

N° 8121⁷

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

PROJET DE LOI

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

* * *

DEUXIÈME AVIS COMPLÉMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYÉS PUBLICS

(29.4.2026)

Par dépêche du 2 février 2026, Monsieur le Ministre de la Fonction publique a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur les amendements parlementaires au projet de loi spécifié à l'intitulé.

Les amendements en question ont pour objet de modifier le projet de loi n° 8121 visant à conférer un cadre général à l'exercice du télétravail dans la fonction publique étatique, ceci notamment afin de tenir compte de l'avis complémentaire n° 61.288 du 7 octobre 2025 du Conseil d'État. Ils appellent les observations suivantes de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

Ad amendement 1

L'amendement 1, point 1°, prévoit de compléter le texte du projet de loi par une nouvelle disposition prévoyant que « *le télétravailleur doit être en mesure de se rendre, dans le plus bref délai, dans les locaux où il est affecté lorsque l'intérêt du service l'exige* ».

Selon le commentaire afférent, l'objectif de cette disposition est de régler « *le cas de figure dans lequel le déplacement du télétravailleur dans les locaux de l'administration où il est affecté s'avère nécessaire* ». Il est par ailleurs précisé audit commentaire que « *le télétravailleur ne peut pas exercer son télétravail à partir de lieux qui seraient éloignés du site de l'administration d'affectation au point d'empêcher un déplacement rapide sur site* » et que, « *par analogie à l'article 13 du statut général des fonctionnaires qui a trait au devoir de résidence du fonctionnaire, le lieu de l'exercice du télétravail doit se situer à une distance de son lieu de travail ne l'empêchant pas d'accomplir ses fonctions normalement* ».

La Chambre signale qu'il faudra veiller à ce que la nouvelle disposition ne vide pas le dispositif du télétravail de tout son sens. En effet, l'un des objectifs du recours au télétravail est justement de réduire les déplacements sur le lieu de travail d'affectation. Dans la pratique, de nombreux agents ont leur domicile à un endroit plutôt éloigné de leur lieu de travail d'affectation et ils choisissent la forme du télétravail, avec l'accord de leur chef d'administration, pour éviter de devoir se déplacer et surtout pour éviter le trafic routier qui ne cesse de croître.

Aussi, le télétravailleur n'est pas à confondre avec un agent soumis à une permanence de service ou une astreinte à domicile pour service de disponibilité conformément à l'article 19 du statut général. Toutefois, en obligeant le télétravailleur d'être en mesure de se rendre dans le plus bref délai sur son poste de travail d'affectation en cas d'intérêt du service, le texte met en place une sorte d'astreinte, ce qui est problématique.

La disposition projetée vise en outre seulement « *les locaux où il [l'agent] est affecté* ». Or, qu'en est-il par exemple si l'agent serait appelé à se rendre de son lieu de télétravail à un autre endroit pour des raisons de service (une réunion en externe, etc.)? Le texte ne tient pas compte d'un tel cas de figure.

De plus, les notions « *dans le plus bref délai* » et « *intérêt du service* » ne sont pas définies. Elles peuvent donc être interprétées librement et différemment par chaque administration et pour chaque agent, le cas échéant au détriment des télétravailleurs, qui risquent d'être exposés à une procédure disciplinaire en cas d'impossibilité de se rendre sur leur lieu de travail d'affectation dans le délai déterminé par le chef d'administration.

Concernant le renvoi à l'article 13 du statut général par le commentaire de l'amendement 1, pour justifier l'introduction de la nouvelle disposition, la Chambre réitère la remarque suivante, qu'elle avait formulée dans son avis n° A-3829 du 24 février 2023 sur le projet de loi initial n° 8121 et le projet de règlement grand-ducal afférent:

« Si la Chambre est d'accord que l'agent doit résider à un lieu ne l'empêchant pas d'accomplir ses fonctions normalement, elle fait remarquer que la référence à la distance du lieu de travail de l'agent, c'est-à-dire des locaux de l'administration, ne fait guère de sens dans le cadre du télétravail. Un agent pourrait très bien se trouver à l'autre bout du monde et être quand même parfaitement en mesure d'accomplir ses fonctions normalement en recourant au télétravail. La portée de l'article 13 du statut général est donc à relativiser dans le contexte du télétravail. »

Au vu des observations qui précèdent, la Chambre se montre dès lors réticente devant la nouvelle disposition qui est introduite par l'amendement 1, point 1°. Elle estime que les situations dans lesquelles le télétravailleur serait obligé de se rendre sur son lieu de travail d'affectation devraient être déterminées en amont dans le cadre de l'éligibilité des fonctions au télétravail et dans le cadre de la décision d'autorisation du télétravail (qui pourrait par exemple prévoir que l'agent en télétravail doit être en mesure de se déplacer pour participer en présentiel à une réunion). En tout cas, la Chambre demande de supprimer le bout de phrase « , dans le plus bref délai, » à la disposition projetée. Pour le cas où un agent en télétravail devrait d'urgence être rappelé sur son lieu de travail d'affectation, les dispositions relatives aux devoirs de l'agent (chapitre 5 du statut général) sont de toute façon applicables.

Le point 2° de l'amendement 1 prévoit de supprimer la possibilité d'organiser un entretien entre l'agent et le supérieur hiérarchique sur l'éligibilité des fonctions au télétravail, entretien pour lequel l'agent aurait pu se faire assister par un membre de la représentation du personnel ou par un autre agent de l'administration.

Selon le commentaire de l'amendement, la disposition en question est supprimée pour donner suite à l'avis du Conseil d'État.

La Chambre note que, dans son avis du 7 octobre 2025, le Conseil d'État a relevé « que la disposition en question est sans plus-value normative en ce qu'un entretien peut toujours avoir lieu d'un commun accord entre le fonctionnaire et son supérieur » et que, « si l'intention des auteurs était de conférer au fonctionnaire le droit de demander un tel entretien, il conviendrait de reformuler la disposition en ce sens ».

Il s'avère que la volonté initiale des auteurs du texte était de conférer effectivement un tel droit à l'agent, comme ceci découle du commentaire des articles du projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail des fonctionnaires et employés de l'État: « l'analyse de l'éligibilité individuelle doit faire l'objet d'un entretien entre l'agent candidat au télétravail et son supérieur hiérarchique ».

Cela dit, la Chambre peut marquer son accord avec la nouvelle formulation du texte, dans la mesure où l'agent a toujours le droit d'être entendu en ses explications en cas de rejet de sa demande de télétravail et de se faire assister à ce moment par un membre de la représentation du personnel ou par un autre agent de l'administration.

Par ailleurs, la Chambre rappelle dans ce contexte qu'il faut garantir que les règles applicables en matière de télétravail (détermination de l'éligibilité au télétravail des postes, fonctions et activités au sein de l'administration, mise en place et organisation du télétravail, etc.) soient les mêmes pour chaque agent de l'administration. Pour atteindre cet objectif, l'implication de la représentation du personnel dès le stade de l'élaboration de ces règles doit être assurée en vertu de l'article 36 du statut général.

Ad amendement 2

En ce qui concerne les raisons exceptionnelles et imprévues (conditions cumulatives) pour lesquelles un agent peut être contacté lorsqu'il est déconnecté, le texte est très imprécis. L'article 19, paragraphe (1), du statut général, traitant notamment des cas d'urgence imprévisibles justifiant le recours aux heures supplémentaires, n'est pas visé par exemple. Le renvoi prévu à la nouvelle disposition consacrant le droit à la déconnexion est limité à l'article 19, paragraphe (2), relatif à l'astreinte à domicile.

Dans ce contexte, la Chambre relève que les cas d'urgence mentionnés à l'article 19, paragraphe (1), du statut général ne couvrent pas la panoplie des situations d'urgence auxquelles les agents des nombreuses administrations doivent faire face dans la pratique. Il faudrait adapter ce texte afin de couvrir toutes les situations d'urgence que peuvent rencontrer les administrations.

Pour le reste, la Chambre renvoie aux maintes remarques qu'elle avait présentées dans ses avis sur les versions précédentes du projet de loi amendé sous examen, remarques qui gardent toute leur pertinence et qui sont notamment les suivantes:

- le texte omet de préciser 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 représentation du personnel de l'administration devra être impliquée à tous les stades de la procédure, et surtout dans la détermination générale des conditions et modalités d'exercice du télétravail;
- 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 doit être 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);
- des dispositions garantissant le respect de la vie privée du télétravailleur, comme celles qui étaient prévues par le règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique, doivent être insérées dans la future loi;
- la saisie réelle du temps de travail doit être possible pour les agents en télétravail, tout comme ceci est le cas pour les agents qui ne sont pas en télétravail;
- en ce qui concerne la mise à disposition au télétravailleur de l'équipement de travail nécessaire, le texte se limite à mentionner les outils et matériel informatiques, alors que le télétravailleur peut toutefois aussi avoir besoin de matériel autre que de l'équipement informatique;
- la question de la prise en charge des frais récurrents relatifs au télétravail et au fonctionnement de l'équipement mis à disposition du télétravailleur n'est pas abordée par le texte. Ces frais doivent être à la charge de l'administration;
- la disposition selon laquelle le télétravailleur n'est pas autorisé à sortir des documents sensibles professionnels en dehors de son administration manque de clarté et peut être problématique pour le télétravailleur;
- le texte omet de déterminer l'application au télétravailleur des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail;
- le projet ne comporte pas de disposition réglant la situation des agents en télétravail qui doivent le cas échéant participer à des réunions et formations dans les locaux de l'administration ou ailleurs et donc quitter leur lieu de télétravail à cette fin. La question qui se pose notamment est celle de savoir si le trajet entre le lieu du télétravail et lesdits locaux est considéré comme temps de travail.

La Chambre réitère sa demande d'adapter le projet de loi sur tous ces points.

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 parlementaires lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 29 avril 2026.

Le Directeur,
G. TRAUFLER

La Présidente,
M. GUIRSCH

