivantes de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

*

OBSERVATIONS PRELIMINAIRES

La Chambre relève qu'il est grand temps de mettre en place un cadre légal uniforme pour l'exercice du télétravail. Les dispositions en question doivent valoir auprès de toutes les administrations et tous les services de l'État, mais également auprès de tous les établissements publics pour le personnel y soumis au régime de droit public.

Ensuite, la Chambre approuve quant au principe la nouvelle mouture des dispositions relatives au télétravail par rapport au projet de règlement grand-ducal initialement prévu, même si certaines notions manquent de précision et peuvent toujours donner lieu à interprétation (comme la définition de la notion « *raisons exceptionnelles et imprévues* » pour justifier une dérogation au droit à la déconnexion ou de celle d'« *intérêt du service* »).

En outre, le texte introduit par les amendements n'apporte pas de réponse à certaines questions que la Chambre avait posées dans son avis n° A-3829 du 24 février 2023 sur les projets de loi et de règlement grand-ducal initiaux. Il en est ainsi par exemple de la question de savoir si la décision d'autorisation de télétravail pourra être amendée (en cas de changement de résidence ou de fonction de l'agent, etc.), ou si une nouvelle autorisation devra être émise chaque fois qu'un élément à la base de l'autorisation originale fait l'objet d'un changement.

La Chambre renvoie à cet avis pour toutes les observations auxquelles il n'a pas été donné suite à travers les amendements gouvernementaux sous avis.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Ad amendement 1

En ce qui concerne la prestation des heures de travail pendant le télétravail, la Chambre approuve que le commentaire de l'amendement 1 précise que « *les heures de travail prestées en télétravail doivent être enregistrées dans le système de gestion d'horaire informatique* » et que « *l'enregistrement automatique d'un forfait de 8 heures n'est pas conforme aux règles applicables en matière de durée de travail* ».

En effet, l'enregistrement d'un forfait est actuellement appliqué par certains services, ce qui n'est pas conforme à l'article 18-2 du statut général et au droit européen. Le temps de travail réel doit pouvoir être saisi et enregistré (voir par exemple l'arrêt du 14 mai 2019 de la Cour de justice de l'Union européenne, affaire C-55/18).

La Chambre fait toutefois remarquer que, selon les articles 18-6 et 18-11 du statut général, l'enregistrement du temps de travail dans un système de gestion d'horaire informatique n'est a priori effectué que dans le cadre de l'horaire de travail mobile. Or, à l'article 18-10, il est prévu que, « *à défaut d'application d'un horaire de travail mobile, le chef d'administration fixe les huit heures de temps de présence obligatoire* ».

Il faudra garantir que la saisie réelle du temps de travail soit possible dans tous les cas. Afin d'éviter tout doute à cet égard, la Chambre recommande de compléter le nouvel article 19bis du statut général par une disposition dans ce sens.

En ce qui concerne le rôle de la représentation du personnel (ou, à défaut, du délégué à l'égalité), le commentaire de l'amendement 1 indique que le chef d'administration est tenu d'impliquer la représentation du personnel lorsqu'il élabore une note de service relative à la mise en place du télétravail, ceci conformément à l'article 36 du statut général.

La Chambre relève que le rôle de la représentation du personnel ne devrait pas être limité à se prononcer sur une éventuelle note de service. En effet, pour le cas où une telle note n'existerait pas, la représentation du personnel ne serait pas impliquée dans la détermination des conditions et modalités d'exercice du télétravail des agents de l'administration.

Le texte projeté prévoit que le supérieur hiérarchique est chargé de formuler un avis sur chaque demande individuelle de télétravail présentée par un agent.

Dans un souci d'égalité de traitement, il faut garantir que les règles applicables en la matière (pour la détermination de l'éligibilité au télétravail des postes, fonctions et activités, pour la mise en place et l'organisation du télétravail, etc.) soient les mêmes pour chaque agent. Pour atteindre cet objectif, l'implication de la représentation du personnel dès le stade de l'élaboration de ces règles est importante et doit être assurée.

Selon le nouvel article 19bis, paragraphe (6), alinéas 1^{er} et 3, « *le télétravailleur doit garantir la confidentialité de toutes les données de l'administration dont il dispose* » et « *le télétravailleur est responsable de la protection des informations dont il est le dépositaire et, à ce titre, il veille à assurer leur confidentialité, intégrité et disponibilité* ».

La Chambre signale que la garantie de la confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité des données de l'administration et des informations dont le télétravailleur est le dépositaire est le rôle et la responsabilité de l'employeur (État, administration, établissement public, etc.), qui doit mettre en place les mesures de sécurité afférentes et nécessaires. Cette garantie ne peut pas être imputée au télétravailleur (sauf en cas de mauvaise foi).

L'alinéa 2 du même paragraphe (6) prévoit que « *le télétravailleur n'est pas autorisé à sortir des documents sensibles professionnels en dehors de son administration (...)* ».

Cette disposition fait double emploi avec le principe général du secret professionnel. La Chambre se demande dès lors pourquoi elle est énoncée spécifiquement pour le télétravailleur.

D'après le paragraphe (7), alinéa 1^{er}, « *le télétravailleur continue à bénéficier de la législation prévue en matière d'accident du travail* ».

La Chambre estime qu'il s'agit-là d'une évidence. Elle tient à souligner que la santé et la sécurité au travail sont de la compétence de l'employeur, qui doit mettre en œuvre les mesures nécessaires et informer le télétravailleur de façon adéquate sur celles-ci.

Ad amendement 2

L'amendement sous rubrique se propose d'inscrire le droit à la déconnexion à l'article 18-1 du statut général.

La Chambre note que, contrairement à l'article 8 du projet de règlement grand-ducal initialement prévu, la nouvelle disposition légale ne mentionne pas expressément le « *droit à la déconnexion* ». Celui-ci découle néanmoins du texte.

La Chambre approuve que le droit à la déconnexion ne soit pas limité au télétravail, mais qu'il soit étendu à toute forme de travail.

La disposition projetée prévoit qu'un agent ne peut être contacté en dehors de la durée de travail que pour des raisons exceptionnelles et imprévues (conditions cumulatives) ou s'il est désigné à une période de permanence.

La Chambre signale d'abord que les cas de maladie ne doivent pas constituer à eux seuls une raison exceptionnelle et imprévue pour contacter un agent. Lorsqu'un agent qui est censé travailler tombe malade, l'administration ne doit pas pouvoir recourir à un autre agent « *déconnecté* » pour rappeler ce dernier au travail à la place de l'agent malade pour la seule raison de la maladie. De même, il est évident qu'un agent qui est malade et qui est « *déconnecté* » de ce fait ne pourra pas être rappelé au travail.

Ensuite, la Chambre relève que la notion de « *période de permanence* » qui est utilisée à la disposition en question n'est pas prévue et définie par le statut général. Ce dernier emploie en effet la notion d'« *astreinte à domicile* ». Il faudra donc écrire « *si le fonctionnaire est désigné à une astreinte à domicile* » à la disposition sous examen.

Ce n'est que sous la réserve des observations qui précèdent que la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord avec les amendements gouvernementaux lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 27 janvier 2025.

Le Directeur,
G. TRAUFFLER

Le Président,
R. WOLFF

