



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de loi 7644

Projet de loi portant modification

1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat

Date de dépôt : 31-07-2020

Date de l'avis du Conseil d'État : 26-10-2021

Auteur(s) : Monsieur Marc Hansen, Ministre de la Fonction publique

## Liste des documents

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
31-07-2020	Déposé	7644/00	<u>3</u>
16-09-2020	Commission de la Fonction publique Procès verbal ( 04 ) de la reunion du 16 septembre 2020	04	<u>27</u>
07-12-2020	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (25.11.2020)	7644/01	<u>36</u>
26-10-2021	Avis du Conseil d'État (26.10.2021)	7644/02	<u>45</u>
06-10-2022	Commission de la Fonction publique Procès verbal ( 05 ) de la reunion du 6 octobre 2022	05	<u>52</u>
06-10-2022	Commission de la Sécurité intérieure et de la Défense Procès verbal ( 29 ) de la reunion du 6 octobre 2022	29	<u>62</u>

7644/00

## N° 7644

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

**PROJET DE LOI**

portant modification

1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat

\* \* \*

(Dépôt: le 31.7.2020)

## SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (29.7.2020).....	1
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi.....	3
4) Commentaire des articles.....	7
5) Textes coordonnés.....	13
6) Fiche financière .....	19
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	19

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre de la Fonction publique et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

*Article unique.*– Notre Ministre de la Fonction publique est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification

1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

Cabasson, le 29 juillet 2020

*Le Ministre de la Fonction publique,*

Marc HANSEN

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objectif d'apporter des aménagements aux dispositions relatives à la durée de travail et à l'aménagement du temps de travail prévues aux articles 18 et suivants de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et de modifier certaines dispositions concernant la prime d'astreinte prévue par l'article 22 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

La loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique a inscrit dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat les règles relatives à la durée de travail ayant figuré auparavant dans un règlement grand-ducal du 12 novembre 2011. Suite à cela, ces règles sont devenues beaucoup plus visibles pour les administrations et les agents de l'Etat et malgré le fait que les principes généraux relatifs à la durée de travail sont restés largement similaires à celles contenues dans l'ancien règlement grand-ducal, cette visibilité a généré une remise en question de certains modes d'organisation du travail bien ancrés depuis des décennies et qui s'avèrent non conformes au cadre légal très strict.

Force est de constater que l'actuelle législation sur l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique, notamment pour ce qui est de la durée maximale de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine, crée des difficultés d'application auprès des entités qui font du travail posté ou assurent des missions à caractère imprévisible. Tel est le cas par exemple auprès de la Police, de l'Armée, de l'Administration des Ponts et Chaussées ou du CGDIS.

La Confédération générale de la Fonction publique (CGFP) et le Ministre de la Fonction publique ont fait ensemble le constat d'un besoin d'agir dans le domaine de l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique.

La réforme repose d'ailleurs essentiellement sur un accord concerté entre la CGFP et le Ministre de la Fonction publique conclu en date du 21 janvier 2020 qui a défini de façon précise les points essentiels de la réforme relative à l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique.

La réforme des articles 18 et suivants de la loi précitée du 16 avril 1979 a pour objectif de permettre les ouvertures prévues par la directive européenne 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail lorsque les missions assurées par les administrations rendent possibles l'application de dérogations aux principes de la durée de travail.

En effet, la directive précitée permet une plus grande souplesse de l'aménagement du temps de travail grâce à des dérogations bien encadrées aux grands principes régissant la durée de travail. Il convient d'adapter les dispositions du statut général des fonctionnaires de l'Etat afin que les administrations étatiques, avec la très grande variété de tâches qu'elles doivent assurer, puissent aménager leur mode de travail selon leurs besoins et nécessités et ce dans les limites du cadre posé par la directive précitée.

Le projet de loi inclut également certaines adaptations concernant la prime d'astreinte prévues par un accord conclu le 17 juin 2019 entre les ministres de la Fonction publique et de la Sécurité intérieure avec la CGFP, le Syndicat national de la Police grand-ducale, l'Association du cadre supérieur de la Police et le Syndicat du personnel civil de la Police grand-ducale.

\*

## TEXTE DU PROJET DE LOI

### Chapitre 1<sup>er</sup> – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article 18-2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> devient le nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>.

2° Au nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>, il est ajouté un deuxième alinéa libellé comme suit :

« En cas de service à temps partiel, la durée normale de travail est fixée proportionnellement au degré de la tâche du fonctionnaire. Une autre répartition des heures de travail peut être convenue avec le chef d'administration dans l'intérêt du service. »

3° L'alinéa 2 devient le nouveau paragraphe 2.

4° Les alinéas 3 et 4 actuels sont supprimés.

5° Il est ajouté un nouveau paragraphe 3 libellé comme suit:

« (3) En cas d'application d'un horaire de travail mobile ou du travail posté, la durée moyenne de travail, calculée sur la période de référence applicable, ne peut pas dépasser quarante-huit heures par semaine. La période de référence est fixée à un mois.

Les périodes de congé de récréation et les périodes de congé pour raisons de santé ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la durée moyenne de travail. »

**Art. 2.** A l'article 18-5 de la même loi, le bout de phrase « au moins vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier » est remplacé par « au moins quarante-quatre heures en continu ».

**Art. 3.** A la suite de l'article 18-5 de la même loi, il est ajouté un nouvel article 18-5*bis* libellé comme suit :

« Art. 18-5*bis*. Est considéré comme travailleur de nuit tout fonctionnaire qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement ou qui accomplit, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel, pour autant que cette partie soit supérieure à un quart de ses heures de travail annuelles prestées.

La période nocturne se situe entre 22.00 et 6.00 heures.

Le temps de travail normal du travailleur de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures calculée sur une période de sept jours. »

**Art. 4.** Au chapitre 7 de la même loi, l'intitulé de la Section II. est remplacé par l'intitulé suivant : « Section II. – Aménagement du temps de travail ».

**Art. 5.** Au chapitre 7 de la même loi, sous la section II., il est ajouté une nouvelle sous-section intitulée « Sous-section I. – Horaire de travail mobile et horaire de travail fixe ».

**Art. 6.** L'article 18-8 de la même loi est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, le terme « mois » est remplacé par les termes « période de référence ».

b) A l'alinéa 2, les termes « un mois » sont remplacés par les termes « la période de référence ».

2° Il est ajouté un nouveau paragraphe 3, libellé comme suit :

« (3) Lorsqu'en application de l'article 18-17, point 3°, la période de référence est supérieure à un mois, l'affectation du solde positif et la compensation du solde négatif sont effectuées à la fin de la période de référence, par dérogation aux articles 4, point 2, et 7, paragraphe 3, de la loi précitée du 1<sup>er</sup> août 2018. »

**Art. 7.** A l'article 18-10 de la même loi, le paragraphe 2 est modifié comme suit :

1° A l'alinéa 1<sup>er</sup>, en début de phrase, le terme « Le » est remplacé par les termes « En cas d'application d'un horaire de travail mobile, le ».

2° L'alinéa 3 est supprimé.

**Art. 8.** L'article 18-11 de la même loi est abrogé.

**Art. 9.** A l'article 18-12 de la même loi, dernière phrase, les termes « entendu en » sont remplacés par les termes « appelé à donner ».

**Art. 10.** A la suite de l'article 18-12 de la même loi, il est ajouté un nouvel article 18-12*bis* libellé comme suit :

« Art. 18-12*bis*. Les administrations peuvent décider d'appliquer un horaire de travail fixe de huit heures de temps de présence obligatoire dans le respect de l'article 18-7. »

**Art. 11.** A la suite du nouvel article 18-12*bis* de la même loi, il est ajouté un nouvel article 18-12*ter* libellé comme suit :

« Art. 18-12*ter*. En cas d'application d'un horaire de travail mobile ou d'un horaire de travail fixe, le fonctionnaire enregistre son temps de travail chaque jour.

L'enregistrement des heures d'arrivée et de départ et le décompte des heures de présence sont effectués par un système de gestion d'horaire informatique.

Les modalités pratiques de la gestion du temps de travail peuvent être fixées par règlement grand-ducal. »

**Art. 12.** L'article 18-13 de la même loi est remplacé comme suit :

« Sous-section II. – Travail posté

Art. 18-13. (1) En cas de besoin de service, les administrations peuvent décider d'appliquer le travail posté.

(2) Le travail posté est tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des fonctionnaires sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les fonctionnaires la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

(3) Le fonctionnaire enregistre son temps de travail chaque jour.

L'enregistrement des heures d'arrivée et de départ et le décompte des heures de présence sont effectués par un système de gestion d'horaire informatique.

Les modalités pratiques de la gestion du temps de travail peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

Art. 18-14. (1) Le chef d'administration établit un plan d'organisation du travail couvrant au moins un mois pour toute période de référence égale ou supérieure à un mois.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des fonctionnaires de l'ensemble ou d'une partie de l'administration qu'il définit. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à chaque fonctionnaire et à son supérieur hiérarchique direct de connaître l'horaire de travail qui lui est applicable.

(2) La communication du plan d'organisation du travail aux fonctionnaires concernés doit être effectuée dans un délai raisonnable et au moins quatorze jours avant le début du plan d'organisation du travail en question.

(3) En cas de changement d'un plan d'organisation du travail, à l'initiative du chef d'administration ou de son délégué, moins de trois jours avant l'évènement et si ce changement entraîne un décalage de l'horaire initial de plus de deux heures, les heures de travail sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée.

La majoration précitée de 0,2 par heure travaillée sera compensée sous forme d'heures supplémentaires.

Art. 18-15. (1) Un décompte de la durée de travail du fonctionnaire est établi au terme de chaque période de référence.

Ce décompte peut présenter un solde positif constitué par des heures excédentaires par rapport à la durée normale de travail calculée sur la période de référence.

La durée de travail du fonctionnaire au terme de la période de référence applicable ne peut être inférieure à la durée normale de travail qu'il doit prester.

(2) Le solde positif est automatiquement affecté sur le compte épargne-temps du fonctionnaire conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique.

Lorsqu'en application de l'article 18-19, point 2°, la période de référence est supérieure à un mois, l'affectation du solde positif est effectuée à la fin de la période de référence, par dérogation à l'article 4, point 2°, de la loi précitée du 1<sup>er</sup> août 2018.

Art. 18-16. Le fonctionnaire bénéficie par année travaillée en continu en travail posté d'un repos compensatoire de cinq jours. En cas de tâche partielle, ce repos est calculé proportionnellement au degré de la tâche.

Sont prises en compte pour le calcul de cette année travaillée en continu les périodes de formation professionnelles et les congés prévus par les articles 28-2, 28-3, 28-4, 28-5, 28-6, 28-7, 28-8, 28-10, 28-11, 28-12, 28-13, 28-14, 28-15, 28-16, 28-17, 29, 29<sup>ter</sup> paragraphes 2 et 3, 29<sup>octies</sup>, 29<sup>nonies</sup>, 29<sup>decies</sup>.

Le repos compensatoire est accordé au terme de cette année et affecté au compte épargne-temps.

#### Sous-section III. – Dérogations

Art. 18-17. En cas d'application d'un horaire de travail mobile, il peut être dérogé aux articles suivants :

- 1° par règlement grand-ducal à l'article 18;
- 2° par décision du ministre du ressort à l'article 18-2, paragraphe 2, dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
- 3° par décision du ministre du ressort à l'article 18-2, paragraphe 3, dans une limite de quatre mois ; par règlement grand-ducal la période de référence prévue à l'article 18-2, paragraphe 3, pourra dépasser quatre mois dans les limites et hypothèses prévues par la directive 2003/88/CE précitée ;
- 4° par décision du ministre du ressort à l'article 18-7 et à condition que le repos journalier prévu à l'article 18-4 soit respecté ;
- 5° par règlement grand-ducal aux articles 18-3, 18-4, 18-5 et 18-5<sup>bis</sup> dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE précitée et à condition qu'une période équivalente de repos compensateur soit accordée au fonctionnaire le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail.

Art. 18-18. En cas d'application d'un horaire de travail fixe, il peut être dérogé aux articles suivants :

- 1° par règlement grand-ducal à l'article 18;
- 2° par décision du ministre du ressort à l'article 18-2, paragraphe 2, dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et à condition que la durée de travail maximale de la semaine n'excède pas 48 heures ;
- 3° par décision du ministre du ressort à l'article 18-7 et à condition que le repos journalier prévu à l'article 18-4 soit respecté ;
- 4° par règlement grand-ducal aux articles 18-3, 18-4, 18-5 et 18-5<sup>bis</sup> dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE précitée et à condition qu'une période équivalente de repos compensateur soit accordée au fonctionnaire le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail.

Art. 18-19. En cas de travail posté, il peut être dérogé par voie de règlement grand-ducal aux articles suivants :

- 1° à l'article 18;



2° aux articles 18-2, paragraphes 2 et 3, dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

3° aux articles 18-3, 18-4, 18-5 et 18-5bis dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE précitée et à condition qu'une période équivalente de repos compensateur soit accordée au fonctionnaire le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail. »

**Art. 13.** A l'article 19, paragraphe 1<sup>er</sup>, le deuxième alinéa est remplacé par trois alinéas libellés comme suit :

« En cas d'application d'un horaire de travail mobile, il y a lieu d'entendre par heure supplémentaire toute prestation de travail effectuée à la demande du chef d'administration ou de son délégué lors d'un jour férié légal ou en-dehors de la semaine de travail définie soit à l'article 18, soit par le règlement grand-ducal prévu à l'article 18-17, point 1°.

En cas d'application d'un horaire de travail fixe, il y a lieu d'entendre par heure supplémentaire toute prestation de travail effectuée à la demande du chef d'administration ou de son délégué lors d'un jour férié légal ou au-delà des huit heures de présence obligatoire prévues à l'article 18-12bis ou en-dehors de la semaine de travail définie soit à l'article 18, soit par le règlement grand-ducal prévu à l'article 18-18, point 1°.

En cas de travail posté, il y a lieu d'entendre par heure supplémentaire toute prestation de travail effectuée à la demande du chef d'administration ou de son délégué, un jour férié légal ou au-delà du travail journalier prévu par le plan d'organisation du travail. Il en est de même pour la majoration en cas de changement du plan d'organisation du travail dans les circonstances de l'article 18-14, paragraphe 3. »

#### Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat

**Art. 14.** L'article 22, paragraphe 4, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat est modifié comme suit :

1° A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « travail alternant par équipes successives » sont remplacés par les termes « travail posté » et la valeur de « 0,60 » est remplacée par celle de « 0,66 ».

2° A l'alinéa 2, la valeur de « 0,48 » est remplacée par celle de « 0,53 ».

#### Chapitre 3 – Dispositions transitoire et finale

**Art. 15.** Pour l'application de l'article 18-16 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, la première année travaillée en continu en travail posté à prendre en compte est celle qui précède la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

**Art. 16.** La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Chapitre 1<sup>er</sup> – *Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat*

#### *Ad Article 1<sup>er</sup>*

L'agencement de l'article 18-2 est modifié en le structurant en trois paragraphes distincts.

Le premier paragraphe définit la notion de « durée normale de travail » dans le cas d'un service à temps plein et d'un service à temps partiel. Les anciens alinéas 3 et 4 relatifs au service à temps partiel sont insérés dans ce premier paragraphe. Le service à temps partiel est en principe presté quotidiennement, sauf répartition différente convenue avec le chef d'administration.

Le deuxième paragraphe de l'article reste inchangé et définit la notion de « durée de travail maximale » par jour et par semaine.

Au troisième paragraphe est introduite la notion nouvelle de « durée moyenne de travail » prévue par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette notion trouve application en cas de travail posté et en cas d'horaire de travail mobile.

Conformément à la directive européenne précitée, la durée moyenne de travail maximale calculée sur une période de référence ne devra pas dépasser quarante-huit heures par semaine.

Il sera ainsi possible aux agents de travailler jusqu'à cinquante heures par semaine en cas de nécessité de service, c'est-à-dire 5 jours de suite la durée de travail maximale journalière de 10 heures, à condition que la durée de travail moyenne sur une période de référence ne dépasse pas quarante-huit heures par semaine.

A l'heure actuelle, en cas de dépassement de la durée de travail maximale de quarante-huit heures par semaine, ce temps de travail presté par l'agent au-delà de quarante-huit heures n'est pas comptabilisé.

A l'avenir, grâce à la notion de durée moyenne de travail, les heures en question pourront être prises en compte, à condition que l'agent neutralise ce surplus hebdomadaire à un autre moment de la période de référence et parvienne au terme de cette période à une moyenne maximale de quarante-huit heures.

La période de référence est en principe fixée à un mois, mais pourra être étendue jusqu'à quatre mois par décision du ministre du ressort, voire au-delà par règlement grand-ducal.

Conformément à l'article 16b) de la directive précitée, pour le calcul de la durée de travail moyenne, il convient de ne pas prendre en compte les périodes de congé de récréation et les périodes de congé pour raisons de santé.

Au vu de l'introduction de cette notion de « durée moyenne de travail » en matière d'horaire de travail mobile et de travail posté, la durée de travail maximale de quarante-huit heures par semaine prévue à l'article 18-2, paragraphe 2 s'applique désormais uniquement au cas de l'horaire de travail fixe.

#### *Ad Article 2*

Le repos hebdomadaire prévu par l'article 18-5 est porté à 44 heures conformément à l'accord conclu entre la Confédération générale de la Fonction publique et le Ministre de la Fonction publique en date du 21 janvier 2020. Les 35 heures de repos hebdomadaire actuellement prévues sont donc remplacées.

Le secteur public s'aligne par cette mesure sur la période de repos hebdomadaire prévue par le secteur privé.

#### *Ad Article 3*

Ce nouvel article 18-5bis transpose les dispositions protectrices de la directive 2003/88/CE précitée en ce qui concerne le travailleur de nuit et délimite clairement la période nocturne endéans laquelle un travail est considéré comme travail de nuit.

Concernant la transposition de l'article 2.4. b) de la directive précitée, pour déterminer la partie du temps de travail annuel de l'agent qui doit tomber dans la période nocturne, le choix fait par l'article L.211-14 du Code du travail, à savoir « que cette partie soit supérieure à un quart de ses heures de travail annuelles prestées », a été repris.

Il a été procédé de même pour la transposition de l'article 8.a) de la directive en s'inspirant de la période de référence de sept jours de l'article L.211-15 du Code du travail pour calculer les huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures.

#### *Ad Article 4*

Il s'est avéré nécessaire de modifier l'agencement du chapitre 7, intitulé « Durée de travail et aménagement du temps de travail ».

Une nouvelle section II intitulée « Aménagement du temps de travail » a été insérée.

#### *Ad Article 5*

La section II « Aménagement du temps de travail » regroupe les trois formes d'aménagement du temps de travail, à savoir l'horaire de travail mobile et l'horaire de travail fixe (sous-section I.) et le travail posté (sous-section II.).

Est également ajoutée une nouvelle section III. qui regroupe les dérogations possibles aux principes généraux de la durée de travail.

Il s'avère important de distinguer clairement les trois types d'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique, à savoir l'horaire de travail mobile, le travail posté et l'horaire de travail fixe, alors que ces régimes diffèrent tant au niveau des dérogations qu'en ce qui concerne la prestation d'heures supplémentaires.

#### *Ad Article 6*

Au premier paragraphe de l'article 18-8, la notion de « mois » est remplacée, tant à l'alinéa 1 qu'à l'alinéa 2, par la notion de « période de référence ».

En effet, le décompte de la durée de travail de l'agent se fait au terme de la période de référence qui est en principe, conformément à l'article 18-2, paragraphe 3, d'un mois, mais elle peut être plus longue en cas de dérogation suivant les articles 18-18 et 18-19.

Il est ajouté un troisième paragraphe précisant que si la période de référence est allongée sur base de l'article 18-17, l'affectation sur le compte épargne-temps des heures de travail qui dépassent la durée normale de travail est effectuée non pas à la fin du mois, mais à la fin de la période de référence, par dérogation à l'article 4, point 2 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique.

Il convient d'adopter le même raisonnement lorsque la période de référence dépasse le mois en cas de solde négatif par rapport à la durée normale de travail. La compensation du solde négatif par le compte épargne-temps, ou à défaut sur imputation sur le congé de récréation ou à défaut sur le traitement de l'agent, doit s'effectuer à la fin de la période de référence, par dérogation à l'article 7, paragraphe 3 de la loi précitée du 1<sup>er</sup> août 2018.

#### *Ad Article 7*

A l'article 18-10, paragraphe 2, il est utile de préciser à l'alinéa 1<sup>er</sup> que l'aménagement du temps de travail visé ici est l'horaire de travail mobile. Il faut en effet distinguer clairement les différents types d'aménagement du temps de travail.

Pour la même raison, la phrase « A défaut d'application d'un horaire de travail mobile, le chef d'administration fixe les huit heures de temps de présence obligatoire. » a été supprimée à l'alinéa 3.

En effet, un nouvel article 18-12bis est consacré à l'horaire de travail fixe.

#### *Ad Article 8*

L'article 18-11 est rayé car l'obligation pour l'agent d'enregistrer ses heures de présence est reprise dans un nouvel article 18-12ter pour ce qui concerne l'horaire de travail mobile et l'horaire de travail fixe et dans l'article 18-13 pour ce qui est le travail posté.

#### *Ad Article 9*

A l'article 18-12, les termes « entendu en ses explications » sont remplacés par ceux de « appelé à donner ses explications ». La procédure est ainsi alignée à l'identique sur l'article 51, alinéa 1<sup>er</sup> de la même loi.

La procédure à suivre est celle prévue à l'article 9 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes.

L'agent ne pourra plus bloquer la prise de décision par le simple fait de refuser d'être entendu.

La décision d'appliquer un horaire de travail fixe de façon temporaire pourra être prise même si le fonctionnaire dûment informé ne prend pas position par rapport à la décision envisagée.

#### *Ad Article 10*

Le nouvel article 18-12*bis* définit la notion d'horaire de travail fixe. Le chef d'administration peut ainsi décider d'un horaire de travail fixe de huit heures de temps de présence obligatoire dans le respect de l'amplitude de la durée de travail journalière de l'article 18-7.

Avant l'introduction d'un horaire de travail fixe, la représentation du personnel, dans les administrations où il en existe une, se prononcera par rapport à ce régime de service, conformément à l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979.

En cas d'horaire de travail fixe, l'agent travaille suivant le temps de présence obligatoire fixé par l'administration. En cas de dépassement du temps de présence obligatoire, et si les conditions de l'article 19 sont remplies, ces heures sont à considérer comme heures supplémentaires.

Si l'administration souhaite modifier le temps de présence obligatoire de l'agent, elle doit appliquer les règles de la procédure administrative non contentieuse.

A noter que l'administration ne peut pas modifier chaque semaine l'horaire de travail fixe.

#### *Ad Article 11*

L'article 18-12*ter* reprend les termes de l'ancien article 18-11 relatif à l'enregistrement du temps de travail de l'agent tout en l'étendant à l'horaire de travail fixe.

#### *Ad Article 12*

Une nouvelle sous-section II est consacrée à l'aménagement du temps de travail par travail posté.

#### *Article 18-13*

A l'article 18-13, premier paragraphe, la notion de « travail par équipes successives » est remplacée par celle de « travail posté », notion prévue et définie par la directive européenne 2003/88 précitée.

Au même paragraphe, il y a lieu de rayer la dernière phrase, alors que les possibilités de dérogation en matière de travail posté sont précisées à l'article 18-19.

Est ajouté un nouveau paragraphe 2 qui reprend la définition de la notion de « travail posté » de l'article 2.5 de la directive européenne précitée.

Finalement, un nouveau paragraphe 3 précise qu'en cas de travail posté, l'agent doit également enregistrer son temps de travail presté.

#### *Article 18-14*

L'article 18-14 introduit dans un premier paragraphe la notion de « plan d'organisation du travail » et le définit. Cette notion est spécifique au travail posté.

Le chef d'administration ou son délégué sera en charge de planifier le travail posté en établissant le plan d'organisation du travail à destination de chaque agent. Le plan d'organisation du travail est censé permettre à chaque agent de savoir, au courant de la période de travail, les jours et l'horaire auxquels il devra prester son service.

Sur une période de référence de plusieurs mois, il peut y avoir plusieurs plans d'organisation de travail, chacun couvrant au moins un mois - par exemple en présence d'une période de référence de 4 mois, il sera possible de prévoir quatre plans d'organisation du travail d'une durée d'un mois. Le plan d'organisation du travail pourra cependant aussi s'étendre sur toute la période de référence.

La raison pour laquelle le plan d'organisation du travail devra être d'au moins un mois est de permettre à l'agent d'être informé du déroulement de son travail, afin qu'il puisse mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

Pour les mêmes raisons, il est prévu au paragraphe 2 que le plan d'organisation du travail soit communiqué à l'agent bien avant le début de cette nouvelle période de travail, à savoir au moins quatorze jours avant.

Finalement, un troisième paragraphe prévoit une compensation pour l'agent si, à courte échéance, c'est-à-dire moins de trois jours à l'avance, il y a un imprévu et que sur initiative du chef d'administration son plan d'organisation change et entraîne par ce changement un décalage de l'horaire initial de plus de deux heures.

A ce moment, toutes les heures prestées cette journée-là sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée, la majoration de 0,2 étant compensée sous forme d'heures supplémentaires.

Cette disposition met en œuvre un des points de l'accord relatif à la compensation de certaines contraintes liées à l'aménagement du temps de travail signé le 17 juin 2019 entre le Ministre de la Fonction publique, le Ministre de la Sécurité intérieure et la CGFP, le SNPGL, l'ACSP et le SPCPG.

Exemple : Un agent, dont le plan d'organisation du travail prévoyait pour la date x un horaire de travail initial de 8.00-16.30 heures, se voit confronté à une demande de la part du chef d'administration 1 jour avant la date x de travailler de 11.00-19.30 heures. A ce moment, les heures de travail prestées sont toutes compensées à raison de 1,2 heures, alors que les deux conditions cumulatives, à savoir un changement du POT moins de 3 jours avant la date de l'exécution du travail et le décalage de l'horaire initial de plus de deux heures sont remplies.

Le texte précise que cette compensation à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée s'applique uniquement si les changements du plan d'organisation du travail résultent d'une initiative du chef d'administration. En effet, des accords personnels intervenus entre agents ou des demandes de certains agents concernant un changement d'horaire ou de temps de travail ne peuvent avoir pour effet que ces heures soient compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée.

#### *Article 18-15*

Le nouvel article 18-15 précise, comme pour l'horaire de travail mobile, que le décompte de la durée de travail de l'agent en cas de travail posté est effectué au terme de la période de référence.

C'est donc au terme de la période de référence qu'est établi si l'agent a presté des heures excédentaires par rapport à sa durée normale de travail. Ces heures excédentaires constituent le solde positif d'heures qui alimenteront le compte épargne-temps de l'agent.

Le deuxième alinéa de ce paragraphe précise que la durée de travail du fonctionnaire en travail posté au terme de la période de référence ne peut être inférieure à la durée normale de travail qu'il doit prester.

En effet, l'agent en travail posté ne peut pas avoir de solde déficitaire au terme de la période de référence, alors qu'il appartient au chef d'administration ou à son délégué de veiller à ce que suivant le plan d'organisation du travail l'agent travaille au moins la durée normale de travail correspondant au degré de sa tâche au cours de la période de référence.

Si le plan d'organisation du travail prévoyait un nombre d'heures inférieur à la durée normale de travail de l'agent, ce dernier ne devrait en pâtir, alors que le solde négatif ne lui est pas imputable. Son compte épargne-temps ne pourra donc pas être utilisé pour compenser un éventuel solde négatif et il ne sera pas procédé par imputation sur le congé de récréation ou à défaut sur le traitement.

Cependant en cas d'absence non justifiée de son travail, l'agent perdra de plein droit la partie de son traitement à raison d'un trentième par journée d'absence entière ou entamée, sans préjudice de l'application éventuelle de sanctions disciplinaires conformément à l'article 12, paragraphe 3 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Au deuxième paragraphe, dernier alinéa, il est précisé que si la période de référence excède un mois en application de l'article 18-19, il convient d'alimenter le compte épargne-temps prévu par la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique non pas « à la fin du mois » comme prévu par l'article 4, point 2 de cette même loi, mais au terme de la période de référence.

Le nouvel article 18-16 prévoit un repos compensatoire de cinq jours pour les agents en travail posté depuis un an en continu. Cette disposition met en œuvre un autre point de l'accord précité du 17 juin 2019 et, dans le cadre de l'accord entre le Ministre de la Fonction publique et la CGFP signé le 21 janvier 2020, il a été décidé d'élargir le bénéfice de cette disposition au-delà de la Police grand-ducale à tout agent de l'Etat en travail posté.

La condition pour bénéficier de ce nouveau repos compensatoire est celle d'avoir travaillé en continu pendant toute une année en travail posté. Le repos compensatoire est proratisé en cas de tâche partielle.

Les différentes périodes de congé dont bénéficie l'agent n'interrompent cependant pas la continuité de l'année en continu, mais sont prises en compte en vue de déterminer la période d'une année.

#### *Article 18-17*

L'article 18-17 précise quelles sont les possibles dérogations aux principes généraux de la durée de travail en cas d'application de l'horaire de travail mobile.

Certaines dérogations peuvent être appliquées par décision du ministre du ressort.

Il s'agit des dérogations suivantes :

- à la durée maximale de travail ;
- à l'étendue de la période de référence jusqu'à une durée de 4 mois ;
- à l'amplitude de la durée de travail journalière de 6.30 à 19.30 heures.

Les deux premières dérogations sont encadrées par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et le ministre du ressort ne peut déroger à ces règles que dans les limites et hypothèses de la directive précitée.

Concernant la durée maximale de travail, suivant la directive précitée, il est possible de porter la durée maximale de travail à 12,5 heures par jour et à 66,5 heures par semaine en respectant la coupure, le repos journalier et hebdomadaire. Toutefois, à la fin de la période de référence, la durée moyenne de travail ne devra pas dépasser 48 heures.

Concernant l'étendue de la période de référence suivant l'article 16 de la directive précitée, les Etats-membres peuvent décider de la porter sans autre condition à quatre mois.

En ce qui concerne la dérogation à l'amplitude de la durée de travail journalière, celle-ci n'est pas prévue ou encadrée par la directive européenne. Cette dérogation pourra être accordée par le ministre du ressort de façon individuelle afin de tenir compte d'une situation où un agent doit, dans l'intérêt du service, prester du service avant 6.30 heures ou après 19.30 heures. Tel est le cas par exemple lorsqu'un agent est en mission à Bruxelles et son aller ou son retour se situe au-delà de l'amplitude de travail actuelle. Il en est de même pour un agent qui donne des cours de formation le soir, participe pour des raisons professionnelles à des événements culturels ou sportifs, etc. La dérogation à l'amplitude de la durée de travail journalière permet de comptabiliser les heures de travail de l'agent qui dépassent l'amplitude de travail actuelle, mais cette dérogation n'est possible que dans la mesure où le repos journalier de 11 heures est respecté.

D'autres dérogations aux principes généraux doivent se faire par voie de règlement grand-ducal.

Il s'agit des dérogations suivantes :

- à la semaine de travail;
- à la période de référence au-delà de 4 mois jusqu'à un maximum de 12 mois ;
- à la coupure, au repos journalier, au repos hebdomadaire, au temps de travail du travailleur de nuit.

La dérogation relative à la semaine de travail n'est pas encadrée par la directive précitée.

Néanmoins, répartir la durée de travail hebdomadaire sur 6 jours ou 4 jours ou adopter la journée de dimanche comme journée normale de travail est une décision ayant un impact important sur les agents et devra être adoptée par voie de règlement grand-ducal.

La possibilité de déroger à la semaine de travail prévue à l'article 18 confèrera une base légale par exemple à la répartition de la durée de travail des services de secours sur 4 jours ou encore le travail régulièrement effectué les dimanches auprès des musées, etc.

La dérogation concernant l'étendue de la période de référence au-delà de 4 mois jusqu'à un maximum de 12 mois est possible dans les limites et hypothèses de la directive précitée, à savoir les articles 17 et suivants de la directive, et par voie de règlement grand-ducal qui devra justifier si la situation visée correspond à un des cas de dérogation possible suivant la directive.

De même, concernant les possibles dérogations à la coupure, au repos journalier, au repos hebdomadaire, au temps de travail du travailleur de nuit, le règlement grand-ducal devra justifier que les situations visées correspondent aux cas de dérogations prévues par la directive, à savoir aux articles 16 et 17. Il s'y ajoute que, tel que le prévoit la directive et la communication interprétative 2017/C165/01 y relative, l'agent devra bénéficier avant la période de travail suivante d'une période équivalente de repos au repos non pris.



*Article 18-18*

L'article 18-18 prévoit les possibles dérogations aux principes généraux de la durée de travail en cas d'application d'un horaire de travail fixe.

Certaines dérogations peuvent être appliquées par décision du ministre du ressort.

Il s'agit des dérogations suivantes :

- à la durée maximale de travail;
- à l'amplitude de la durée de travail journalière de 6.30 à 19.30 heures.

D'autres dérogations aux principes généraux doivent se faire par voie de règlement grand-ducal.

Il s'agit des dérogations suivantes :

- à la semaine de travail;
- à la coupure, au repos journalier, au repos hebdomadaire, au temps de travail du travailleur de nuit.

Concernant ces dérogations, il est renvoyé au commentaire relatif à l'article 18-17.

*Article 18-19*

L'article 18-19 prévoit les possibles dérogations aux principes généraux de la durée de travail en cas de travail posté.

Toutes les dérogations à ces principes généraux doivent être effectuées par voie de règlement grand-ducal.

Il s'agit des dérogations suivantes :

- à la semaine de travail ;
- à la durée maximale de travail;
- à l'étendue de la période de référence au-delà de 1 mois jusqu'à une durée maximale de 12 mois;
- à la coupure, au repos journalier, au repos hebdomadaire, au temps de travail du travailleur de nuit ;

Comme expliqué ci-dessus, la dérogation relative à la semaine de travail n'est pas encadrée par la directive européenne précitée.

Toutes les autres dérogations ne peuvent être effectuées que dans les limites et hypothèses prévues par la directive européenne.

*Ad Article 13*

L'article 19 a trait aux heures supplémentaires.

L'article doit être modifié vu que la qualification des heures supplémentaires varie en fonction de l'aménagement du temps de travail de l'agent.

En matière d'horaire de travail mobile constituent des heures de travail supplémentaires les heures de travail prestées à la demande du chef d'administration ou de son délégué exceptionnellement un jour de semaine où l'agent n'aurait pas régulièrement travaillé. Par exemple un agent d'un musée travaillant habituellement de mercredi à dimanche qui, en cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail, doit prêter du service exceptionnellement un mardi. Les heures prestées ce jour-là seront traitées comme des heures supplémentaires.

Sont encore à considérer comme heures supplémentaires, les heures prestées en cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail à la demande du chef d'administration ou de son délégué lors d'un jour férié légal prévu à l'article 28-1, point 1°.

En ce qui concerne l'horaire de travail fixe, le travail presté en cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail à la demande du chef d'administration ou de son délégué au-delà de 8 heures de temps de présence obligatoire constitue du travail supplémentaire. Il en est de même lorsque ce travail est accompli un jour de la semaine lors duquel l'agent ne travaille pas habituellement ou un jour férié légal prévu à l'article 28-1, point 1°.

En matière de travail posté, sont considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées en cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail à la demande du chef d'administration ou de son délégué au-delà des heures prévues ce jour-là par le plan d'organisation du travail ou lors d'un jour férié légal prévu à l'article 28-1, point 1°. N'est pas visé ici le cas du décalage de l'horaire initial, mais une augmentation du nombre d'heures initialement prévues.

Par exemple un agent aurait dû prêter son service suivant son plan d'organisation du travail de 6.00-14.30 heures. Le chef d'administration ou son délégué demande à ce que l'agent preste jusqu'à 16.00 heures pour faire face à un cas d'urgence. Ces 1,5 heures au-delà de son horaire de travail normal sont considérées comme des heures supplémentaires.

Peut encore être identifiée comme heure supplémentaire, la majoration résultant de l'article 18-14, paragraphe 3, lorsque l'horaire initial est décalé de plus de deux heures moins de trois jours avant l'évènement.

**Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 25 mars 2015  
fixant le régime des traitements et les conditions et modalités  
d'avancement des fonctionnaires de l'Etat**

*Ad Article 14*

A l'article 22, paragraphe 4, sont entérinées les valeurs horaires de la prime d'astreinte tel qu'arrêtées par l'accord du 17 juin 2019 relatif à la compensation de certaines contraintes liées à l'aménagement du temps de travail signé entre le Ministre de la Fonction publique, le Ministre de la Sécurité intérieure et la CGFP, le SNPGL, l'ACSP et le SPCPG.

**Chapitre 3 – Dispositions transitoire et finale**

*Ad Article 15*

Conformément à l'accord précité du 17 juin 2019, il est inséré une disposition transitoire dans la loi pour l'application de l'article 18-16 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, afin de préciser que la première année travaillée en continu en travail posté est celle qui précède la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

*Ad article 16*

Le présent article règle l'entrée en vigueur de la loi. Ainsi, il y aura un délai d'au moins un mois entre sa publication et sa mise en vigueur.

\*

**TEXTES COORDONNES**

**LOI MODIFIEE DU 16 AVRIL 1979  
fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

(extraits)

Chapitre 7.– Durée de travail et aménagement du temps de travail

Section I. – Principes généraux

Art. 18. Une semaine de travail compte en principe cinq journées de travail se situant du lundi au samedi.

Art. 18-1. La durée de travail s'entend comme le temps pendant lequel le fonctionnaire est à la disposition de son administration à l'exclusion de la coupure et des repos visés aux articles 18-3 à 18-5 et des périodes d'astreinte à domicile visées à l'article 19, paragraphe 2.

Art. 18-2. (1) La durée normale de travail est fixée à huit heures par jour et à quarante heures par semaine.

En cas de service à temps partiel, la durée normale de travail est fixée proportionnellement au degré de la tâche du fonctionnaire. Une autre répartition des heures de travail peut être convenue avec le chef d'administration dans l'intérêt du service.

(2) La durée de travail maximale ne peut dépasser ni dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.



En cas de service à temps partiel, la durée normale de travail est fixée proportionnellement au degré de la tâche du fonctionnaire.

En cas de service à temps partiel, la répartition des heures de travail peut être convenue avec le chef d'administration dans l'intérêt du service.

(3) En cas d'application d'un horaire de travail mobile ou du travail posté, la durée moyenne de travail, calculée sur la période de référence applicable, ne peut pas dépasser quarante-huit heures par semaine. La période de référence est fixée à un mois.

Les périodes de congé de récréation et les périodes de congé pour raisons de santé ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la durée moyenne de travail.

Art. 18-3. Si la durée de travail journalière est supérieure à six heures, le travail est interrompu par une coupure d'au moins une demi-heure.

Art. 18-4. Le repos journalier, qui est la durée minimale de repos située entre deux jours de travail consécutifs, est fixé à au moins onze heures consécutives.

Art. 18-5. Le repos hebdomadaire, qui est la période minimale de repos au cours de chaque période de sept jours, est fixé à au moins vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier au moins quarante-quatre heures en continu.

Art. 18-5bis. Est considéré comme travailleur de nuit tout fonctionnaire qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement ou qui accomplit, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel, pour autant que cette partie soit supérieure à un quart de ses heures de travail annuelles prestées.

La période nocturne se situe entre 22.00 et 6.00 heures.

Le temps de travail normal du travailleur de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures calculée sur une période de sept jours.

## Section II. — Horaire de travail mobile

### Section II : Aménagement du temps de travail

#### Sous-section I. – Horaire de travail mobile et horaire de travail fixe

Art. 18-6. Les administrations de l'État peuvent appliquer un horaire de travail mobile.

Ce type d'organisation de travail permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuel de travail dans le respect des règles fixées aux articles 18-7, 18-9 et 18-10.

Art. 18-7. L'amplitude de la durée de travail journalière comprend la période qui s'étend de 6.30 à 19.30 heures.

Art. 18-8. (1) Un décompte de la durée de travail du fonctionnaire est établi au terme de chaque mois période de référence.

Ce décompte peut présenter un solde positif constitué par des heures excédentaires ou un solde négatif constitué par des heures déficitaires par rapport à la durée normale de travail calculée sur un mois la période de référence.

(2) Le solde positif est automatiquement affecté sur le compte épargne-temps du fonctionnaire conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique.

Le solde négatif est compensé conformément aux dispositions de la loi précitée du 1<sup>er</sup> août 2018.

(3) Lorsqu'en application de l'article 18-17, point 3°, la période de référence est supérieure à un mois, l'affectation du solde positif et la compensation du solde négatif sont effectuées à la fin de la

période de référence, par dérogation aux articles 4, point 2, et 7, paragraphe 3, de la loi précitée du 1<sup>er</sup> août 2018.

Art. 18-9. Les heures d'ouverture sont celles pendant lesquelles l'administration doit être en état de fonctionner dans ses relations avec le public. Le chef d'administration fixe les heures d'ouverture de l'administration après avoir demandé l'avis de la représentation du personnel, si elle existe. Les heures d'ouverture sont communiquées au public par la voie appropriée.

Art. 18-10. (1) Les unités organisationnelles doivent être en état de fonctionner pendant les heures d'ouverture de l'administration. Par dérogation à l'alinéa 1er, le chef d'administration peut fixer des heures de fonctionnement différentes. Celles-ci peuvent différer d'une unité organisationnelle à l'autre.

(2) ~~Le~~ En cas d'application d'un horaire de travail mobile, le chef d'administration peut fixer, selon les besoins de service et dans le respect de l'article 18-7, le temps de présence obligatoire des fonctionnaires dans une limite de 6 heures par jour.

À défaut, le temps de présence obligatoire s'étend de 9.00 à 11.30 heures et de 14.30 à 16.00 heures.

~~À défaut d'application d'un horaire de travail mobile, le chef d'administration fixe les huit heures de temps de présence obligatoire.~~

Le temps de présence obligatoire est la période de la journée pendant laquelle le fonctionnaire doit être présent sur le lieu de travail à moins qu'il ne dispose d'une autorisation de s'absenter, d'une dispense de service ou d'un congé dûment accordés par le chef d'administration.

~~Art. 18-11. Le fonctionnaire enregistre son temps de travail chaque jour.~~

~~L'enregistrement des heures d'arrivée et de départ, ainsi que le décompte des heures de présence sont effectués par un système de gestion d'horaire informatique.~~

~~Les modalités pratiques de la gestion du temps de travail peuvent être fixées par règlement grand-ducal.~~

Art. 18-12. Le fonctionnaire qui, de manière répétée, ne respecte pas les règles sur l'horaire de travail mobile peut se voir temporairement imposer un horaire de travail fixe pour une durée maximale de trois mois, sans préjudice de l'application éventuelle de sanctions disciplinaires. Cette décision est prise par le chef d'administration, le fonctionnaire entendu en appelé à donner ses explications.

Art. 18-12bis Les administrations peuvent décider d'appliquer un horaire de travail fixe de huit heures de temps de présence obligatoire dans le respect de l'article 18-7.

Art.18-12ter En cas d'application d'un horaire de travail mobile ou d'un horaire de travail fixe, le fonctionnaire enregistre son temps de travail chaque jour.

L'enregistrement des heures d'arrivée et de départ et le décompte des heures de présence sont effectués par un système de gestion d'horaire informatique.

Les modalités pratiques de la gestion du temps de travail peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

#### Sous-section II. – Travail posté

Art. 18-13. (1) En cas de besoin de service, les administrations peuvent décider d'appliquer le travail posté.

(2) Le travail posté est tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des fonctionnaires sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les fonctionnaires la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

(3) Le fonctionnaire enregistre son temps de travail chaque jour.

L'enregistrement des heures d'arrivée et de départ et le décompte des heures de présence sont effectués par un système de gestion d'horaire informatique.

Les modalités pratiques de la gestion du temps de travail peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

Art.18-14. (1) Le chef d'administration établit un plan d'organisation du travail couvrant au moins un mois pour toute période de référence égale ou supérieure à un mois.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des fonctionnaires de l'ensemble ou d'une partie de l'administration qu'il définit. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à chaque fonctionnaire et à son supérieur hiérarchique direct de connaître l'horaire de travail qui lui est applicable.

(2) La communication du plan d'organisation du travail aux fonctionnaires concernés doit être effectuée dans un délai raisonnable et au moins quatorze jours avant le début du plan d'organisation du travail en question.

(3) En cas de changement d'un plan d'organisation du travail, à l'initiative du chef d'administration ou de son délégué, moins de trois jours avant l'évènement et si ce changement entraîne un décalage de l'horaire initial de plus de deux heures, les heures de travail sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée.

La majoration précitée de 0,2 par heure travaillée sera compensée sous forme d'heures supplémentaires.

Art.18-15. (1) Un décompte de la durée de travail du fonctionnaire est établi au terme de chaque période de référence.

Ce décompte peut présenter un solde positif constitué par des heures excédentaires par rapport à la durée normale de travail calculée sur la période de référence.

La durée de travail du fonctionnaire au terme de la période de référence applicable ne peut être inférieure à la durée normale de travail qu'il doit prêter.

(2) Le solde positif est automatiquement affecté sur le compte épargne-temps du fonctionnaire conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique.

Lorsqu'en application de l'article 18-19, point 2°, la période de référence est supérieure à un mois, l'affectation du solde positif est effectuée à la fin de la période de référence, par dérogation à l'article 4, point 2°, de la loi précitée du 1<sup>er</sup> août 2018.

Art.18-16 Le fonctionnaire bénéficie par année travaillée en continu en travail posté d'un repos compensatoire de cinq jours. En cas de tâche partielle, ce repos est calculé proportionnellement au degré de la tâche.

Sont prises en compte pour le calcul de cette année travaillée en continu les périodes de formation professionnelles et les congés prévus par les articles 28-2, 28-3, 28-4, 28-5, 28-6, 28-7, 28-8, 28-10, 28-11, 28-12, 28-13, 28-14, 28-15, 28-16, 28-17, 29, 29<sup>ter</sup> paragraphes 2 et 3, 29<sup>octies</sup>, 29<sup>nonies</sup>, 29<sup>decies</sup>.

Le repos compensatoire est accordé au terme de cette année et affecté au compte épargne-temps.

### Sous-section III. – Dérogations

Art.18-17. En cas d'application d'un horaire de travail mobile, il peut être dérogé aux articles suivants :

1° par règlement grand-ducal à l'article 18;

2° par décision du ministre du ressort à l'article 18-2, paragraphe 2, dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

- 3° par décision du ministre du ressort à l'article 18-2, paragraphe 3, dans une limite de quatre mois ; par règlement grand-ducal la période de référence prévue à l'article 18-2, paragraphe 3, pourra dépasser quatre mois dans les limites et hypothèses prévues par la directive 2003/88/CE précitée ;
- 4° par décision du ministre du ressort à l'article 18-7 et à condition que le repos journalier prévu à l'article 18-4 soit respecté ;
- 5° par règlement grand-ducal aux articles 18-3, 18-4, 18-5 et 18-5bis dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE précitée et à condition qu'une période équivalente de repos compensateur soit accordée au fonctionnaire le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail.

Art.18-18. En cas d'application d'un horaire de travail fixe, il peut être dérogé aux articles suivants :

- 1° par règlement grand-ducal à l'article 18;
- 2° par décision du ministre du ressort à l'article 18-2, paragraphe 2, dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et à condition que la durée de travail maximale de la semaine n'excède pas 48 heures ;
- 3° par décision du ministre du ressort à l'article 18-7 et à condition que le repos journalier prévu à l'article 18-4 soit respecté ;
- 4° par règlement grand-ducal aux articles 18-3, 18-4, 18-5 et 18-5bis dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE précitée et à condition qu'une période équivalente de repos compensateur soit accordée au fonctionnaire le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail.

Art.18-19. En cas de travail posté, il peut être dérogé par voie de règlement grand-ducal aux articles suivants :

- 1° à l'article 18;
- 2° aux articles 18-2, paragraphes 2 et 3, dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
- 3° aux articles 18-3, 18-4, 18-5 et 18-5bis dans les limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE précitée et à condition qu'une période équivalente de repos compensateur soit accordée au fonctionnaire le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail.

### Section III. – Heures supplémentaires et astreinte à domicile

Art. 19. (1) Le fonctionnaire ne peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires que dans les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail.

Par heure supplémentaire il y a lieu d'entendre toute prestation de travail effectuée au-delà des journées de travail déterminées en application de l'article 18, de l'amplitude de la durée de travail prévue à l'article 18-7 ou des huit heures de temps de présence obligatoire prévues à l'article 18-10, paragraphe 2, alinéa 3.

En cas d'application d'un horaire de travail mobile, il y a lieu d'entendre par heure supplémentaire toute prestation de travail effectuée à la demande du chef d'administration ou de son délégué lors d'un jour férié légal ou en-dehors de la semaine de travail définie soit à l'article 18, soit par le règlement grand-ducal prévu à l'article 18-17, point 1°.

En cas d'application d'un horaire de travail fixe, il y a lieu d'entendre par heure supplémentaire toute prestation de travail effectuée à la demande du chef d'administration ou de son délégué lors d'un jour férié légal ou au-delà des huit heures de présence obligatoire prévues à l'article 18-12bis ou en-dehors de la semaine de travail définie soit à l'article 18, soit par le règlement grand-ducal prévu à l'article 18-18, point 1°.

En cas de travail posté, il y a lieu d'entendre par heure supplémentaire toute prestation de travail effectuée à la demande du chef d'administration ou de son délégué, un jour férié légal ou au-delà du travail journalier prévu par le plan d'organisation du travail. Il en est de même pour la majoration en

cas de changement du plan d'organisation du travail dans les circonstances de l'article 18-14, paragraphe 3.

Par cas d'urgence il y a lieu d'entendre les cas imprévisibles suivants:

- 1° les travaux commandés par un cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'administration;
- 2° les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- 3° les travaux qui s'imposeraient dans l'intérêt public, à la suite d'événements exceptionnels et imprévisibles.

Par surcroît exceptionnel de travail il y a lieu d'entendre les surcroîts de travail extraordinaires prévisibles.

(1bis) La prestation d'heures supplémentaires est soumise à autorisation. Les modalités de l'autorisation peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(1ter) Si le total mensuel des heures supplémentaires ne dépasse pas le nombre de huit, elles sont compensées moyennant un congé de compensation tel que prévu à l'article 28-4. Si le total mensuel des heures supplémentaires dépasse le nombre de huit, les huit premières sont compensées moyennant un congé de compensation, le restant étant indemnisé suivant les dispositions de l'article 23. Les heures supplémentaires sont indemnisées intégralement si les nécessités du service ne permettent pas la compensation moyennant congé dans le mois qui suit celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées.

2. Si l'intérêt du service l'exige, le fonctionnaire peut être soumis à astreinte à domicile pour service de disponibilité. 3. Un règlement grand-ducal fixe les indemnités pour heures de travail supplémentaires ainsi que celles pour astreinte à domicile et détermine les catégories de fonctionnaires pouvant en bénéficier.

\*

**LOI MODIFIEE DU 25 MARS 2015**  
**fixant le régime des traitements et les conditions et**  
**modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat**

(extrait)

Art. 22. (...)

(4) Pour le fonctionnaire dont le service implique en permanence du ~~travail alternant par équipes successives~~ travail posté, le travail presté pendant les périodes définies au paragraphe 3 ci-dessus donne lieu à une prime d'astreinte dont la valeur horaire est fixée à ~~0,60~~ 0,66 point indiciaire.

Pour le fonctionnaire périodiquement ou occasionnellement astreint à du service pendant les mêmes périodes, les heures de travail effectivement prestées donnent lieu à une prime d'astreinte dont la valeur horaire est fixée à ~~0,48~~ 0,53 point indiciaire. Les modalités d'application et le calcul de la prime prévue au présent paragraphe sont fixés par règlement grand-ducal.

\*

## FICHE FINANCIERE

	<i>Estimation du coût annuel</i>
Augmentation de la valeur horaire de la prime d'astreinte prévue à l'article 22, paragraphe 4, de la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat 0,60 p.i./heure → 0,66 p.i./heure 0,48 p.i./heure → 0,53 p.i./heure	1.100.000 €

\*

## FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet :</b>	<b>Projet de loi portant modification 1) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 2) de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat</b>
<b>Ministère initiateur :</b>	<b>Ministère de la Fonction publique</b>
<b>Auteur(s) :</b>	<b>Bob Gengler, Marc Lemal, Danielle Haustgen</b>
<b>Téléphone :</b>	<b>247-83139</b>
<b>Courriel :</b>	<b>bob.gengler@mfp.etat.lu</b>
<b>Objectif(s) du projet :</b>	<b>Transposer l'accord du 21 janvier 2020 entre la CGFP et le Ministre de la Fonction publique en réformant les dispositions relatives à la durée de travail et à l'aménagement du temps de travail de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat dans le respect de la directive européenne 2003/88/CE et modifier le point indiciaire de la prime d'astreinte prévue par l'article 22 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.</b>
<b>Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :</b>	<b>Tous les départements ministériels</b>
<b>Date :</b>	<b>23/07/2020</b>

### Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui  Non

Si oui, laquelle/lesquelles :

CGFP, Direction de la police, Administration des ponts et chaussées, Armée, CGDIS, Douane

Remarques/Observations :

2. Destinataires du projet :

- Entreprises/Professions libérales : Oui  Non
- Citoyens : Oui  Non
- Administrations : Oui  Non

3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui  Non  N.a.<sup>1</sup>   
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)  
Remarques/Observations :
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui  Non   
Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui  Non   
Remarques/Observations :  
Les textes coordonnés relatifs à la Fonction publique figurent au Code de la Fonction publique et sont tenus à jour régulièrement.
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui  Non   
Remarques/Observations :
6. Le projet contient-il une charge administrative<sup>2</sup> pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui  Non   
Si oui, quel est le coût administratif<sup>3</sup> approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?  
b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel<sup>4</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :  
– une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui  Non  N.a.   
– des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui  Non  N.a.   
– le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui  Non  N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, laquelle :

1 N.a. : non applicable.

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui  Non  N.a.   
Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :  
a) simplification administrative, et/ou à une Oui  Non   
b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui  Non   
Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui  Non  N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui  Non   
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, lequel ?  
Remarques/Observations :

#### Egalité des chances

15. Le projet est-il :  
– principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non   
– positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non   
Si oui, expliquez de quelle manière :  
– neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non   
Si oui, expliquez pourquoi :  
Les dispositions relatives à la durée de travail s'appliquent indistinctement aux agents féminins et masculins.  
– négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non   
Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, expliquez de quelle manière :

#### Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation<sup>5</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :  
[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

<sup>5</sup> Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)



18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers<sup>6</sup> ? Oui  Non  N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

---

<sup>6</sup> Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

04



## Commission de la Fonction publique

### Procès-verbal de la réunion du 16 septembre 2020

#### Ordre du jour :

1. 7525 **Projet de loi portant modification**  
1) de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ; 2) de la loi du 15 décembre 2019 portant modification 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;  
2) de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique ;  
3) de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ;  
4) de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ;  
5) de la loi modifiée du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale ;  
6) de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale  
  - Présentation du projet de loi
  - Examen de l'avis du Conseil d'État
  - Désignation d'un Rapporteur
  
2. 7644 **Projet de loi portant modification**  
1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;  
2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat  
  - Présentation du projet de loi
  
3. **Divers**

\*

Présents : Mme Diane Adehm, M. Dan Biancalana, Mme Stéphanie Empain, Mme Chantal Gary, M. Marc Goergen, M. Gusty Graas, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, M. Gilles Roth, M. Claude Wiseler

M. Gilles Baum remplaçant M. Frank Colabianchi  
Mme Djuna Bernard remplaçant M. Carlo Back  
M. Georges Engel remplaçant M. Yves Cruchten

M. Marc Hansen, Ministre de la Fonction publique

M. Jean-Paul Marc, M. Bob Gengler, Mme Danielle Haustgen, du Ministère de la Fonction publique

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Carlo Back, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Georges Mischo, Mme Octavie Modert

M. David Wagner, observateur délégué

\*

Présidence : M. Gusty Graas, Président de la Commission

\*

**1. 7525** **Projet de loi portant modification**

**1) de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ; 2) de la loi du 15 décembre 2019 portant modification 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ; 2) de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique ; 3) de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ; 4) de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ; 5) de la loi modifiée du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale ; 6) de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale**

Suite aux mots d'introduction de Monsieur le Président de la commission parlementaire, le Ministre de la Fonction publique procède à la présentation du projet de loi, pour le détail de laquelle il y a lieu de se référer à l'exposé des motifs du document parlementaire n°7525<sup>00</sup>.

Le projet de loi a pour objectif d'éliminer quelques incohérences constatées dans le cadre de l'exécution de la loi du 15 décembre 2019 relative à la réforme du stage dans la Fonction publique.

Par ailleurs, il est profité de l'occasion pour rectifier un oubli constaté au niveau de la disposition légale relative à l'allocation de repas.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Points 1° et 3°, lettre a)*

Les modifications apportées par les points 1° et 3°, lettre a), aux articles 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 6 (et non pas alinéa 1<sup>er</sup>, comme précisé dans le projet de loi) et 37, paragraphe 2, alinéa 5, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires, ont pour objet de combler une lacune en supprimant les termes « sous-groupe policier » de sorte à garantir l'application des dispositions en question aux fonctionnaires relevant du groupe de traitement C2 des deux

sous-groupes de la rubrique « Armée, Police et Inspection générale de la Police », à savoir le sous-groupe policier et le sous-groupe militaire.

Le Conseil d'État constate dans son avis du 9 juin 2020 qu'au point 1°, il y a lieu de remplacer les termes « alinéa 1<sup>er</sup> » par les termes « alinéa 6 ».

La commission parlementaire (moins l'abstention de Monsieur Fernand Kartheiser (ADR)) propose d'ajouter un nouveau point 2 à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi libellé comme suit :

**« 2° L'article 16, paragraphe 3, est modifié comme suit :**

- a) La lettre e) est complétée par la phrase suivante : « Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé au grade faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre du ressort sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant. »**
- b) La lettre f) est complétée par la phrase suivante : « Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé au grade faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre du ressort sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé au grade du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant. »**
- c) La lettre h) est complétée par la phrase suivante : « Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé au grade faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre du ressort sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant. » »**

Suite à l'ajout d'un nouveau point 2°, les points 2° et 3° actuels sont à renuméroter et deviennent ainsi les nouveaux points 3° et 4°.

En effet, l'article 16 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat prévoit que la majoration d'échelon peut être attribuée aux agents classés au niveau supérieur ou, à défaut de candidats classés au niveau supérieur, à des agents classés au niveau général de leur sous-groupe de traitement.

Cependant, pour certaines des fonctions classées aux sous-groupes à attributions particulières, telles que prévues par le paragraphe 3 de cet article 16, la possibilité d'attribuer la majoration d'échelon à des agents classés au niveau général n'est pas prévue.

Dans la mesure où il n'existe pas de raison d'exclure certaines fonctions de cette possibilité de dérogation, le présent amendement prévoit de compléter les dispositions afférentes, à savoir les lettres e), f) et h) du paragraphe 3 de l'article 16 précité, par un texte équivalent à celui prévu pour les autres fonctions.

Plus particulièrement, sont visées par cette modification :

- les fonctions d'expert en radioprotection, d'ingénieur nucléaire, de juge auprès du Conseil arbitral des assurances sociales, de médecin vétérinaire et de pharmacien-inspecteur (lettre e) ;
- la fonction de médecin-dentiste (lettre f) ;
- la fonction de médecin (lettre h).

#### *Ancien point 2° - nouveau point 3°*

L'ancien point 2° vise à modifier l'article 19, paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi précitée du 25 mars 2015 en adaptant le montant de l'allocation de repas. En effet, l'ancien montant de l'allocation de repas de 144 € est remplacé par celui de 204 € introduit par une loi du 5 mars 2019.

L'ancien point 2° n'appelle pas d'observation, ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 9 juin 2020, ni de la part de la commission parlementaire.

#### *Ancien point 3° - nouveau point 4°*

La commission parlementaire (moins l'abstention de Monsieur Fernand Kartheiser) propose d'ajouter à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi un nouveau point 4° (ancien point 3°) et une nouvelle lettre a). Suite à cet ajout les lettres a) et b) actuelles deviennent ainsi les nouvelles lettres b) et c), de la teneur suivante :

**« a) A l'alinéa 3, les termes « exerçant la fonction d'artisan et » sont ajoutés entre les termes « particulières, » et « détenteurs ». »**

Dans le cadre de la réforme du stage, qui a été mise en œuvre par la loi du 15 décembre 2019, il a été omis de préciser que la présente disposition, à savoir l'attribution pendant le stage du cinquième échelon pour les détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un CAP, s'applique uniquement à ceux des agents du groupe de traitement D1 qui exercent la fonction d'artisan.

Cet ajout est d'ailleurs en ligne avec l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de la loi précitée du 25 mars 2015 qui prévoit que le traitement de début de carrière des fonctionnaires du sous-groupe à attributions particulières du groupe de traitement D1, qui sont nommés à la fonction d'artisan et qui sont détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un CAP, est calculé à partir du quatrième échelon du grade de computation de la bonification d'ancienneté.

L'ancien point 3°, ancienne lettre b) (nouvelle lettre c)), a pour objet de compléter l'article 37, paragraphe 2, de la loi précitée du 25 mars 2015, en prévoyant la fixation de l'indemnité de stage des fonctionnaires stagiaires du groupe de traitement B1 du sous-groupe policier, étant donné qu'une telle disposition faisait défaut jusqu'à présent.

Le point sous avis n'appelle pas d'observation, ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 9 juin 2020, ni de la part de la commission parlementaire.

## Article 2

L'article 2 vise à compléter l'article 27, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi précitée du 15 décembre 2019 par une disposition ayant trait à la date d'attribution de l'échelon attribué aux employés qui ont obtenu les deux tiers du total des points aux épreuves dans le cadre du cycle de formation et qui peuvent, en vertu de l'ancienne législation, bénéficier du quatrième échelon de début de carrière. Cette disposition était prévue par l'article 21, paragraphe 3, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, mais a été abrogée par la loi précitée du 15 décembre 2019. Cette loi a en effet supprimé le contrôle des connaissances et le rapport d'aptitude professionnelle qui sanctionnaient le cycle de formation de début de carrière des employés et, par voie de conséquence, la disposition en question.

Le Conseil d'État estime dans son avis du 9 juin 2020 : « vu que toute référence à des textes abrogés est à omettre, il y a lieu de supprimer la référence à l'article abrogé et de reformuler la disposition en cause en reprenant le cas de figure visé par la disposition à laquelle il est fait référence dans le texte même de l'article sous revue ».

Afin de tenir compte de cette remarque du Conseil d'État, la commission parlementaire (moins l'abstention de Monsieur Fernand Kartheiser) propose de reformuler le texte de l'article 2 du projet de loi de la manière suivante : la partie de phrase « tel que visé par l'article 21, paragraphe 3, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat » sera remplacée par « alloué à l'employé qui avait obtenu les deux tiers du total des points fixé pour les épreuves du cycle de formation de début de carrière ».

L'article 2 sera dès lors modifié par voie d'amendement comme suit :

« **Art. 2.** A l'article 27, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 15 décembre 2019 portant modification :

- 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
- 2° de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique ;
- 3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ;
- 4° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ;
- 5° de la loi modifiée du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale ;
- 6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale

il est ajouté une deuxième phrase ayant la teneur suivante :



« Il en est de même de la date d'attribution de l'échelon supplémentaire ~~tel que visé par l'article 21, paragraphe 3, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat~~, alloué à l'employé qui avait obtenu les deux tiers du total des points fixé pour les épreuves du cycle de formation de début de carrière. » »

### Article 3

Cet article n'appelle pas d'observation, ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 9 juin 2020, ni de la part de la commission parlementaire.

D'une manière générale, le Président de la commission parlementaire souhaite savoir comment les incohérences que le présent projet de loi a pour objectif d'éliminer ont pu être détectées. Il est précisé que quelques incohérences ont été constatées dans le cadre de l'exécution de la loi du 15 décembre 2019 relative à la réforme du stage dans la Fonction publique. D'autres incohérences ont été détectées suite à l'application de la loi dans des cas précis, respectivement par des agents de l'État travaillant sur des dossiers concrets concernés par la loi du 15 décembre 2019.

Il est décidé qu'un projet de lettre d'amendement est à envoyer au Conseil d'État dans les meilleurs délais.

Finalement, le Président de la Commission, Monsieur Gusty Graas (DP), est désigné Rapporteur du projet de loi.

## 2. 7644 **Projet de loi portant modification** **1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;** **2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat**

Le projet de loi ayant été déposé le 29 juillet 2020, la commission parlementaire est en attente de l'avis du Conseil d'État.

Monsieur le Ministre propose de procéder d'ores et déjà à une présentation du projet de loi, pour le détail de laquelle il y a lieu de se référer au document parlementaire n°7644<sup>00</sup>.

Le présent projet de loi a pour objectif d'apporter des aménagements aux dispositions relatives à la durée de travail et à l'aménagement du temps de travail prévues aux articles 18 et suivants de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et de modifier certaines dispositions concernant la prime d'astreinte prévue par l'article 22 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.

La loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique a inscrit dans le statut général des fonctionnaires de l'État les règles relatives à la durée de travail ayant figuré auparavant dans un règlement grand-ducal du 12 novembre 2011. Suite à cela,

ces règles sont devenues beaucoup plus visibles pour les administrations et les agents de l'État et malgré le fait que les principes généraux relatifs à la durée de travail sont restés largement similaires à ceux contenus dans l'ancien règlement grand-ducal, cette visibilité a généré une remise en question de certains modes d'organisation du travail bien ancrés depuis des décennies et qui s'avèrent non conformes au cadre légal très strict.

Force est de constater que l'actuelle législation sur l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique, notamment pour ce qui est de la durée maximale de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine, crée des difficultés d'application auprès des entités qui font du travail posté ou assurent des missions à caractère imprévisible. Tel est le cas par exemple auprès de la Police, de l'Armée, de l'Administration des Ponts et Chaussées ou du CGDIS.

La Confédération générale de la Fonction publique (CGFP) et le Ministre de la Fonction publique ont fait ensemble le constat d'un besoin d'agir dans le domaine de l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique.

La réforme repose d'ailleurs essentiellement sur un accord concerté entre la CGFP et le Ministre de la Fonction publique conclu en date du 21 janvier 2020 qui a défini de façon précise les points essentiels de la réforme relative à l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique.

La réforme des articles 18 et suivants de la loi précitée du 16 avril 1979 a pour objectif de permettre les ouvertures prévues par la directive européenne 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail lorsque les missions assurées par les administrations rendent possibles l'application de dérogations aux principes de la durée de travail.

En effet, la directive précitée permet une plus grande souplesse de l'aménagement du temps de travail grâce à des dérogations bien encadrées aux grands principes régissant la durée de travail. Il convient d'adapter les dispositions du statut général des fonctionnaires de l'État afin que les administrations étatiques, avec la très grande variété de tâches qu'elles doivent assurer, puissent aménager leur mode de travail selon leurs besoins et nécessités et ce dans les limites du cadre posé par la directive précitée.

Le projet de loi inclut également certaines adaptations concernant la prime d'astreinte prévues par un accord conclu le 17 juin 2019 entre les ministres de la Fonction publique et de la Sécurité intérieure avec la CGFP, le Syndicat national de la Police grand-ducale, l'Association du cadre supérieur de la Police et le Syndicat du personnel civil de la Police grand-ducale.

Pour ce qui est de l'objectif de permettre les ouvertures prévues par la directive européenne 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail lorsque les missions assurées par les administrations rendent possibles l'application de dérogations aux principes de la durée de travail, Monsieur Gilles Roth (CSV) estime qu'il y a lieu de tenir compte de la spécificité du fonctionnement des services publics nationaux. Il estime que les dispositions du projet de loi pourront mener à toute une série de discussions au sein des administrations et notamment à certaines discrédances entre les différentes carrières. Il cite dans ce contexte à titre d'exemple les heures supplémentaires à prester dans le cadre d'une situation exceptionnelle telle une crise sanitaire.

Il invoque ensuite les missions diplomatiques ou encore la problématique de la comptabilisation du temps de travail dans le cadre de déplacements à l'étranger pour des réunions de travail, où la mise en application des dispositions concernant les heures supplémentaires sera également difficile. L'orateur estime que la réglementation actuelle a donné satisfaction jusqu'à présent.

Monsieur le Ministre ne conteste pas que la réglementation actuellement en place a donné satisfaction jusqu'à présent. Il tient toutefois à souligner que certaines pratiques actuelles ne sont pas conformes au droit du travail (notamment pour ce qui est de la sécurité et santé des travailleurs).

Monsieur Fernand Kartheiser appuie les déclarations de Monsieur Gilles Roth et cite dans ce contexte l'exemple des heures supplémentaires prestées dans le cadre de la Présidence du Conseil de l'Union européenne par le Luxembourg. Il salue néanmoins les nouvelles dispositions devant être introduites par le présent projet de loi. L'orateur aimerait ensuite connaître les incidences de la présente réglementation sur le recrutement pour les besoins de la police et du ministère de la Sécurité intérieure, sachant que la police grand-ducale a lancé une campagne de recrutement de nouveaux agents pendant l'année en cours.

Monsieur le Ministre informe que la présente réforme ne conduira pas automatiquement à une hausse des recrutements, mais qu'elle impliquera également une réorganisation de certains domaines, services et tâches.

### **3. Divers**

Aucun point divers n'est abordé.

La Secrétaire-administrateur,  
Tania Sonnetti

Le Président de la Commission de la Fonction publique,  
Gusty Graas

7644/01

N° 7644<sup>1</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

**PROJET DE LOI**

portant modification

- 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
- 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES  
ET EMPLOYES PUBLICS**

(25.11.2020)

Par dépêche du 30 juillet 2020, Monsieur le Ministre de la Fonction publique a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Le projet en question vise à transposer en droit les mesures de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique, conclu le 21 janvier 2020 entre la Confédération Générale de la Fonction Publique CGFP et le gouvernement.

Il a en outre pour objet d'augmenter les valeurs horaires de la prime d'astreinte pour les fonctionnaires dont le service comporte du travail presté pendant la nuit et les samedis, dimanches ou jours fériés légaux (entre six et vingt-deux heures), ceci conformément à l'accord relatif à la compensation de certaines contraintes liées à l'aménagement du temps de travail, conclu le 17 juin 2019 entre les représentations du personnel concerné et le gouvernement.

Le texte soumis pour avis à la Chambre des fonctionnaires et employés publics appelle les observations suivantes.

\*

**REMARQUES PRELIMINAIRES**

La Chambre approuve que le gouvernement ait finalement mis sur le chemin des instances un projet de loi ayant pour objet de remédier aux difficultés émergées suite à l'entrée en vigueur de la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la fonction publique et auxquelles certains services et administrations de l'État doivent actuellement faire face en matière d'aménagement du temps de travail de leur personnel.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve en outre que le projet sous avis transpose fidèlement les accords précités dans la législation nationale. Certaines mesures méritent toutefois des clarifications ou des précisions. La Chambre reviendra sur les dispositions concernées dans le cadre de l'examen du texte ci-après.

Étant donné que le dossier sous avis traite de l'aménagement du temps de travail, la Chambre profite de l'occasion pour signaler qu'il n'existe actuellement pas de texte légal ou réglementaire spécifiant les conditions et modalités relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique, cela depuis l'abrogation du règlement grand-ducal afférent en date du 18 mars 2020 en raison de la pandémie Covid-19.

À l'heure actuelle, l'article 19bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État se limite à prévoir que „*le fonctionnaire peut être autorisé par le chef d'administration à réaliser une partie de ses tâches à domicile par télétravail en ayant recours aux technologies de l'information*“ et que „*le chef d'administration détermine les modalités d'exercice du télétravail*“.

Or, l'absence de normes légales et réglementaires fixant des règles claires, précises et uniformes en la matière pour toutes les administrations a pour conséquence que les conditions et modalités d'exercice du télétravail varient d'un service à l'autre et que les agents concernés se trouvent dans une situation d'insécurité juridique à laquelle il faudra remédier au plus vite, ceci indépendamment de la crise sanitaire actuelle.

Pour ce qui est du champ d'application de la future loi, il découle du dossier sous avis que les nouvelles règles en matière d'aménagement du temps de travail seront applicables aux agents de l'État. Il n'y est cependant pas mentionné expressément que ces règles seront également applicables aux agents travaillant auprès des établissements publics et dont le statut est assimilé à celui des fonctionnaires ou employés de l'État.

Dans un souci de sécurité juridique et de clarté, la Chambre des fonctionnaires et employés publics demande d'insérer une précision dans ce sens dans le texte de la future loi.

Par ailleurs, il est spécifié à l'exposé des motifs accompagnant le projet de loi que „*l'actuelle législation sur l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique (...) crée des difficultés d'application auprès des entités qui font du travail posté ou assurent des missions à caractère imprévisible*“, ce qui est „*le cas par exemple auprès (...) de l'Armée*“. Dans ce contexte, la Chambre craint que les difficultés en question ne risquent de subsister pour les soldats de l'Armée, qui n'ont en effet pas le statut de fonctionnaire ou d'employé de l'État et qui de ce fait ne sont donc pas visés a priori par les nouvelles dispositions.

\*

## EXAMEN DU TEXTE

*(La numérotation des articles fait référence à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et à la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État, telles que le projet de loi sous avis entend les modifier).*

### Loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

*Ad article 18*

Même si l'article 18 – aux termes duquel „*une semaine de travail compte en principe cinq journées de travail se situant du lundi au samedi*“ – n'est pas modifié par le projet de loi sous avis, la Chambre des fonctionnaires et employés publics profite de l'occasion pour rappeler les observations suivantes y relatives, qu'elle a déjà présentées à maintes reprises par le passé et auxquelles il n'a pas été donné suite jusqu'à présent:

„*La Chambre se demande si (par le nouveau texte, qui prévoit qu'une semaine de travail compte en principe cinq journées de travail se situant du lundi au samedi,) le gouvernement a l'intention inavouée de réintroduire par la porte arrière le travail de samedi! En effet, la quasi-totalité des administrations et services fonctionnent pendant cinq jours par semaine, à savoir du lundi au vendredi, le samedi et le dimanche étant ce que les Anglais appellent le 'week-end'. La semaine de travail est donc à définir 'du lundi au vendredi', la réserve 'en principe' étant amplement suffisante pour tenir compte des rares exceptions à la règle.*“

Au vu de ces remarques, et étant donné que le statut général crée la possibilité de prévoir des dérogations (pour le travail posté par exemple) au principe inscrit à l'article 18, la Chambre des fonctionnaires et employés publics demande pour la énième fois de reformuler ce dernier de la façon suivante:

„*Une semaine de travail compte en principe cinq journées de travail se situant du lundi au vendredi.*“

*Ad article 18-2*

Le nouveau paragraphe (3) introduit dans le statut général la notion de „durée moyenne de travail“, telle que prévue par la directive 2003/88/CE.

Ce concept permettra aux agents de l'État de travailler dorénavant jusqu'à cinquante heures par semaine, sous la réserve que la durée de travail moyenne sur une période de référence (d'un mois en principe) ne dépasse pas quarante-huit heures par semaine.

Si la Chambre marque a priori son accord avec le nouveau texte, qui permet de prendre en compte davantage le temps de travail presté par les agents publics, elle fait remarquer qu'il peut toutefois prêter à confusion. En effet, à première vue, le nouveau paragraphe (3) semble relativiser le principe actuellement inscrit au paragraphe (2), alinéa 1<sup>er</sup>, aux termes duquel „la durée de travail maximale ne peut dépasser ni dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine“.

Selon le commentaire des articles toutefois, „la durée de travail maximale de quarante-huit heures par semaine prévue à l'article 18-2, paragraphe 2 s'applique désormais uniquement au cas de l'horaire de travail fixe“. Cela n'est cependant pas expressément précisé par le texte sous avis lui-même.

Dans un souci de clarté et de sécurité juridique, la Chambre des fonctionnaires et employés publics propose de reformuler les paragraphes (2) et (3) de l'article 18-2 de la façon suivante:

**„(2) La durée de travail maximale ne peut dépasser dix heures par jour.**

**(3) En cas d'application d'un horaire de travail fixe, la durée de travail maximale ne peut dépasser quarante-huit heures par semaine.**

*En cas d'application d'un horaire de travail mobile ou du travail posté, (...).*“

La Chambre constate par ailleurs que le nouveau paragraphe (3), alinéa 1<sup>er</sup>, introduit le concept de „durée moyenne de travail“ en tant que principe général pour l'ensemble de la fonction publique étatique, sans prévoir des limites pour le recours y relatif. Elle met dès lors en garde contre des abus pouvant éventuellement en résulter. Les administrations et services de l'État ne doivent recourir à la disposition en question, et donc demander aux agents concernés de travailler au-delà de la durée de travail normale, que pour des raisons impérieuses de service.

Aux termes du paragraphe (3), alinéa 2, „les périodes de congé de récréation et les périodes de congé pour raisons de santé ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la durée moyenne de travail“.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics se demande quelle est la différence entre ne pas prendre en compte et considérer comme neutres les périodes susvisées. Le commentaire des articles ne fournit aucune explication à ce sujet, mais il se limite à énoncer tout simplement que la disposition prévue par le projet de loi correspond à celle de l'article 16, lettre b), de la directive 2003/88/CE.

Par ailleurs, la Chambre signale que l'alinéa 2 en question n'est pas conforme aux articles 28-2 et 28-3 du statut général, qui prévoient en effet que les périodes de congé de récréation et de congé pour raisons de santé sont considérées comme temps de travail, ce qui est évident. Dans tous les cas, ces périodes de congé accordées doivent impérativement être considérées comme temps de travail.

*Ad article 18-5*

Aux termes de l'article 18-5, „le repos hebdomadaire, qui est la période minimale de repos au cours de chaque période de sept jours, est fixé à au moins quarante-quatre heures en continu“.

La Chambre met en garde contre des abus éventuels pouvant résulter de cette disposition. En effet, le texte ne précise pas à quel moment la période minimale de repos doit se situer au cours de chaque période de sept jours. Ainsi, un agent peut par exemple être amené à travailler dix jours de suite pendant chaque période de quatorze jours (2 jours de repos + 10 jours de travail + 2 jours de repos, et ainsi de suite).

S'y ajoute que le texte ne spécifie pas comment la période de sept jours est déterminée. Est-elle fixe (du lundi au dimanche par exemple) ou peut-elle faire l'objet de changements (selon le plan d'organisation du travail par exemple) en fonction des besoins de l'administration et au détriment des agents?

*Ad article 18-8*

Selon le nouveau libellé de l'article 18-8, le décompte de la durée de travail du fonctionnaire sera établi au terme de chaque „période de référence“ (et non plus au terme de chaque „mois“).

Le commentaire des articles énonce que la période de référence correspond en principe à un mois en vertu de l'article 18-2, paragraphe (3).

La Chambre des fonctionnaires et employés publics signale que la notion de „*période de référence*“ (et la disposition afférente prévue à l'article 18-2) existe seulement pour l'horaire de travail mobile.

Étant donné que l'article 18-8 est toutefois aussi applicable à l'horaire de travail fixe, il faudra maintenir pour celui-ci l'établissement du décompte de la durée de travail à la fin de chaque mois.

Par conséquent, il faudra adapter le paragraphe (1), alinéa 1<sup>er</sup> dudit article en y prévoyant que le décompte „*est établi au terme de chaque mois ou de chaque période de référence*“.

À l'alinéa 2 du même paragraphe, il y a en outre lieu d'écrire in fine „*la durée normale de travail calculée sur un mois ou sur la période de référence*“.

#### *Ad article 18-12*

L'article 18-12 actuellement en vigueur prévoit que „*le fonctionnaire qui, de manière répétée, ne respecte pas les règles sur l'horaire de travail mobile peut se voir temporairement imposer un horaire de travail fixe*“, la décision afférente étant prise par le chef d'administration, „*le fonctionnaire entendu en ses explications*“.

Le projet sous avis se propose de remplacer les mots „*entendu en*“ par ceux de „*appelé à donner*“, ceci – selon le commentaire des articles – afin que „*l'agent ne (puisse) plus bloquer la prise de décision par le simple fait de refuser d'être entendu*“.

Si la Chambre comprend cet argument à la base de la modification projetée, elle relève cependant que la demande des explications à l'agent concerné ne doit pas devenir une simple formalité sans aucune importance, alors surtout que la procédure applicable en la matière n'est pas déterminée par la disposition en question.

Selon le commentaire des articles, „*la procédure à suivre est celle prévue à l'article 9 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'État et des communes*“ (article aux termes duquel la communication de la décision doit être effectuée par lettre recommandée et un délai d'au moins huit jours doit être accordé à l'agent concerné pour présenter ses observations), ce que la Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve. Elle demande d'insérer cette précision également à l'article 18-12.

#### *Ad article 18-12bis*

Le nouvel article 18-12bis prévoit que „*les administrations peuvent décider d'appliquer un horaire de travail fixe de huit heures de temps de présence obligatoire*“ dans la limite de l'amplitude journalière de travail (période s'étendant de 6h30 à 19h30).

Selon le commentaire des articles, il appartient au chef d'administration de prendre les décisions en la matière. La Chambre recommande d'ajouter cette précision à la disposition en question, précision qui figure d'ailleurs au texte actuellement en vigueur (article 18-10, paragraphe (2), alinéa 3, qui est supprimé par le projet sous avis).

Le commentaire des articles énonce que „*l'administration ne peut pas modifier chaque semaine l'horaire de travail fixe*“. Le texte lui-même ne prévoit toutefois pas de limite concernant l'adaptation de l'horaire de travail, que ce soit pour l'ensemble du personnel de l'administration ou individuellement pour chaque agent de celle-ci. Rien n'empêche donc que le chef d'administration procède fréquemment et à sa guise à une telle adaptation.

Pour éviter des abus, la Chambre des fonctionnaires et employés publics demande que les règles de l'article 36 du statut général et de la procédure administrative non contentieuse – qui sont d'ailleurs mentionnées au commentaire des articles – soient consciencieusement respectées.

#### *Ad article 18-12ter*

L'article sous rubrique ne fait que reprendre les dispositions de l'article 18-11 actuellement en vigueur et selon lequel le fonctionnaire doit enregistrer son temps de travail chaque jour, tout en précisant que cette règle s'applique tant à l'horaire de travail mobile qu'à l'horaire de travail fixe.

La Chambre rappelle que certains services et administrations ne disposent pas d'un système d'enregistrement du temps de travail et qu'il existe des fonctions pour lesquelles un tel enregistrement n'est



pas prévu ou n'est pas possible (par exemple dans l'Enseignement). Il faudrait que le texte tienne compte de ces cas.

En outre, la Chambre des fonctionnaires et employés publics constate que le nouveau texte prévoit toujours que „*les modalités pratiques de la gestion du temps de travail peuvent être fixées par règlement grand-ducal*“.

Mis à part que ledit texte ne précise pas si un règlement grand-ducal unique peut fixer de façon générale dans la fonction publique les modalités pratiques en question ou si séparément pour chaque administration ou service un tel règlement peut éventuellement être pris, la Chambre fait remarquer que les modalités pratiques de la gestion du temps de travail doivent (au lieu de „*peuvent*“) faire l'objet de règles claires et précises dans tous les services et administrations concernés, ceci pour éviter que le personnel se trouve dans une situation d'insécurité juridique.

Cette observation vaut également pour la dernière phrase de l'article 18-13.

#### *Ad article 18-14*

Le nouvel article 18-14 porte sur l'établissement du plan d'organisation du travail dans le domaine du travail posté.

Aux termes du paragraphe (2), „*la communication du plan d'organisation du travail aux fonctionnaires concernés doit être effectuée dans un délai raisonnable et au moins quatorze jours avant le début du plan d'organisation du travail en question*“.

La Chambre relève qu'il est important que les agents concernés soient vraiment informés dans tous les cas au plus tard quatorze jours avant le début de leur plan de travail.

De plus, elle fait remarquer que, pour le cas où le délai de communication du plan d'organisation du travail serait différent de celui prévu par la future loi, il devra trouver l'accord des représentations du personnel concerné.

Le paragraphe (3) prévoit que des changements peuvent être apportés au plan d'organisation du travail „*à l'initiative du chef d'administration ou de son délégué*“.

Selon les informations à la disposition de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, la très grande majorité de tels changements sont effectués dans la pratique à l'initiative du supérieur hiérarchique direct – c'est-à-dire du chef de service – des agents en travail posté (par exemple en cas de nécessité de remplacer un collègue qui est tombé malade). Or, souvent, les chefs de service et supérieurs hiérarchiques en question ne disposent pas d'une délégation par le chef d'administration pour procéder à ces changements, ce qui crée une insécurité juridique pour les agents concernés (qui bénéficient en effet d'une compensation à raison de 1,2 heure pour chaque heure travaillée suite à l'adaptation de leur plan de travail „*moins de trois jours avant l'événement et si ce changement entraîne un décalage de l'horaire initial de plus de deux heures*“).

Pour pallier cette insécurité juridique, la Chambre demande, soit de préciser dans le texte les modalités de délégation par le chef d'administration (la délégation pouvant par exemple être inscrite dans la „*description de fonction*“ prévue à l'article 4 du statut général), soit d'y spécifier les fonctions ou personnes à l'initiative desquelles un changement du plan d'organisation du travail pourra être effectué.

#### *Ad article 18-15*

Concernant le travail posté, l'article 18-15, paragraphe (1), alinéa 2, prévoit que les heures prestées en dehors de la durée normale de travail calculée sur la période de référence sont considérées comme „*heures excédentaires*“, qui sont automatiquement affectées au compte épargne-temps de l'agent concerné.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics fait remarquer que les heures prestées en dehors de la durée normale de travail peuvent aussi être considérées comme des „*heures supplémentaires*“ en vertu de l'article 19. En effet, la différence entre heures excédentaires et heures supplémentaires n'est pas claire. Dans un souci de sécurité juridique, il faudra préciser explicitement dans le statut général ce qu'il y a lieu d'entendre par heures excédentaires, à l'instar de ce qui est prévu pour les heures supplémentaires.

Quoi qu'il en soit, toute heure de travail prestée à la demande du chef d'administration en dehors de celles prévues par le plan d'organisation du travail doit être considérée comme heure supplémentaire et non pas comme heure excédentaire (ce qui est d'ailleurs prévu à l'article 19).

*Ad article 18-16*

Selon le nouvel article 18-16, deuxième phrase, le repos compensatoire de cinq jours dont bénéficie chaque fonctionnaire ayant travaillé en travail posté pendant une année en continu est calculé proportionnellement au degré de la tâche (en cas de tâche partielle).

Comme le droit au repos compensatoire naît durant la période au cours de laquelle l'agent est en travail posté, c'est cette période qui doit être prise en compte pour le calcul en question et non pas la période suivante, pendant laquelle le repos compensatoire est en effet accordé seulement (et où le degré de la tâche de l'agent peut changer le cas échéant).

*Ad articles 18-17 à 18-19*

Les articles sous rubrique déterminent les modalités selon lesquelles il pourra être dérogé aux principes généraux en matière de durée de travail et d'aménagement du temps de travail. Il est notamment prévu qu'il pourra être dérogé par un règlement grand-ducal aux dispositions fixant les repos journalier et hebdomadaire, à la condition qu'une „*période équivalente de repos compensateur soit accordée au fonctionnaire le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail*“.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics fait remarquer que la notion „*période de travail*“ n'est définie nulle part. En général, cette notion devrait viser, selon le cas, le travail journalier, le travail hebdomadaire et le temps de travail nocturne. Or, au commentaire de l'article 18-14, elle est utilisée comme synonyme de „*période de référence*“ (cf. alinéa 2), ce qui prête à confusion.

Dans un souci de sécurité juridique, la Chambre demande de spécifier dans le futur texte ce qu'il y a lieu d'entendre par „*période de travail*“.

*Ad article 19*

À l'article 19 est introduite une nouvelle définition des heures supplémentaires, en distinguant entre les différents types d'aménagement du temps de travail (horaire mobile, horaire fixe et travail posté).

Concernant les horaires de travail mobile et fixe, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se demande pourquoi, selon les nouvelles dispositions, les heures de travail prestées en dehors de l'amplitude journalière de la durée de travail prévue à l'article 18-7 (période se situant entre 6h30 et 19h30) ne sont plus considérées comme heures supplémentaires. Ni l'exposé des motifs ni le commentaire des articles ne fournissent une explication à ce sujet.

La Chambre fait remarquer que les heures en question doivent être considérées comme des heures supplémentaires et elle demande de modifier le projet sous avis en conséquence.

Le texte prévoit que les heures supplémentaires sont prestées „*à la demande du chef d'administration ou de son délégué*“. Pour ce qui est de la délégation par le chef d'administration, la Chambre des fonctionnaires et employés publics renvoie aux observations formulées ci-avant quant à l'article 18-14.

Pour ce qui est des cas d'urgence énumérés à l'article 19, paragraphe (1), la Chambre relève qu'ils ne couvrent pas la panoplie des situations d'urgence dans lesquelles les agents des nombreuses administrations doivent prêter des heures supplémentaires. Ainsi, le texte ne vise pas les services de permanence, les missions spéciales dans le cadre de procédures judiciaires, de rapatriements ou de coopérations internationales par exemple, etc.

La Chambre estime qu'il faudrait adapter le texte afin de couvrir toutes les situations d'urgence que peuvent rencontrer les administrations, en prévoyant éventuellement la possibilité de les déterminer au cas par cas, pour chaque administration qui en aurait besoin, par voie de règlement grand-ducal.

### **Loi fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat**

*Ad article 22*

Les modifications apportées à l'article sous rubrique correspondent à ce qui est prévu au point 1 de l'accord relatif à la compensation de certaines contraintes liées à l'aménagement du temps de travail, signé le 17 juin 2019 entre le gouvernement et la CGFP, le SNPGL, l'ACSP et le SPCPG.

Elles n'appellent dès lors pas de remarques spécifiques de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

\*

*Ad fiche d'évaluation d'impact*

La fiche d'évaluation d'impact annexée au projet de loi mentionne sub point 1 de la rubrique „*Mieux légiférer*“ les „*parties prenantes*“ consultées avant la mise sur le chemin des instances du texte.

Selon les informations à la disposition de la Chambre, l'Administration pénitentiaire fait partie des administrations qui ont été consultées au préalable. Celle-ci n'est toutefois pas mentionnée audit point 1.

Sous la réserve des observations qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 25 novembre 2020.

*Le Directeur,*  
G. MULLER

*Le Président,*  
R. WOLFF

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7644/02

**N° 7644<sup>2</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

**PROJET DE LOI****portant modification****1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;****2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat**

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL D'ETAT**

(26.10.2021)

Par dépêche du 7 août 2020, le Premier ministre, ministre d'État, a saisi le Conseil d'État du projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre de la Fonction publique.

Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche d'évaluation d'impact, d'une fiche financière ainsi que des textes coordonnés par extraits des deux lois que le projet de loi vise à modifier.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics a été communiqué au Conseil d'État par dépêche du 4 décembre 2021.

\*

**CONSIDERATIONS GENERALES**

Le projet de loi sous rubrique vise à apporter des modifications aux dispositions ayant trait à la durée de travail et à l'aménagement du temps de travail de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État conformément à l'accord conclu entre le ministre de la Fonction publique et la Confédération générale de la Fonction publique le 21 janvier 2020. Les modifications proposées visent plus particulièrement à introduire le régime du travail posté ainsi que la notion de « durée moyenne de travail » en cas de travail posté et en cas d'horaire de travail mobile. Il s'agit de permettre davantage de souplesse dans l'aménagement du temps de travail sur le modèle de ce qui existe dans le secteur privé. Selon les auteurs du projet de loi, les dispositions actuellement applicables en matière d'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique créeraient « des difficultés d'application auprès des entités qui font du travail posté ou assurent des missions à caractère imprévisible ». Tel serait le cas notamment auprès de la Police, de l'Armée, de l'Administration des ponts et chaussées et du Corps grand-ducal d'incendie et de secours. Le Conseil d'Etat constate cependant qu'il s'agit, de manière plus générale, de permettre à l'ensemble des administrations et, sauf dérogation légale, aux établissements publics dont les agents sont soumis au statut général des fonctionnaires de l'État d'aménager leur mode de travail selon leurs besoins et nécessités, ceci dans le respect du cadre posé par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Le Conseil d'État attire toutefois l'attention des auteurs sur le fait que le projet de loi sous revue ne comporte pas de dispositions visant à régler les modalités de l'horaire mobile en cas de télétravail. Il estime qu'il serait indiqué de compléter le dispositif actuel sur ce point.

Le projet de loi sous avis vise encore à transposer l'accord conclu en date du 17 juin 2019 entre le ministre de la Sécurité intérieure et la Confédération générale de la Fonction publique, le Syndicat

national de la Police grand-ducale, l'Association du cadre supérieur de la Police et le Syndicat du personnel civil de la Police grand-ducale en augmentant les valeurs horaires de la prime d'astreinte.

\*

## EXAMEN DES ARTICLES

### *Article 1<sup>er</sup>*

#### *Points 1° à 4°*

Les modifications proposées à travers les points 1° à 4° visent essentiellement à restructurer le texte de l'article 18-2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

Elles n'appellent pas d'observation de la part du Conseil d'État.

#### *Point 5°*

Le point 5° a pour objet d'ajouter un paragraphe 3 nouveau qui introduit la notion de « durée moyenne de travail » en cas de travail posté ou d'horaire de travail mobile. Cette durée moyenne de travail ne pourra pas dépasser quarante-huit heures par semaine sur une période de référence fixée, en principe, à un mois. Les notions de « durée moyenne de travail » par semaine et de « période de référence » se basent sur la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette modification permettra ainsi aux fonctionnaires et employés de l'Etat soumis à un horaire de travail mobile ou au travail posté de travailler jusqu'à cinquante heures certaines semaines. Le Conseil d'État constate qu'ainsi seuls les agents ayant un horaire de travail fixe restent soumis à la limite maximale fixe de quarante-huit heures.

En ce qui concerne le paragraphe 3, premier alinéa, le Conseil d'État estime qu'il convient de préciser que « La période de référence est fixée à un mois sauf en cas de dérogation prévue à l'article [...] ». Il renvoie, à cet égard, aux observations formulées à l'endroit de l'article 12 du projet de loi. En outre, et à l'instar de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, le Conseil d'Etat demande aux auteurs de reformuler les paragraphes 2 et 3 de l'article 18-2 pour davantage de clarté comme suit :

« (2) La durée de travail maximale ne peut dépasser dix heures par jour.

(3) En cas d'application d'un horaire de travail fixe, la durée de travail maximale ne peut dépasser quarante-huit heures par semaine.

En cas d'application d'un horaire de travail mobile [...] ».

### *Articles 2 à 5*

Sans observation.

### *Article 6*

Cet article a pour objet de remplacer le terme « mois » par les termes « période de référence » dans les dispositions relatives au décompte de la durée de travail de l'agent respectivement à l'affectation du solde des heures au compte-épargne temps.

À l'instar de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, le Conseil d'Etat note que la notion de « période de référence » ne s'applique pas aux agents ayant un horaire de travail fixe et demande donc aux auteurs de reformuler la disposition sous examen en prévoyant les deux cas de figure comme suit « [...]au terme de chaque mois ou de la période de référence applicable ».

### *Articles 7 à 9*

Sans observation.

### *Article 10*

À travers l'article sous avis, il est proposé d'ajouter un nouvel article 18-12bis qui précise que le chef d'administration peut décider d'un horaire de travail fixe de huit heures de présence obligatoire dans la limite de l'amplitude journalière de travail (période entre 6h30 et 19h30). En ce qui concerne

la terminologie, il est suggéré aux auteurs de l'aligner sur celle de l'article 18-6 en écrivant : « Les administrations de l'État peuvent appliquer un horaire de travail fixe de huit heures [...] ».

#### *Article 11*

Sans observation.

#### *Article 12*

L'article sous avis vise à remplacer l'article 18-3 de la loi précitée du 16 avril 1979 par une nouvelle sous-section intitulée « Travail posté » qui comprend les articles 18-13 à 18-19.

#### *Article 18-13*

L'article 18-13 n'appelle pas d'observation.

#### *Article 18-14*

L'article 18-14 a trait au plan d'organisation du travail qui doit permettre au fonctionnaire en travail posté de connaître son horaire de travail pour la durée d'au moins un mois.

Au paragraphe 2, il est précisé que le plan d'organisation du travail devra être communiqué aux fonctionnaires concernés « dans un délai raisonnable et au moins quatorze jours avant le début du plan d'organisation du travail en question ». La précision selon laquelle la communication doit avoir lieu « dans un délai raisonnable » n'apporte pas de valeur ajoutée. Le Conseil d'État propose de remplacer les termes en question par les termes « dans les meilleurs délais ».

Le paragraphe 3 prévoit une majoration des heures de travail sous forme d'heures supplémentaires en cas de changement du plan d'organisation de travail entraînant un décalage de l'horaire initial de plus de deux heures, et ce à condition que ce changement soit effectué par le chef d'administration. Le Conseil d'État suggère de remplacer les termes « l'évènement » par les termes « le changement ».

#### *Article 18-15*

L'article sous revue a trait au décompte de la durée de travail du fonctionnaire en travail posté. L'article en question correspond dans une large mesure à l'actuel article 18-8 relatif à l'horaire de travail mobile sous réserve de la référence à la notion de « période de référence » et du fait qu'il ne prévoit pas la possibilité de présenter un solde négatif constitué par des heures déficitaires. Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3, prévoit d'ailleurs expressément que la durée de travail comptabilisée au terme de la période de référence ne peut être inférieure à la durée normale de travail. Le commentaire de l'article précise à cet égard qu'« [e]n effet, l'agent en travail posté ne peut pas avoir de solde déficitaire au terme de la période de référence, alors qu'il appartient au chef d'administration ou à son délégué de veiller à ce que suivant le plan d'organisation du travail l'agent travaille au moins la durée normale de travail correspondant au degré de sa tâche au cours de la période de référence ». Toujours selon les auteurs du projet de loi, « [s]i le plan d'organisation du travail prévoyait un nombre d'heures inférieur à la durée normale de travail de l'agent, ce dernier ne devrait en pâtir, alors que le solde négatif ne lui est pas imputable. Son compte épargne-temps ne pourra donc pas être utilisé pour compenser un éventuel solde négatif et il ne sera pas procédé par imputation sur le congé de recreation ou à défaut sur le traitement. »

Dans un souci de précision, le Conseil d'État suggère d'écrire, à l'alinéa 3, « La durée de travail du fonctionnaire à prendre en compte [...] ».

#### *Article 18-16*

L'article 18-16 n'appelle pas d'observation.

#### *Articles 18-17 à 18-19*

Les nouveaux articles 18-17 à 18-19 prévoient la possibilité de déroger à certaines dispositions relatives aux principes généraux de la durée de travail (notamment la semaine de travail, la coupure, le repos journalier, le repos hebdomadaire, le temps de travail du travailleur de nuit, la durée maximale de travail, l'étendue de la période de référence, l'amplitude de la durée de travail journalière) en cas



d'application d'un horaire de travail mobile, d'un horaire de travail fixe et en cas de travail posté, ceci soit par règlement grand-ducal soit par décision du ministre du ressort.

Dans ce contexte, il est rappelé que le législateur peut certes, en vertu de l'article 32, paragraphe 2, de la Constitution, habiliter le Grand-Duc à introduire de nouvelles prescriptions en modifiant des lois existantes ou en y dérogeant. Toutefois, d'un côté, l'exercice de ce pouvoir est réservé au seul Grand-Duc. Le législateur ne saurait dès lors charger une autre autorité réglementaire ou administrative ou comme en l'espèce le ministre, d'un tel pouvoir.

D'un autre côté, et surtout, il ne peut être recouru au procédé des habilitations législatives que dans des matières autres que celles réservées à la loi. Les matières réservées par la Constitution à la loi formelle sont en effet exclues de l'habilitation. Le législateur a en effet une compétence retenue, du fait que la Constitution lui impose l'obligation d'agir par la voie de la loi. Dans ces matières, la Cour constitutionnelle exige que « la fixation des objectifs des mesures d'exécution [soit] clairement énoncée, de même que les conditions auxquelles elles sont, le cas échéant, soumises » et que « [...] l'essentiel des dispositions afférentes [figurent] dans la loi »<sup>1</sup>.

Étant donné que le dispositif sous revue relève d'une matière réservée à la loi formelle en vertu de l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution en ce qu'elle touche aux droits des travailleurs, le Conseil d'Etat doit s'opposer de manière formelle aux articles 18-17 à 18-19 sous revue.

Toujours en ce qui concerne les articles 18-17 à 18-19, le Conseil d'Etat relève que la référence aux « limites et hypothèses de la directive 2003/88/CE [...] » est source d'insécurité juridique. Il rappelle que les dispositions d'une directive doivent être mises en œuvre non seulement avec une force contraignante incontestable, mais également avec la spécificité, la précision et la clarté requises, afin que soit satisfaite l'exigence de sécurité juridique<sup>2</sup>. Il convient dès lors, sous peine d'opposition formelle, de renvoyer de manière précise aux dispositions de la directive 2003/88/CE précitée applicables aux cas visés.

### *Article 13*

L'article sous revue a pour objet de modifier l'article 19, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi précitée du 16 avril 1979 qui a trait aux heures supplémentaires. La notion d'heure supplémentaire est désormais précisée et adaptée selon l'application d'un horaire de travail mobile, d'un horaire de travail fixe ou en cas de travail posté.

En ce qui concerne les renvois au règlement grand-ducal prévu aux articles 18-17 et 18-18, il est renvoyé aux critiques formulées à l'égard de ces articles (article 12 du projet de loi sous avis).

### *Articles 14 à 16*

Sans observation.

\*

## **OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE**

### *Observations générales*

Les auteurs utilisent indistinctement les termes « affecté au compte épargne-temps » et les termes « affecté sur le compte épargne-temps ». Dans un souci de cohérence par rapport à la terminologie employée dans la loi modifiée du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique, il est suggéré d'écrire « affecté au compte épargne-temps ».

Les intitulés des chapitres de la loi en projet sont à rédiger en caractères gras.

### *Intitulé*

Il y a lieu d'insérer un deux-points à la suite des termes « portant modification ».

<sup>1</sup> Arrêt de la Cour constitutionnelle no 166 du 4 juin 2021 (Mém. A – n°440 du 10 juin 2021).

<sup>2</sup> CJUE, arrêt du 4 juin 2009, Finanzamt Düsseldorf-Süd c. Salix, aff. C-102/08, point 42, et du 24 octobre 2013, Commission c. Royaume d'Espagne, aff. C-151/12, point 28.

*Article 1<sup>er</sup>*

Au point 2°, phrase liminaire, il convient d'écrire « [...] il est ajouté un alinéa 2 nouveau libellé comme suit : ».

*Article 4*

Il y a lieu d'écrire « [...] l'intitulé de la section II est remplacé [...] ».

*Article 5*

Le point après les termes « section II » est à omettre.

*Article 11*

À la phrase liminaire il faut écrire « *bis* » en caractères italiques.

*Article 12*

À l'article 18-15, paragraphe 2, tel qu'introduit par l'article sous revue, il y a lieu de se référer à la « loi modifiée du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique », étant donné que la loi en question a déjà fait l'objet de modifications depuis son entrée en vigueur.

À l'article 18-17 à 18-19, tel qu'introduit par l'article sous revue, il est signalé qu'après la première citation de l'intitulé complet de la directive 2003/88/CE, il convient de systématiquement recourir aux termes « directive 2003/88/CE précitée » aux occurrences suivantes.

À l'article 18-18, point 2°, il convient d'écrire « quarante-huit heures » en toutes lettres.

*Article 13*

La phrase liminaire est à libeller comme suit :

« À l'article 19, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la même loi, l'alinéa 2 est remplacé par trois alinéas nouveaux libellés comme suit : ».

Aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, dans leur nouvelle teneur proposée, il y a lieu d'écrire « en dehors » en omettant le trait d'union.

À l'alinéa 3, il y a lieu d'écrire « [...] toute prestation de travail effectuée à la demande du chef d'administration ou de son délégué lors d'un jour férié légal [...] ».

*Article 16*

L'article sous revue est à reformuler de la manière suivante :

« **Art. 16.** La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

*Texte coordonné*

À l'intitulé de la section II, il y a lieu de remplacer le deux-points par un point final suivi d'un tiret, conformément à ce qui est prévu à l'article 4 du projet de loi sous revue.

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 16 votants, le 26 octobre 2021.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Christophe SCHILTZ

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

05



## Commission de la Fonction publique

### Commission de la Sécurité intérieure et de la Défense

#### Procès-verbal de la réunion du 06 octobre 2022

##### Ordre du jour :

1. 7644 Projet de loi portant modification  
1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;  
2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État  
  
- Explications de Monsieur le Ministre de la Fonction publique  
  
(suite à la demande du groupe parlementaire CSV du 24 août 2022)
2. **Uniquement pour les membres de la Commission de la Fonction publique :**  
  
8040 Projet de loi sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'Etat et portant modification : 1. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ; 2. de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ; 3. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant les conditions et modalités de l'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien ; 4. de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale  
  
- Désignation d'un Rapporteur  
- Présentation du projet de loi
3. 8071 Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2021)  
- Rapporteur : Monsieur Jean-Paul Schaaf  
  
- Élaboration d'une prise de position
4. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 14 janvier 2022
5. Divers

\*

Présents : Mme Diane Adehm, M. Dan Biancalana, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, Mme Stéphanie Empain, M. Marc Goergen, M. Gusty Graas, M. Fred Keup, M. Claude Lamberty, Mme Josée Lorsché, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, membres de la Commission de la Fonction publique

Mme Diane Adehm, M. Dan Biancalana, Mme Stéphanie Empain, M. Léon Gloden, M. Gusty Graas, M. Max Hahn, M. Claude Lamberty, Mme Lydia Mutsch, membres de la Commission de la Sécurité intérieure et de la Défense

M. Jean-Paul Schaaf, Rapporteur du débat d'orientation

Mme Jessie Thill remplaçant Mme Semiray Ahmedova  
M. Sven Clement remplaçant M. Marc Goergen

M. Marc Hansen, Ministre de la Fonction publique

M. Bob Gengler, M. Marc Lemal, Mme Danielle Haustgen, du Ministère de la Fonction publique

M. Romain Schlim, Mme Mireille Warnier, Mme Joëlle Hannen, Mme Sophie Schiltz, du Ministère de la Fonction publique, Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (CGPO)

Mme Tania Sonnetti, Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

Excusés : Mme Chantal Gary, M. Aly Kaes, Mme Octavie Modert, membres de la Commission de la Fonction publique

Mme Myriam Cecchetti, observateur délégué

Mme Semiray Ahmedova, Mme Nancy Arendt épouse Kemp, M. François Benoy, M. Marc Goergen, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Fernand Kartheiser, M. Georges Mischo, membres de la Commission de la Sécurité intérieure et de la Défense

Mme Nathalie Oberweis, observateur délégué

\*

Présidence : Mme Stéphanie Empain, Présidente de la Commission de la Sécurité intérieure et de la Défense

\*

- 1. 7644** **Projet de loi portant modification**  
**1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**  
**2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat**

Monsieur le Président de la commission rappelle que le groupe politique « CSV » a introduit en date du 24 août 2022 une demande de convocation d'une réunion jointe de la Commission de la Fonction publique et de la Commission de la Sécurité intérieure, au sujet du projet de loi n°7644 *portant*

*modification 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;*  
*2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.*

L'un des deux orateurs, M. Léon Gloden (CSV) explique que la demande comporte deux volets, à savoir :

- (1) la transposition de l'accord entre la CGFP et Monsieur le Ministre de la Fonction publique du 21 janvier 2020 concernant l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique ; ainsi que
- (2) la transposition de l'accord conclu entre les ministres de la Fonction publique et de la Sécurité intérieure avec la CGFP, le SNPGL, l'ACSP et le SPCP.

En effet, pour ce qui est du premier volet, partant du constat que l'actuelle législation sur l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique, notamment pour ce qui est de la durée maximale de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine, crée des difficultés d'application auprès des entités qui font du travail posté ou assurent des missions à caractère imprévisible (p. ex. au sein de la Police, de l'Armée, du CGDIS et de l'Administration des Ponts et Chaussées), Monsieur le Ministre de la Fonction publique et la Confédération générale de la Fonction publique (ci-après « CGFP ») se sont mis d'accord sur une plus grande souplesse en matière d'aménagement du temps de travail en ligne avec les prescriptions de la directive 2003/88/CE. L'orateur souhaite connaître l'état d'avancement du dossier.

Pour ce qui est du deuxième volet, cet accord date du 17 juin 2019 et les agents de police attendent depuis la revalorisation de leur prime d'astreinte.

Alors que l'avis du Conseil d'État date du 26 octobre 2021, l'orateur de la demande a du mal à comprendre que l'instruction parlementaire n'ait pas encore avancé.

À titre liminaire Monsieur le Ministre de la Fonction publique retrace l'historique du projet de loi. En effet, la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique a inscrit dans le statut général des fonctionnaires de l'État les règles relatives à la durée de travail ayant figuré auparavant dans un règlement grand-ducal du 12 novembre 2011. Par la suite, ces règles sont devenues beaucoup plus visibles pour les administrations et les agents de l'État ; cette visibilité a en outre généré une remise en question de certains modes d'organisation du travail bien ancrés depuis des décennies et qui s'avèrent non conformes au cadre légal très strict.

Il s'est avéré que l'actuelle législation sur l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique, notamment pour ce qui est de la durée maximale de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine, crée des difficultés d'application auprès de certaines entités, notamment ceux qui font du travail posté ou assurent des missions à caractère imprévisible. Tel est le cas par exemple auprès de la Police, de l'Armée, de l'Administration des Ponts et Chaussées ou du CGDIS.

La CGFP ainsi que le Ministre de la Fonction publique ont constaté un besoin d'agir dans le domaine de l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique.

En mars et avril 2019, le Ministre de la Fonction publique a commencé des pourparlers avec la CGFP concernant l'aménagement du temps de travail. Un premier texte, suite à une concertation avec la CGFP, est né en juin 2019, mais ce projet a été retiré de l'ordre du jour du Conseil de Gouvernement en raison de différends au sein de la CGFP.

Un nouvel accord a ensuite été conclu le 17 juin 2019 relatif à la compensation de certaines contraintes liées à l'aménagement du temps de travail (notamment augmenter les valeurs horaires de la prime d'astreinte pour les fonctionnaires dont le service comporte du travail presté pendant la nuit et les samedis, dimanches ou jours fériés légaux) entre les ministres de la Fonction publique et de la Sécurité intérieure avec la CGFP, le Syndicat national de la Police grand-ducale, l'Association du cadre supérieur de la Police et le Syndicat du personnel civil de la Police grand-ducale.

Un accord relatif à l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique a été conclu entre le ministre de la Fonction publique et la Confédération générale de la Fonction publique le 21 janvier 2020.

Il a été retenu dans l'accord que la réforme se déroulera en concertation avec la CGFP ; que le texte transpose fidèlement les accords précités dans la législation nationale ; que le texte de la réforme sera soumis pour relecture à la CGFP et que le texte définitif devra recevoir l'aval de la CGFP.

Le texte du projet de loi a été déposé le 31 juillet 2020. Le Conseil d'État a émis son avis le 26 octobre 2021 contenant deux oppositions formelles majeures, notamment en raison du fait qu'il ne peut être recouru au procédé des habilitations législatives que dans des matières autres que celles réservées à la loi.

Suite à une analyse de l'avis du Conseil d'État, le Ministère de la Fonction publique estime, afin de permettre au Conseil d'État de lever ses oppositions formelles, qu'il faudra déroger à l'accord conclu avec la CGFP ; accord qui prévoit notamment la possibilité de déroger à certaines dispositions par voie de règlement grand-ducal. Le texte a été reformulé dans ce sens et est parvenu à la CGFP le 7 mars 2022, avec prière d'y répondre pour le 19 avril 2022 au plus tard. Le président de la CGFP a informé le ministre de la Fonction publique fin avril 2022 que la prise de position de la CGFP n'a pas encore pu être finalisée. Le 18 juillet 2022 un avis de la CGFP, comportant 12 pages, est finalement parvenu au Ministre de la Fonction publique, dans lequel certaines questions concernant la nouvelle proposition de texte ont été soulevées. Le 13 septembre 2022 une réunion a eu lieu entre des représentants du Ministère de la Fonction publique et des représentants de la Police et de la CGFP afin de donner de plus amples explications aux questions soulevées. Un nouveau texte est en train d'être finalisé qui nécessitera de nouveau l'accord de la CGFP et qui prendra la forme d'amendements gouvernementaux en accord avec la CGFP.

De l'échange de vues consécutif, il y a lieu de retenir ce qui suit :

M. Léon Gloden ( CSV ) estime qu'il résulte des propos de Monsieur le Ministre que les oppositions formelles de la Haute Corporation reposent essentiellement



sur des questions d'ordre formel. Par conséquent, il se demande si de nouvelles questions sur le fond sont apparues lors des discussions avec la CGFP, vu les nouvelles complications relatées de trouver un accord. Monsieur le Ministre souligne qu'il ne s'agit pas de nouvelles questions sur le fond, mais qu'un accord définitif de la CGFP est souhaité voire requis et que de nouvelles négociations sont dès lors nécessaires.

Mme Stéphanie Empain ( déi gréng ), tout en estimant que le texte présente une certaine urgence, souhaite savoir si le secteur est au courant où la balle se trouve actuellement. Monsieur le Ministre explique que la CGFP constitue la seule organisation syndicale représentative des agents de l'Etat sur le plan national, raison pour laquelle un accord définitif de sa part est primordial.

2. **Uniquement pour les membres de la Commission de la Fonction publique :**

**8040** **Projet de loi sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'Etat et portant modification : 1. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ; 2. de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ; 3. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant les conditions et modalités de l'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien ; 4. de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale**

Monsieur Gusty Graas (DP) est désigné rapporteur du projet de loi.

Monsieur le Ministre procède à une présentation du projet de loi pour le détail de laquelle il y a lieu de se référer à l'exposé des motifs du projet de loi déposé.

Dans le cadre de l'accord salarial du 5 décembre 2016, signé entre le Gouvernement et la CGFP, les deux parties ont convenu de réaliser une étude visant à harmoniser le déroulement des carrières relevant des catégories de traitement C et D.

Il existe en effet actuellement 27 carrières inférieures dans la Fonction publique de l'État (15 pour les fonctionnaires et 12 pour les employés).

Les futures catégories de traitement et d'indemnité C seront composées de respectivement deux groupes de traitement et de deux groupes d'indemnité C1 et C2 et remplaceront les catégories de traitement et d'indemnité C et D actuelles.

Cette harmonisation aura notamment pour effet de supprimer les barrières auxquelles sont actuellement confrontés les fonctionnaires de certains groupes de traitement au niveau des possibilités de changer d'administration.

Les niveaux d'études exigés pour accéder aux groupes de traitement ou d'indemnité seront fixés comme suit :

- C1 : au moins cinq années d'études secondaires ou équivalentes
- C2 : sans condition d'études

En ce qui concerne le classement des fonctionnaires et employés en activité de service au moment de l'entrée en vigueur de la future loi, il est indispensable de prévoir un certain nombre de mesures transitoires garantissant aux agents concernés une transition sans faille de leur évolution de carrière dans la nouvelle structure des grades et échelons.

Pour les quelques cas où la présente harmonisation risquerait d'engendrer au final un désavantage par rapport aux perspectives actuelles des agents, des dispositions transitoires sont prévues afin de garantir qu'ils ne seront pas lésés au niveau de la rémunération actuelle tout comme dans la perspective de carrière.

La prise d'effet de la future loi se fera rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 2022 conformément à l'accord salarial du 4 mars 2021 susmentionné.

Pour l'instant on est encore en attente des avis de la Haute Corporation ainsi que de la Chambre des fonctionnaires.

### **3. 8071 Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2021)**

Par courrier du 14 septembre 2022 relatif au débat d'orientation sur le rapport d'activité annuel de l'Ombudsman (2021), la Commission de la Fonction publique a été invitée à communiquer sa prise de position concernant ledit rapport d'activité.

Les membres de la Commission de la Fonction publique procèdent à l'examen du rapport d'activité susmentionné pour le volet concernant la Fonction publique.

En effet, le rapport d'activité de l'Ombudsman (2021) fait état de plusieurs doléances, d'une part, relatives à un refus de prise de position du Ministre de la Fonction Publique en matière de lenteur dans le traitement d'une demande d'un agent et, d'autre part, en raison d'un refus de prise de position du Ministre de la Fonction Publique en matière d'assistance judiciaire assurée par l'État. Pour ce qui est du premier cas de figure, la requérante s'est adressée au Médiateur car ni le Ministère de l'Education nationale (MEN), ni le Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (CGPO) n'auraient répondu à la réclamation de la requérante, mais auraient renvoyé la balle l'un vers l'autre. Au vu du temps déjà écoulé, le Médiateur est intervenu, nonobstant l'article 3, paragraphe 4 de la loi modifiée du 22 août 2003<sup>1</sup> et la réclamation a été traitée comme une simple lenteur. Le Ministre a rappelé au Médiateur que le dossier de la réclamante porte sur une question de rémunération, relevant d'une relation de travail entre elle et l'État en sa qualité d'employeur et que la réclamation de l'intéressée introduite auprès du Médiateur est par conséquent irrecevable en application de l'article 3, paragraphe 4 de la loi précitée.

Le Médiateur souligne qu'il n'entend nullement s'immiscer dans la relation de travail que le Ministère de la Fonction publique ou le Ministère de l'Education Nationale a avec la réclamante, mais étant régulièrement confronté à des réclamations en lenteur de traitement de dossiers dans le domaine de l'éducation nationale, le Médiateur demande à ce que les réponses parviennent

---

<sup>1</sup> « les différends ayant trait aux rapports de travail entre les administrations visées à l'article premier et leurs fonctionnaires ou autres agents ne peuvent faire l'objet d'une saisine du médiateur »

de manière plus claire et circonstanciée et de sensibiliser les services respectifs à promouvoir de manière générale une culture de service public et d'améliorer ledit service tout en respectant un délai de réponse raisonnable.

Il est rappelé en commission qu'en vertu de l'article 3, paragraphe 4 de la loi modifiée du 22 août 2003 instituant un médiateur, les différends ayant trait aux rapports de travail entre les administrations visées à l'article premier et leurs fonctionnaires ou autres agents ne peuvent faire l'objet d'une saisine du médiateur.

En général, la saisine du Médiateur est subordonnée à la condition que le réclamant se soit adressé auparavant à l'administration et qu'un refus lui ait été opposé. Cette précaution permet de limiter le risque de saisines inutiles. Le principe en vertu duquel le Médiateur peut recevoir les réclamations des usagers relatives au fonctionnement de l'administration connaît deux exceptions. En effet, les différends entre l'administration et ses agents en tant que tels ne peuvent faire l'objet d'une saisine du Médiateur. Cette disposition vise à exclure toute immixtion du Médiateur dans l'exercice des pouvoirs hiérarchique et disciplinaire dans l'administration. Les procédures existantes offrent les garanties nécessaires aux agents concernés. Par ailleurs, le Médiateur ne peut intervenir dans une procédure engagée devant une juridiction ni remettre en cause le bien-fondé d'une décision passée en force de chose jugée.

Monsieur le Rapporteur attire encore l'attention de Monsieur le Ministre sur la phrase suivante : « Il faut constater que le Médiateur est régulièrement saisi par des réclamations où des remplaçant(e)s dans l'éducation nationale sont confronté(e)s à une lenteur dans le traitement de leurs dossiers. Ils/elles se sentent souvent démun(e)s et perdu(e)s entre les deux ministères et ne trouvent pas de point de contact. Avec ce sentiment d'impuissance, les personnes concernées s'adressent alors au Médiateur afin de trouver une solution. » Monsieur le Rapporteur conclut de ce propos qu'il semble y avoir un problème structurel et souhaite savoir s'il existe un interlocuteur privilégié.

Monsieur le Ministre explique qu'il doit y avoir un réclamant pour que le Médiateur puisse intervenir en tant qu'interlocuteur ; ce qui n'est pas le cas en l'espèce. L'orateur souligne que les réclamations ne doivent pas porter sur le fonctionnement de l'administration en général. Quant au fond, Monsieur le Ministre réplique que ceci relève de la compétence du Ministre ayant l'Éducation Nationale dans ses attributions.

Une prise de position de Monsieur le Ministre de la Fonction publique – en cours d'élaboration - sera transmise à l'Ombudsman à des fins de publication sur le site internet de l'Ombudsman.

Concernant le deuxième cas de figure, il s'agit d'un administré qui avait demandé au Ministre de la Fonction publique à pouvoir bénéficier d'une assistance juridique prise en charge par l'État, tel que ceci est prévu par l'article 32, paragraphe 4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. Le Ministre compétent, bien qu'il ait donné son accord de principe, a toutefois refusé une prise en charge immédiate des frais et honoraires d'avocat que l'intéressé avait déjà déboursés pour défendre sa cause. On lui aurait expliqué que la procédure serait ainsi et que ce ne serait

qu'en cas d'acquiescement par la juridiction qui sera amenée à statuer qu'il se verrait rembourser les frais en question.

Le Médiateur a souhaité connaître les directives appliquées par le Ministère de la Fonction publique en la matière et, dans l'hypothèse où il avait été décidé que les frais et émoluments d'avocat ne seraient effectivement plus avancés mais uniquement remboursés en cas d'acquiescement de l'intéressé, de lui faire parvenir une copie de la note qui détermine les modalités d'application de l'article 32, paragraphe 4 de la loi modifiée de 1979. Le Ministre de la Fonction publique n'a pas pris position quant aux questions soulevées par le Médiateur, mais a soulevé que les doléances du réclamant relevaient de la loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et que, par conséquent, il s'agirait d'un litige concernant la relation de travail qui liait le réclamant et l'État en sa qualité d'employeur, et qu'en tant que tel, ceci échapperait à la compétence du Médiateur, conformément à l'article 3 de la loi du 22 août 2003 instituant un Médiateur.

Le Médiateur a insisté, nonobstant ces explications, pour que les informations requises lui soient transmises.

Le Ministre de la Fonction publique a répondu, cette fois en invoquant l'article 3, paragraphe 5 de la loi organique du Médiateur pour justifier son silence par rapport aux questions qui lui avaient été posées.<sup>2</sup> A cette occasion, le Ministre a indiqué au Médiateur que son service juridique restait à sa disposition pour tout renseignement supplémentaire.

Dans sa réponse le Médiateur a attiré l'attention du Ministre compétent sur le fait que l'article qu'il avait cité pour justifier son inaction se rapporte exclusivement aux réclamations qui sont adressées au Médiateur, alors qu'il lui appartient de juger si un différend qui lui est soumis tombe ou non dans son champ de compétence. Depuis lors, le Médiateur n'est pas revenu à la proposition du Ministre de contacter son service juridique.

Il est rappelé en commission qu'en vertu de l'article 3, paragraphe 4 de la loi modifiée du 22 août 2003 instituant un médiateur, les différends ayant trait aux rapports de travail entre les administrations visées à l'article premier et leurs fonctionnaires ou autres agents ne peuvent faire l'objet d'une saisine du médiateur. En outre, il est rappelé qu'en vertu de l'article 3, paragraphe 5 de la loi précitée, en matière de saisine du Médiateur, la réclamation doit porter sur une affaire concrète concernant l'auteur de la réclamation. Les réclamations ne doivent pas porter sur le fonctionnement de l'administration en général.

Monsieur Yves Cruchten (« LSAP ») souhaite savoir si l'on se trouve dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Monsieur le Ministre explique qu'il s'agit en l'occurrence d'une assistance juridique ayant trait à un dossier individuel, raison pour laquelle le Médiateur n'est pas habilité à intervenir.

La Commission de la Fonction publique se montre satisfaite des explications reçues de la part du Ministre.

---

<sup>2</sup> « La réclamation doit porter sur une affaire concrète concernant l'auteur de la réclamation. Les réclamations ne doivent pas porter sur le fonctionnement de l'administration en général ».

**4. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 14 janvier 2022**

Le projet de procès-verbal est approuvé à l'unanimité des membres présents.

**5. Divers**

Monsieur le Ministre informe la commission que l'étude concernant les accessoires de la rémunération dans la Fonction publique de l'État (sur base d'un accord salarial en 2011) sera prochainement finalisée, de sorte qu'elle pourra être présentée aux partenaires sociaux ainsi qu'en commission dans les meilleurs délais. Il existe environ 300 primes auprès de l'État.

Dans le cadre des mesures d'économies d'énergie, Monsieur Marc Goergen (Piraten) souhaite savoir s'il est envisagé d'augmenter le nombre de jours de télétravail par semaine dans la Fonction publique.

Monsieur le Ministre explique que les mesures sont en train d'être transposées par les différentes administrations. Le télétravail est jusqu'ici encadré exclusivement par l'article 19*bis* du statut général des fonctionnaires de l'État qui prévoit que « le fonctionnaire peut être autorisé par le chef d'administration à réaliser une partie de ses tâches à domicile par télétravail en ayant recours aux technologies de l'information. Le chef d'administration détermine les modalités d'exercice du télétravail. » Un accord entre le Ministre de la Fonction publique et la CGFP sur le fonctionnement et l'organisation futurs du télétravail dans la Fonction publique, sur base d'un projet de règlement grand-ducal qui définira un cadre approprié de cette forme de travail, est en cours d'élaboration.

Monsieur le Ministre s'interroge néanmoins si le télétravail constitue une mesure efficace permettant d'économiser réellement de l'énergie.

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**





## Commission de la Fonction publique

### Commission de la Sécurité intérieure et de la Défense

#### Procès-verbal de la réunion du 06 octobre 2022

##### Ordre du jour :

1. 7644    Projet de loi portant modification  
          1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;  
          2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État  
  
          - Explications de Monsieur le Ministre de la Fonction publique  
  
          (suite à la demande du groupe parlementaire CSV du 24 août 2022)
2.        **Uniquement pour les membres de la Commission de la Fonction publique :**  
  
          8040    Projet de loi sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'Etat et portant modification : 1. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ; 2. de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ; 3. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant les conditions et modalités de l'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien ; 4. de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale  
  
          - Désignation d'un Rapporteur  
          - Présentation du projet de loi
3. 8071    Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2021)  
          - Rapporteur : Monsieur Jean-Paul Schaaf  
  
          - Élaboration d'une prise de position
4.        Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 14 janvier 2022
5.        Divers

\*

Présents : Mme Diane Adehm, M. Dan Biancalana, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, Mme Stéphanie Empain, M. Marc Goergen, M. Gusty Graas, M. Fred Keup, M. Claude Lamberty, Mme Josée Lorsché, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, membres de la Commission de la Fonction publique

Mme Diane Adehm, M. Dan Biancalana, Mme Stéphanie Empain, M. Léon Gloden, M. Gusty Graas, M. Max Hahn, M. Claude Lamberty, Mme Lydia Mutsch, membres de la Commission de la Sécurité intérieure et de la Défense

M. Jean-Paul Schaaf, Rapporteur du débat d'orientation

Mme Jessie Thill remplaçant Mme Semiray Ahmedova  
M. Sven Clement remplaçant M. Marc Goergen

M. Marc Hansen, Ministre de la Fonction publique

M. Bob Gengler, M. Marc Lemal, Mme Danielle Haustgen, du Ministère de la Fonction publique

M. Romain Schlim, Mme Mireille Warnier, Mme Joëlle Hannen, Mme Sophie Schiltz, du Ministère de la Fonction publique, Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (CGPO)

Mme Tania Sonnetti, Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

Excusés : Mme Chantal Gary, M. Aly Kaes, Mme Octavie Modert, membres de la Commission de la Fonction publique

Mme Myriam Cecchetti, observateur délégué

Mme Semiray Ahmedova, Mme Nancy Arendt épouse Kemp, M. François Benoy, M. Marc Goergen, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Fernand Kartheiser, M. Georges Mischo, membres de la Commission de la Sécurité intérieure et de la Défense

Mme Nathalie Oberweis, observateur délégué

\*

Présidence : Mme Stéphanie Empain, Présidente de la Commission de la Sécurité intérieure et de la Défense

\*

- 1. 7644** **Projet de loi portant modification**  
**1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**  
**2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat**

Monsieur le Président de la commission rappelle que le groupe politique « CSV » a introduit en date du 24 août 2022 une demande de convocation d'une réunion jointe de la Commission de la Fonction publique et de la Commission de la Sécurité intérieure, au sujet du projet de loi n°7644 *portant*



*modification 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;*  
*2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.*

L'un des deux orateurs, M. Léon Gloden (CSV) explique que la demande comporte deux volets, à savoir :

- (1) la transposition de l'accord entre la CGFP et Monsieur le Ministre de la Fonction publique du 21 janvier 2020 concernant l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique ; ainsi que
- (2) la transposition de l'accord conclu entre les ministres de la Fonction publique et de la Sécurité intérieure avec la CGFP, le SNPGL, l'ACSP et le SPCP.

En effet, pour ce qui est du premier volet, partant du constat que l'actuelle législation sur l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique, notamment pour ce qui est de la durée maximale de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine, crée des difficultés d'application auprès des entités qui font du travail posté ou assurent des missions à caractère imprévisible (p. ex. au sein de la Police, de l'Armée, du CGDIS et de l'Administration des Ponts et Chaussées), Monsieur le Ministre de la Fonction publique et la Confédération générale de la Fonction publique (ci-après « CGFP ») se sont mis d'accord sur une plus grande souplesse en matière d'aménagement du temps de travail en ligne avec les prescriptions de la directive 2003/88/CE. L'orateur souhaite connaître l'état d'avancement du dossier.

Pour ce qui est du deuxième volet, cet accord date du 17 juin 2019 et les agents de police attendent depuis la revalorisation de leur prime d'astreinte.

Alors que l'avis du Conseil d'État date du 26 octobre 2021, l'orateur de la demande a du mal à comprendre que l'instruction parlementaire n'ait pas encore avancé.

À titre liminaire Monsieur le Ministre de la Fonction publique retrace l'historique du projet de loi. En effet, la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique a inscrit dans le statut général des fonctionnaires de l'État les règles relatives à la durée de travail ayant figuré auparavant dans un règlement grand-ducal du 12 novembre 2011. Par la suite, ces règles sont devenues beaucoup plus visibles pour les administrations et les agents de l'État ; cette visibilité a en outre généré une remise en question de certains modes d'organisation du travail bien ancrés depuis des décennies et qui s'avèrent non conformes au cadre légal très strict.

Il s'est avéré que l'actuelle législation sur l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique, notamment pour ce qui est de la durée maximale de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine, crée des difficultés d'application auprès de certaines entités, notamment ceux qui font du travail posté ou assurent des missions à caractère imprévisible. Tel est le cas par exemple auprès de la Police, de l'Armée, de l'Administration des Ponts et Chaussées ou du CGDIS.

La CGFP ainsi que le Ministre de la Fonction publique ont constaté un besoin d'agir dans le domaine de l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique.

En mars et avril 2019, le Ministre de la Fonction publique a commencé des pourparlers avec la CGFP concernant l'aménagement du temps de travail. Un premier texte, suite à une concertation avec la CGFP, est né en juin 2019, mais ce projet a été retiré de l'ordre du jour du Conseil de Gouvernement en raison de différends au sein de la CGFP.

Un nouvel accord a ensuite été conclu le 17 juin 2019 relatif à la compensation de certaines contraintes liées à l'aménagement du temps de travail (notamment augmenter les valeurs horaires de la prime d'astreinte pour les fonctionnaires dont le service comporte du travail presté pendant la nuit et les samedis, dimanches ou jours fériés légaux) entre les ministres de la Fonction publique et de la Sécurité intérieure avec la CGFP, le Syndicat national de la Police grand-ducale, l'Association du cadre supérieur de la Police et le Syndicat du personnel civil de la Police grand-ducale.

Un accord relatif à l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique a été conclu entre le ministre de la Fonction publique et la Confédération générale de la Fonction publique le 21 janvier 2020.

Il a été retenu dans l'accord que la réforme se déroulera en concertation avec la CGFP ; que le texte transpose fidèlement les accords précités dans la législation nationale ; que le texte de la réforme sera soumis pour relecture à la CGFP et que le texte définitif devra recevoir l'aval de la CGFP.

Le texte du projet de loi a été déposé le 31 juillet 2020. Le Conseil d'État a émis son avis le 26 octobre 2021 contenant deux oppositions formelles majeures, notamment en raison du fait qu'il ne peut être recouru au procédé des habilitations législatives que dans des matières autres que celles réservées à la loi.

Suite à une analyse de l'avis du Conseil d'État, le Ministère de la Fonction publique estime, afin de permettre au Conseil d'État de lever ses oppositions formelles, qu'il faudra déroger à l'accord conclu avec la CGFP ; accord qui prévoit notamment la possibilité de déroger à certaines dispositions par voie de règlement grand-ducal. Le texte a été reformulé dans ce sens et est parvenu à la CGFP le 7 mars 2022, avec prière d'y répondre pour le 19 avril 2022 au plus tard. Le président de la CGFP a informé le ministre de la Fonction publique fin avril 2022 que la prise de position de la CGFP n'a pas encore pu être finalisée. Le 18 juillet 2022 un avis de la CGFP, comportant 12 pages, est finalement parvenu au Ministre de la Fonction publique, dans lequel certaines questions concernant la nouvelle proposition de texte ont été soulevées. Le 13 septembre 2022 une réunion a eu lieu entre des représentants du Ministère de la Fonction publique et des représentants de la Police et de la CGFP afin de donner de plus amples explications aux questions soulevées. Un nouveau texte est en train d'être finalisé qui nécessitera de nouveau l'accord de la CGFP et qui prendra la forme d'amendements gouvernementaux en accord avec la CGFP.

De l'échange de vues consécutif, il y a lieu de retenir ce qui suit :

M. Léon Gloden ( CSV ) estime qu'il résulte des propos de Monsieur le Ministre que les oppositions formelles de la Haute Corporation reposent essentiellement

sur des questions d'ordre formel. Par conséquent, il se demande si de nouvelles questions sur le fond sont apparues lors des discussions avec la CGFP, vu les nouvelles complications relatées de trouver un accord. Monsieur le Ministre souligne qu'il ne s'agit pas de nouvelles questions sur le fond, mais qu'un accord définitif de la CGFP est souhaité voire requis et que de nouvelles négociations sont dès lors nécessaires.

Mme Stéphanie Empain ( déi gréng ), tout en estimant que le texte présente une certaine urgence, souhaite savoir si le secteur est au courant où la balle se trouve actuellement. Monsieur le Ministre explique que la CGFP constitue la seule organisation syndicale représentative des agents de l'Etat sur le plan national, raison pour laquelle un accord définitif de sa part est primordial.

2. **Uniquement pour les membres de la Commission de la Fonction publique :**

**8040** **Projet de loi sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'Etat et portant modification : 1. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ; 2. de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ; 3. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant les conditions et modalités de l'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien ; 4. de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale**

Monsieur Gusty Graas (DP) est désigné rapporteur du projet de loi.

Monsieur le Ministre procède à une présentation du projet de loi pour le détail de laquelle il y a lieu de se référer à l'exposé des motifs du projet de loi déposé.

Dans le cadre de l'accord salarial du 5 décembre 2016, signé entre le Gouvernement et la CGFP, les deux parties ont convenu de réaliser une étude visant à harmoniser le déroulement des carrières relevant des catégories de traitement C et D.

Il existe en effet actuellement 27 carrières inférieures dans la Fonction publique de l'État (15 pour les fonctionnaires et 12 pour les employés).

Les futures catégories de traitement et d'indemnité C seront composées de respectivement deux groupes de traitement et de deux groupes d'indemnité C1 et C2 et remplaceront les catégories de traitement et d'indemnité C et D actuelles.

Cette harmonisation aura notamment pour effet de supprimer les barrières auxquelles sont actuellement confrontés les fonctionnaires de certains groupes de traitement au niveau des possibilités de changer d'administration.

Les niveaux d'études exigés pour accéder aux groupes de traitement ou d'indemnité seront fixés comme suit :

- C1 : au moins cinq années d'études secondaires ou équivalentes
- C2 : sans condition d'études

En ce qui concerne le classement des fonctionnaires et employés en activité de service au moment de l'entrée en vigueur de la future loi, il est indispensable de prévoir un certain nombre de mesures transitoires garantissant aux agents concernés une transition sans faille de leur évolution de carrière dans la nouvelle structure des grades et échelons.

Pour les quelques cas où la présente harmonisation risquerait d'engendrer au final un désavantage par rapport aux perspectives actuelles des agents, des dispositions transitoires sont prévues afin de garantir qu'ils ne seront pas lésés au niveau de la rémunération actuelle tout comme dans la perspective de carrière.

La prise d'effet de la future loi se fera rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 2022 conformément à l'accord salarial du 4 mars 2021 susmentionné.

Pour l'instant on est encore en attente des avis de la Haute Corporation ainsi que de la Chambre des fonctionnaires.

### **3. 8071 Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2021)**

Par courrier du 14 septembre 2022 relatif au débat d'orientation sur le rapport d'activité annuel de l'Ombudsman (2021), la Commission de la Fonction publique a été invitée à communiquer sa prise de position concernant ledit rapport d'activité.

Les membres de la Commission de la Fonction publique procèdent à l'examen du rapport d'activité susmentionné pour le volet concernant la Fonction publique.

En effet, le rapport d'activité de l'Ombudsman (2021) fait état de plusieurs doléances, d'une part, relatives à un refus de prise de position du Ministre de la Fonction Publique en matière de lenteur dans le traitement d'une demande d'un agent et, d'autre part, en raison d'un refus de prise de position du Ministre de la Fonction Publique en matière d'assistance judiciaire assurée par l'État. Pour ce qui est du premier cas de figure, la requérante s'est adressée au Médiateur car ni le Ministère de l'Education nationale (MEN), ni le Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (CGPO) n'auraient répondu à la réclamation de la requérante, mais auraient renvoyé la balle l'un vers l'autre. Au vu du temps déjà écoulé, le Médiateur est intervenu, nonobstant l'article 3, paragraphe 4 de la loi modifiée du 22 août 2003<sup>1</sup> et la réclamation a été traitée comme une simple lenteur. Le Ministre a rappelé au Médiateur que le dossier de la réclamante porte sur une question de rémunération, relevant d'une relation de travail entre elle et l'État en sa qualité d'employeur et que la réclamation de l'intéressée introduite auprès du Médiateur est par conséquent irrecevable en application de l'article 3, paragraphe 4 de la loi précitée.

Le Médiateur souligne qu'il n'entend nullement s'immiscer dans la relation de travail que le Ministère de la Fonction publique ou le Ministère de l'Education Nationale a avec la réclamante, mais étant régulièrement confronté à des réclamations en lenteur de traitement de dossiers dans le domaine de l'éducation nationale, le Médiateur demande à ce que les réponses parviennent

---

<sup>1</sup> « les différends ayant trait aux rapports de travail entre les administrations visées à l'article premier et leurs fonctionnaires ou autre agents ne peuvent faire l'objet d'une saisine du médiateur »

de manière plus claire et circonstanciée et de sensibiliser les services respectifs à promouvoir de manière générale une culture de service public et d'améliorer ledit service tout en respectant un délai de réponse raisonnable.

Il est rappelé en commission qu'en vertu de l'article 3, paragraphe 4 de la loi modifiée du 22 août 2003 instituant un médiateur, les différends ayant trait aux rapports de travail entre les administrations visées à l'article premier et leurs fonctionnaires ou autres agents ne peuvent faire l'objet d'une saisine du médiateur.

En général, la saisine du Médiateur est subordonnée à la condition que le réclamant se soit adressé auparavant à l'administration et qu'un refus lui ait été opposé. Cette précaution permet de limiter le risque de saisines inutiles. Le principe en vertu duquel le Médiateur peut recevoir les réclamations des usagers relatives au fonctionnement de l'administration connaît deux exceptions. En effet, les différends entre l'administration et ses agents en tant que tels ne peuvent faire l'objet d'une saisine du Médiateur. Cette disposition vise à exclure toute immixtion du Médiateur dans l'exercice des pouvoirs hiérarchique et disciplinaire dans l'administration. Les procédures existantes offrent les garanties nécessaires aux agents concernés. Par ailleurs, le Médiateur ne peut intervenir dans une procédure engagée devant une juridiction ni remettre en cause le bien-fondé d'une décision passée en force de chose jugée.

Monsieur le Rapporteur attire encore l'attention de Monsieur le Ministre sur la phrase suivante : « Il faut constater que le Médiateur est régulièrement saisi par des réclamations où des remplaçant(e)s dans l'éducation nationale sont confronté(e)s à une lenteur dans le traitement de leurs dossiers. Ils/elles se sentent souvent démun(e)s et perdu(e)s entre les deux ministères et ne trouvent pas de point de contact. Avec ce sentiment d'impuissance, les personnes concernées s'adressent alors au Médiateur afin de trouver une solution. » Monsieur le Rapporteur conclut de ce propos qu'il semble y avoir un problème structurel et souhaite savoir s'il existe un interlocuteur privilégié.

Monsieur le Ministre explique qu'il doit y avoir un réclamant pour que le Médiateur puisse intervenir en tant qu'interlocuteur ; ce qui n'est pas le cas en l'espèce. L'orateur souligne que les réclamations ne doivent pas porter sur le fonctionnement de l'administration en général. Quant au fond, Monsieur le Ministre réplique que ceci relève de la compétence du Ministre ayant l'Éducation Nationale dans ses attributions.

Une prise de position de Monsieur le Ministre de la Fonction publique – en cours d'élaboration - sera transmise à l'Ombudsman à des fins de publication sur le site internet de l'Ombudsman.

Concernant le deuxième cas de figure, il s'agit d'un administré qui avait demandé au Ministre de la Fonction publique à pouvoir bénéficier d'une assistance juridique prise en charge par l'État, tel que ceci est prévu par l'article 32, paragraphe 4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. Le Ministre compétent, bien qu'il ait donné son accord de principe, a toutefois refusé une prise en charge immédiate des frais et honoraires d'avocat que l'intéressé avait déjà déboursés pour défendre sa cause. On lui aurait expliqué que la procédure serait ainsi et que ce ne serait

qu'en cas d'acquiescement par la juridiction qui sera amenée à statuer qu'il se verrait rembourser les frais en question.

Le Médiateur a souhaité connaître les directives appliquées par le Ministère de la Fonction publique en la matière et, dans l'hypothèse où il avait été décidé que les frais et émoluments d'avocat ne seraient effectivement plus avancés mais uniquement remboursés en cas d'acquiescement de l'intéressé, de lui faire parvenir une copie de la note qui détermine les modalités d'application de l'article 32, paragraphe 4 de la loi modifiée de 1979. Le Ministre de la Fonction publique n'a pas pris position quant aux questions soulevées par le Médiateur, mais a soulevé que les doléances du réclamant relevaient de la loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et que, par conséquent, il s'agirait d'un litige concernant la relation de travail qui liait le réclamant et l'État en sa qualité d'employeur, et qu'en tant que tel, ceci échapperait à la compétence du Médiateur, conformément à l'article 3 de la loi du 22 août 2003 instituant un Médiateur.

Le Médiateur a insisté, nonobstant ces explications, pour que les informations requises lui soient transmises.

Le Ministre de la Fonction publique a répondu, cette fois en invoquant l'article 3, paragraphe 5 de la loi organique du Médiateur pour justifier son silence par rapport aux questions qui lui avaient été posées.<sup>2</sup> A cette occasion, le Ministre a indiqué au Médiateur que son service juridique restait à sa disposition pour tout renseignement supplémentaire.

Dans sa réponse le Médiateur a attiré l'attention du Ministre compétent sur le fait que l'article qu'il avait cité pour justifier son inaction se rapporte exclusivement aux réclamations qui sont adressées au Médiateur, alors qu'il lui appartient de juger si un différend qui lui est soumis tombe ou non dans son champ de compétence. Depuis lors, le Médiateur n'est pas revenu à la proposition du Ministre de contacter son service juridique.

Il est rappelé en commission qu'en vertu de l'article 3, paragraphe 4 de la loi modifiée du 22 août 2003 instituant un médiateur, les différends ayant trait aux rapports de travail entre les administrations visées à l'article premier et leurs fonctionnaires ou autres agents ne peuvent faire l'objet d'une saisine du médiateur. En outre, il est rappelé qu'en vertu de l'article 3, paragraphe 5 de la loi précitée, en matière de saisine du Médiateur, la réclamation doit porter sur une affaire concrète concernant l'auteur de la réclamation. Les réclamations ne doivent pas porter sur le fonctionnement de l'administration en général.

Monsieur Yves Cruchten (« LSAP ») souhaite savoir si l'on se trouve dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Monsieur le Ministre explique qu'il s'agit en l'occurrence d'une assistance juridique ayant trait à un dossier individuel, raison pour laquelle le Médiateur n'est pas habilité à intervenir.

La Commission de la Fonction publique se montre satisfaite des explications reçues de la part du Ministre.

---

<sup>2</sup> « La réclamation doit porter sur une affaire concrète concernant l'auteur de la réclamation. Les réclamations ne doivent pas porter sur le fonctionnement de l'administration en général ».

**4. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 14 janvier 2022**

Le projet de procès-verbal est approuvé à l'unanimité des membres présents.

**5. Divers**

Monsieur le Ministre informe la commission que l'étude concernant les accessoires de la rémunération dans la Fonction publique de l'État (sur base d'un accord salarial en 2011) sera prochainement finalisée, de sorte qu'elle pourra être présentée aux partenaires sociaux ainsi qu'en commission dans les meilleurs délais. Il existe environ 300 primes auprès de l'État.

Dans le cadre des mesures d'économies d'énergie, Monsieur Marc Goergen (Piraten) souhaite savoir s'il est envisagé d'augmenter le nombre de jours de télétravail par semaine dans la Fonction publique.

Monsieur le Ministre explique que les mesures sont en train d'être transposées par les différentes administrations. Le télétravail est jusqu'ici encadré exclusivement par l'article 19*bis* du statut général des fonctionnaires de l'État qui prévoit que « le fonctionnaire peut être autorisé par le chef d'administration à réaliser une partie de ses tâches à domicile par télétravail en ayant recours aux technologies de l'information. Le chef d'administration détermine les modalités d'exercice du télétravail. » Un accord entre le Ministre de la Fonction publique et la CGFP sur le fonctionnement et l'organisation futurs du télétravail dans la Fonction publique, sur base d'un projet de règlement grand-ducal qui définira un cadre approprié de cette forme de travail, est en cours d'élaboration.

Monsieur le Ministre s'interroge néanmoins si le télétravail constitue une mesure efficace permettant d'économiser réellement de l'énergie.

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**