

Dossier consolidé

Date de création : 31-01-2025

Projet de loi 8121

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

Date de dépôt : 21-12-2022

Date de l'avis du Conseil d'État : 20-06-2023

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

Le document « 8121_5_Dossier_parlementaire » n'a pu être ajouté au dossier consolidé.

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
21-12-2022	Déposé	8121/00	<u>3</u>
03-03-2023	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (24.2.2023)	8121/01	<u>12</u>
20-06-2023	Avis du Conseil d'État (20.6.2023)	8121/02	<u>25</u>
20-11-2024	Amendements gouvernementaux	8121/03	<u>30</u>

8121/00

N° 8121

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

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

* * *

Document de dépôt

Dépôt: le 21.12.2022

*

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

Château de Berg, le 1^{er} décembre 2022

Le Ministre de la Fonction publique

Marc HANSEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi apporte certaines modifications à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, liées au télétravail.

Au début de la pandémie liée à la COVID-19, et plus précisément avec effet au 18 mars 2020, le règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique a été abrogé. Les règles y prévues étaient en effet trop restrictive pour permettre un recours au télétravail aussi large que possible.

Depuis ce jour, l'article 19*bis* est donc l'unique base du télétravail dans la Fonction publique. Cette disposition donne au chef d'administration la possibilité de déterminer les modalités d'exercice du télétravail.

Dans le cadre de l'accord salarial du 4 mars 2021, signé entre le Gouvernement et la Confédération générale de la Fonction publique (CGFP), les deux parties étaient convenues, sous le point 4, d'élaborer en étroite collaboration un projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail dans la Fonction publique, afin de donner à cette forme de travail un

nouveau cadre. En date du 13 octobre 2022, le Gouvernement et la CGFP ont pu trouver un accord sur le contenu du futur règlement grand-ducal concernant le fonctionnement et l'organisation du télétravail dans la Fonction publique.

Ce projet de règlement grand-ducal a été introduit dans la procédure réglementaire en parallèle du présent projet de loi.

Celui-ci a tout d'abord pour objectif d'élargir la possibilité de faire du télétravail aux fonctionnaires stagiaires. S'il est vrai que, en dehors de la situation exceptionnelle d'une pandémie, l'exercice du télétravail pour des fonctionnaires stagiaires n'est peut-être pas si habituel ou évident en raison de la nécessité de se familiariser avec son nouvel emploi, il ne faut pas en conclure que le télétravail est impossible pendant le stage. En effet, selon les situations, il est parfaitement possible de l'exercer en fonction de la maturité digitale de l'administration et des capacités du stagiaire à travailler selon ce mode de travail. De nombreux stagiaires ont sans doute déjà pu s'habituer au travail à distance dans le cadre de leur emploi précédent ou de leurs études. Par ailleurs, il y a également un certain nombre de fonctionnaires stagiaires qui étaient engagés auparavant, pendant une période plus ou moins longue, sous le régime des employés de l'Etat et qui accomplissent déjà une partie de leurs tâches en télétravail.

Le second objectif du présent projet de loi est de remplacer la notion de domicile par celle de lieu de résidence. En effet, la notion de domicile est parfois trop restrictive puisqu'elle se limite à une seule adresse et qu'elle ne tient pas compte de la situation d'un certain nombre de personnes qui résident alternativement à deux adresses différentes.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}. A l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, les termes « les articles 17 à 19 » sont remplacés par les termes « les articles 17 à 19bis ».

Art. 2. A l'article 19bis, alinéa 1^{er}, de la même loi, le terme « domicile » est remplacé par les termes « son lieu de résidence » et les termes « et de la communication » sont insérés après les termes « technologies de l'information ».

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1^{er}

Pour les raisons contenues dans l'exposé des motifs, l'article 19bis du statut général est rendu applicable aux fonctionnaires stagiaires.

Ad article 2

Le domicile est, selon l'article 102 du Code civil, le lieu où une personne a son « principal établissement ».

Cette notion est parfois trop restrictive puisqu'elle se limite à une seule adresse et qu'elle ne tient pas compte de la situation d'un certain nombre de personnes qui résident alternativement à deux adresses différentes. Tel est par exemple le cas d'un couple où les deux gardent leur habitation initiale, mais qui habitent une partie du temps à l'une des adresses et l'autre partie à l'autre adresse ou qui habitent une partie du temps ensemble et l'autre partie dans leurs habitations respectives.

Pour cette raison, il est proposé de remplacer le terme « domicile » par celui de « résidence ».

Il est évident que la résidence devra être conforme à l'article 13 du statut général qui prévoit que l'agent « est tenu de résider à un lieu qui se situe à une distance de son lieu de travail ne l'empêchant pas d'accomplir ses fonctions normalement ».

*

TEXTE COORDONNÉ

Art. 1^{er}.

(...)

3. Sans préjudice de l'article 2, paragraphes 3 et 4, de l'article 4bis, paragraphe 3 et de l'article 38, paragraphe 2, qui concernent le fonctionnaire stagiaire, désigné ci-après par le terme « stagiaire », sont applicables à celui-ci les dispositions suivantes :

les articles *1bis*, *1ter* et *1quater*, l'article 2, paragraphe 1^{er}, l'article 4, l'article 6, l'article 8, l'article 9, les articles 10 à *16bis*, ~~les articles 17 à 19~~ les articles 17 à *19bis*, l'article 19quater, l'article 20, les articles 22 et 23, l'article 24, l'article 25, les articles 28 à 28-8, les articles 28-10 à 28-12, l'article 28-14, les articles 28-16 et 28-17, l'article 29, l'article *29bis* si le stagiaire est en service depuis un an au moins, les articles *29ter* à *29decies*, l'article 30, paragraphe 1^{er}, à l'exception du dernier alinéa, et paragraphes 3 et 4, l'article 31, paragraphe 6 et paragraphe 8, alinéa 1^{er}, les articles 32 à 36-1., l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale, l'article 38, paragraphe 1^{er}, l'article 39, l'article 40, paragraphe 1^{er} points a), b) et d), les articles 44 et *44bis*, l'article 47 numéros 1 à 3, l'article 54, paragraphe 1^{er} ainsi que l'article 74.

(...)

Art. 19bis Le fonctionnaire peut être autorisé par le chef d'administration à réaliser une partie de ses tâches à ~~domicile~~ son lieu de résidence par télétravail en ayant recours aux technologies de l'information et de la communication. Le chef d'administration détermine les modalités d'exercice du télétravail.

Un règlement grand-ducal peut déterminer les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail.

*

FICHE FINANCIERE

(art. 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat)

Le projet de loi susmentionné ne comporte pas de dispositions dont l'application est susceptible de grever le budget de l'Etat.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État
Ministère initiateur :	Ministère de la Fonction publique
Auteur(s) :	Bob Gengler, Aurélie Spigarelli, Nadine Hoffmann, Josée Kappweiler, Adrien Disteldorff
Téléphone :	247-83120
Courriel :	aurélie.spigarelli@mfp.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Les objectifs du présent projet de loi sont, d'un côté, d'élargir aux fonctionnaires stagiaires la possibilité d'être autorisés à faire du télétravail et, d'un autre côté, de modifier la notion restrictive de „domicile“.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	Tous les départements ministériels.
Date :	28/10/2022

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui ☒ Non ☐
 Si oui, laquelle/lesquelles : Confédération générale de la Fonction publique (CGFP)
 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.¹ ☒
 (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 :

¹ N.a. : non applicable.

6. Le projet contient-il une charge administrative² 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 administratif³ 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 personnel⁴ ? 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 :
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 ?

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)

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 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 évaluation⁵ ? 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
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? 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

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

⁶ 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

8121/01

N° 8121¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

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

* * *

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

**sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal
déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du
télétravail des fonctionnaires et employés de l'Etat**

(24.2.2023)

Par deux dépêches du 19 décembre 2022, Monsieur le Ministre de la Fonction publique a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur les projets de loi et de règlement grand-ducal spécifiés à l'intitulé.

Lesdits projets visent à conférer un nouveau cadre général à l'exercice du télétravail dans la fonction publique étatique, conformément à ce qui est prévu au point 4 de l'accord salarial conclu le 4 mars 2021 entre la Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP) et le gouvernement.

Ils appellent les observations suivantes de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

*

REMARQUES GENERALES

En raison de la situation de crise due à la pandémie Covid-19 et afin de permettre à un maximum d'agents de travailler à domicile pour garantir le fonctionnement ininterrompu des services publics, le règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique a été abrogé avec effet au 18 mars 2020. Depuis cette date, il n'existe plus de cadre réglementaire pour l'exercice du télétravail dans la fonction publique. Or, à défaut d'un tel cadre fixant les conditions générales relatives au télétravail auprès de tous les services, administrations et établissements publics, les chefs d'administration sont totalement libres de fixer les règles applicables au personnel concerné. Ceci a pour conséquence que les règles en question varient d'une administration à l'autre, le cas échéant au détriment des agents.

Il est donc grand temps qu'il soit enfin remédié à ce vide juridique et à la situation défavorable qui en résulte.

Selon les informations à la disposition de la Chambre, il a été retenu entre le gouvernement et la CGFP de déterminer les règles applicables en matière de télétravail dans un règlement grand-ducal, ceci afin de garantir que ces règles figurent dans un texte ayant au moins une valeur juridique égale à celle des dispositions qui existaient avant le 18 mars 2020. Or, rien n'aurait empêché de fixer dans la loi, et plus précisément dans le statut général, les nouvelles règles générales relatives au télétravail.

D'après l'exposé des motifs joint au projet de règlement grand-ducal sous avis, « l'émergence de maintes nouvelles formes de travail, les soi-disant « New Ways of Working » (NWOW), remettant en cause les usages et attentes en matière d'horaires de travail et d'obligation de présence sur le lieu de travail, a engendré une transformation profonde du monde du travail tel que connu jusqu'à maintenant » et « la pandémie liée au Covid-19 a accentué et accéléré cette évolution de sorte que le

télétravail fait désormais partie intégrante de la vie professionnelle quotidienne d'une grande partie de la population active ».

Au même exposé des motifs, il est précisé que « *les enjeux en terme d'attractivité qu'engendre le télétravail sont notables pour les employeurs, dont aussi l'État: le fait de pouvoir offrir aux agents la possibilité de faire du télétravail permet non seulement d'attirer de nouveaux talents, mais aussi de fidéliser les collaborateurs existants* ».

La Chambre se rallie à ces affirmations. Elle est favorable de façon générale à la flexibilisation du temps de travail, entre autres en vue d'une plus grande conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

La Chambre relève néanmoins que si le télétravail, qui est entre-temps devenu une normalité pour de nombreux agents publics, peut certainement avoir des avantages pour les uns – comme la possibilité de concilier plus étroitement emploi et famille – il peut présenter autant de désavantages pour les autres. En effet, en raison de l'utilisation accrue des technologies d'information et de communication, les liens sociaux et la communication interhumaine sont devenus plus difficiles. Au niveau des relations de travail, le télétravail a ainsi causé durant la pandémie dans certaines administrations des répercussions négatives concernant la collaboration entre collègues et les retours des supérieurs hiérarchiques sur le travail effectué.

La formation des agents publics en télétravail a également été affectée pendant la pandémie. Les cours de formation ont souvent dû être organisés à distance par visioconférence, ou même à travers d'autres outils numériques qui ne permettaient pas de voir physiquement les différents interlocuteurs, situation qui a pu être considérée comme pesante par les candidats. Le manque des contacts avec les formateurs et des échanges avec les autres candidats – qui sont pourtant des éléments motivants – ensemble avec le défi de concentration et les problèmes de dysfonctionnement des espaces numériques de travail en relation avec les formations à distance ont vraisemblablement eu un effet négatif sur les apprentissages.

Tous ces éléments devront être pris en considération par les agents candidats au télétravail et le chef d'administration dans le cadre de la mise en place du télétravail.

Selon l'exposé des motifs accompagnant le projet de règlement grand-ducal, « *il va de soi que le présent projet ne peut suffire à garantir la mise en œuvre optimale du télétravail dans la Fonction publique, mais devra aller de pair avec des mesures d'accompagnement ciblées à destination des administrations* ».

La Chambre est d'accord que, afin d'éviter des inégalités de traitement par exemple, il y a lieu de mettre en place des règles claires, transparentes et uniformes en matière de télétravail, à appliquer et à respecter auprès de tous les services, administrations et établissements publics dans la fonction publique, règles qui devront le cas échéant être précisées et adaptées selon les différents services, administrations et établissements publics. Toutefois, il faut éviter de créer une surrégulation au détriment des agents et du bon fonctionnement des services publics. Il faut laisser une certaine latitude aux chefs d'administration pour déterminer des conditions de travail particulières afin de tenir compte des besoins spécifiques de chaque service et de chaque agent, ceci après concertation avec les représentations du personnel conformément à l'article 36 du statut général.

À noter que le télétravail soulève aussi la question importante à prendre en considération de l'imposition des travailleurs qui prestent des jours de travail à leur domicile ou lieu de résidence en dehors du Luxembourg. Le dossier sous examen ne traite pas cette question.

Finalement, la Chambre note que les projets sous avis ne visent à mettre en place des règles pour le télétravail que pour la fonction publique étatique. Or, le télétravail est également possible dans le secteur communal, l'article 21bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux prévoyant ce qui suit (article applicable tant aux fonctionnaires qu'aux employés communaux en vertu de l'article 1^{er} de la même loi):

« Le fonctionnaire peut être autorisé par le collège des bourgmestre et échevins à réaliser une partie de ses tâches à domicile par télétravail en ayant recours aux technologies de l'information. Le collège des bourgmestre et échevins détermine les modalités d'exercice du télétravail. »

Un règlement grand-ducal déterminera les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail. »

Ce dernier règlement grand-ducal n'a jamais été adopté, contrairement à ce qui était le cas dans le secteur étatique, où le règlement grand-ducal susvisé du 10 octobre 2012 avait été pris. Dans le secteur communal, les règles en matière de télétravail varient donc depuis toujours d'une administration communale ou d'un service communal à l'autre, le cas échéant au détriment des agents.

La Chambre demande de déterminer les conditions et modalités générales relatives à l'exercice du télétravail pour les agents communaux à travers un règlement grand-ducal, ceci simultanément avec l'application des règles prévues pour les agents de l'État pour ne pas désavantager les agents communaux par rapport à leurs collègues du secteur étatique. Rien n'empêche de lancer sans délai la procédure pour l'adoption d'un tel règlement pour le secteur communal, les dispositions prévues par les projets sous avis pouvant être transposées presque telles quelles dans ce secteur.

*

EXAMEN DU PROJET DE LOI

Ad article 2

L'article sous rubrique se propose de remplacer le terme « *domicile* » par celui de « *lieu de résidence* » pour désigner le lieu où un agent peut être autorisé à effectuer du télétravail.

La Chambre approuve cette modification du texte, qui s'inscrit dans le cadre de la flexibilisation de l'aménagement du temps de travail et qui a pour effet de renforcer l'attractivité du recours au télétravail.

Selon le commentaire de l'article 2, « *il est évident que la résidence devra être conforme à l'article 13 du statut général qui prévoit que l'agent 'est tenu de résider à un lieu qui se situe à une distance de son lieu de travail ne l'empêchant pas d'accomplir ses fonctions normalement'* ».

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

*

EXAMEN DU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

Ad article 2

La première phrase de l'article 2, alinéa 1^{er}, selon laquelle « *le télétravail est volontaire* », est superfétatoire. En effet, il ressort clairement de la deuxième phrase dudit alinéa ainsi que de l'article 19bis, alinéa 1^{er}, du statut général que le télétravail est volontaire.

Selon l'article 2, alinéa 2, le gouvernement en conseil a le droit d'exiger l'exercice du télétravail en cas de situation de force majeure.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics relève d'abord que la force majeure n'est pas définie par le texte. D'après le commentaire des articles, il s'agit de « *circonstances exceptionnelles* ». Or, la notion juridique de force majeure implique non seulement l'existence de circonstances exceptionnelles, mais également l'imprévisibilité de celles-ci et l'impossibilité d'exécuter les dispositions généralement applicables, en l'occurrence l'impossibilité de garantir le fonctionnement continu des services publics.

Cela dit, la Chambre signale ensuite que le texte sous avis permet au gouvernement en conseil de prendre une décision imposant le télétravail qui déroge à la loi, et plus précisément à l'article 19bis du statut général, selon lequel le télétravail est en effet facultatif. Le texte est ainsi contraire à la hiérarchie des normes, un arrêté du gouvernement en conseil ne pouvant pas déroger à la loi, surtout si la loi elle-même ne prévoit pas cette possibilité.

La Chambre demande par conséquent de supprimer l'alinéa 2. Au cas où le télétravail devrait être mis en place obligatoirement dans une situation de force majeure (par exemple dans le cas d'une pandémie), une loi spéciale devrait alors être adoptée pour déroger au statut général. En cas de situation

de crise, les dispositions constitutionnelles relatives à l'état de crise pourraient le cas échéant trouver application.

Ad article 3

L'article sous rubrique consacre le principe de l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les autres agents.

Il y est notamment précisé que ce principe s'applique entre autres « *au traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail* ».

La Chambre des fonctionnaires et employés publics s'interroge sur la signification de cette disposition. Si l'administration a bien le droit d'encadrer et de contrôler l'exercice de leurs tâches par les agents en télétravail, tout comme pour les agents travaillant dans les locaux de l'administration, elle ne peut cependant pas surveiller les télétravailleurs en portant atteinte au droit à la vie privée et personnelle.

Le règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique comportait des dispositions garantissant le respect de la vie privée du télétravailleur. La Chambre demande de reprendre ces dispositions dans le nouveau règlement grand-ducal.

Le texte sous avis prévoit en outre que le principe de l'égalité de traitement concerne également le temps de travail.

La Chambre fait remarquer que ceci doit impliquer que la saisie réelle du temps de travail doit être possible pour les agents en télétravail. Selon les informations à la disposition de la Chambre, une telle saisie réelle n'est cependant pas possible à l'heure actuelle pour les télétravailleurs de certains établissements publics et administrations, puisque les chefs d'administration ont décidé de limiter à huit le nombre maximal d'heures de travail pouvant être prestées en télétravail. Cette façon de faire est contraire à l'article 18-2 du statut général, selon lequel la durée de travail maximale ne peut dépasser ni dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine. En cas d'application de l'horaire de travail mobile, les administrations et établissements publics ne devraient donc pas pouvoir fixer pour les seuls télétravailleurs un nombre maximal d'heures de travail (par exemple huit ou neuf heures par jour), en dérogeant au maximum prévu par la loi.

La Chambre approuve que les précisions suivantes figurent à ce sujet au commentaire de l'article 8:

« Dans un souci d'égalité de traitement entre télétravailleurs et agents exerçant leurs fonctions sur leur lieu d'affectation, et plus particulièrement en matière de gestion du temps, toute entité administrative devra mettre en place un système permettant d'enregistrer le temps de travail journalier effectivement presté par chaque agent en télétravail, conformément à l'article 18-11 du statut général des fonctionnaires de l'État et à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 14 mai 2019 [cf. affaire C-55/18]. À défaut d'un système électronique d'enregistrement du temps de travail à distance pour les agents en télétravail, les entités administratives mettront à disposition des agents des alternatives. L'attribution de forfaits journaliers fixes aux agents en télétravail n'est, par conséquent, pas en adéquation avec le statut général et l'arrêt précité et est contraire au principe d'égalité de traitement. »

La Chambre estime cependant que la précision selon laquelle chaque entité devra mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier effectivement presté par les télétravailleurs devrait figurer dans le texte du règlement, et non pas seulement au commentaire des articles.

Étant donné que le télétravailleur a les mêmes droits et devoirs que les autres agents, la Chambre se demande, d'une part, si l'agent en télétravail a le droit d'occuper son poste dans les locaux de l'administration pendant les jours où il est autorisé à effectuer du télétravail et, d'autre part, si l'administration doit laisser son poste de travail, ou son bureau, vacant pendant ces jours. On peut imaginer qu'au sein d'une administration ayant un grand nombre de télétravailleurs, et où les agents travaillent ainsi pour partie aux bureaux et pour partie à distance en alternance, les bureaux soient partagés et leur nombre partant réduit.

De plus, les agents en télétravail devraient pouvoir participer aux réunions et formations dans les locaux de l'administration et donc quitter leur lieu de télétravail à cette fin. Or, est-ce que sur le trajet entre le lieu de télétravail et les locaux de l'administration, les agents sont considérés comme étant en mission de service? En d'autres termes, est-ce que le trajet entre le lieu de télétravail et l'administration

pendant les heures de travail est considéré comme temps de travail? Cette question est très importante d'un point de vue des responsabilités, des assurances et des règles en matière d'accidents du travail.

Par ailleurs, il se pose la question du calcul des frais de route, de séjour et de déplacement pour les agents en télétravail. Selon la réglementation actuellement en vigueur, les frais de déplacement sont calculés sur la base de la distance kilométrique entre le domicile et le lieu de travail. Toutefois, cette réglementation, et notamment le règlement grand-ducal du 14 juin 2015 sur les frais de route et de séjour ainsi que sur les indemnités de déménagement des fonctionnaires et employés de l'État, ne tient pas spécialement compte des déplacements des télétravailleurs.

Le dossier sous avis ne comporte aucune précision quant aux différents points soulevés ci-avant.

L'alinéa 3 dispose que *« le télétravailleur reçoit en outre au même titre et au même rythme que les autres agents, les informations courantes que le chef d'administration fait circuler dans l'administration »*.

La Chambre estime que ce texte est superfétatoire, puisque l'alinéa 1^{er} précise déjà que le télétravailleur a les mêmes droits que les agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de l'administration. Elle propose de l'insérer à titre de précision au commentaire des articles.

Ad article 4

L'article 4, alinéa 1^{er}, prévoit que l'éligibilité des fonctions au télétravail est évaluée par chaque administration *« dans un délai de six mois »* sur la base des descriptions des fonctions existantes dans l'administration.

Il y a lieu de préciser le moment à partir duquel le délai de six mois commence à courir, précision qui manque en effet dans le texte projeté. Selon le commentaire de l'article 4, le délai commence à courir à partir du moment où l'administration décide de mettre en œuvre le télétravail.

Plusieurs questions se posent à ce sujet. D'abord, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se demande comment la décision de mettre en œuvre le télétravail sera formalisée par l'administration. À défaut de formalisation par écrit de cette décision, il sera impossible de déterminer le moment de départ du délai susvisé.

Ensuite, la Chambre se demande ce qui se passe lorsque de nouveaux postes et fonctions sont créés au sein de l'administration ou lorsque les descriptions des fonctions changent. Est-ce que l'administration doit alors à chaque fois procéder à une nouvelle évaluation de l'éligibilité au télétravail, en consultant la représentation du personnel? Dans l'affirmative, dans quel délai doit-elle le faire? À noter qu'une telle façon de procéder peut poser problème pour les agents concernés, par exemple lorsqu'une fonction initialement éligible au télétravail ne le sera plus après l'adaptation de la description y relative. Il peut en être ainsi lorsqu'un agent change de son administration d'origine n'ayant pas de fonctions éligibles au télétravail vers une administration qui dispose de telles fonctions, et au moment où il est engagé à la nouvelle administration, celle-ci change les descriptions des fonctions pour les rendre non éligibles au télétravail. De même, l'autorisation de télétravail pourrait être retirée à un agent en cas d'adaptation de la description de la fonction concernée (cf. article 14, paragraphe (2), point 1°). De telles situations doivent forcément être évitées.

Dans ce contexte, il se pose par ailleurs la question de savoir si les agents auront le droit de consulter les descriptions des postes et fonctions en amont de leur engagement, pour savoir si ceux-ci sont éligibles ou non au télétravail.

L'article 4, alinéa 3, dispose que, *« pour tout département ministériel ou toute administration qui ne dispose pas de représentation du personnel, le délégué à l'égalité entre femmes et hommes assurera ces fonctions »*.

La Chambre relève que ce texte prête à confusion puisqu'il n'est pas clair ce qui y est visé par *« ces fonctions »*.

Dans un souci de clarté, elle recommande de regrouper les alinéas 2 et 3 en un alinéa unique et nouveau, ayant la teneur suivante:

« La représentation du personnel ou, à défaut, le délégué à l'égalité entre femmes et hommes sont associés à l'analyse organisationnelle de l'éligibilité et de la non-éligibilité des fonctions. »

À ce sujet, la Chambre signale que cette mission de la représentation du personnel (ou du délégué à l'égalité) en matière de télétravail n'est pas mentionnée à l'article 36 du statut général. Le projet de

règlement grand-ducal sous examen introduit donc une nouvelle mission qui n'est pas prévue par la loi, ce qui pose problème d'un point de vue de la hiérarchie des normes.

De plus, il faudra préciser dans le texte ce qu'il y a lieu d'entendre par « *associés* », notion qui n'est pas employée à l'article 36 du statut général et au règlement grand-ducal d'exécution de celui-ci. Étant donné que le texte ne prévoit pas la formule « *entendu(s) en son/leur avis* », qui est plus généralement utilisée dans les dispositions applicables dans la fonction publique, la Chambre comprend et approuve que les auteurs du texte ont voulu aller plus loin avec le terme « *associés* », la représentation du personnel devant marquer son accord avec l'analyse organisationnelle de l'éligibilité et de la non-éligibilité au télétravail des fonctions au sein de l'administration.

Ces remarques valent également pour l'article 5, alinéa 2, du projet sous avis, prévoyant que la représentation du personnel est associée à l'élaboration du document de cadrage relatif au télétravail.

Selon le dernier alinéa de l'article 4, l'éligibilité individuelle au télétravail « *fait l'objet* » – donc obligatoirement (ce qui est confirmé par le commentaire des articles) – d'un entretien entre l'agent candidat et son supérieur hiérarchique, conformément à l'article 6.

Ce dernier article prévoit cependant en son alinéa 4 que l'entretien entre l'agent candidat et son supérieur hiérarchique « *peut avoir lieu* », c'est-à-dire qu'il est donc facultatif.

Il faudra redresser cette incohérence entre le texte de l'article 4, dernier alinéa, et celui de l'article 6, alinéa 4, soit en supprimant cette deuxième disposition (qui fait quant au fond double emploi avec la première), soit en prévoyant à celle-ci que l'entretien en question « *doit avoir lieu* ».

Toutefois, pour le cas où les auteurs du texte auraient voulu prévoir deux entretiens, à savoir un premier entretien au moment de l'évaluation de l'éligibilité des fonctions et un deuxième lors de la procédure de décision (cf. article 6), il ne serait pas du tout logique de rendre le premier obligatoire et le deuxième facultatif. Dans ce cas, il faudra d'abord impérativement clarifier le texte et, ensuite, rendre obligatoire le deuxième entretien organisé dans le cadre de la procédure de décision, cet entretien étant en effet, de l'avis de la Chambre, plus important pour l'agent concerné.

Ad article 5

D'après l'article 5, le chef d'administration « *peut* » élaborer un document de cadrage spécifiant les règles applicables au télétravail au sein de l'administration.

Étant donné que ledit document est facultatif, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se demande quelles sont les conséquences en cas d'absence d'un tel.

Ad article 6

Dans le cadre de la procédure d'autorisation de télétravail, l'agent doit adresser une demande écrite et dûment motivée par la voie hiérarchique au chef d'administration.

La Chambre estime que l'exigence selon laquelle la demande doit être « *dûment motivée* » est superflue et problématique. En effet, d'après l'article 4, les postes et fonctions éligibles au télétravail sont déterminés par avance, tant de façon générale au sein de l'administration que de façon individuelle pour chaque agent candidat au télétravail. La motivation à fournir, qui est dès lors purement personnelle, n'est pas nécessaire. Si un poste est éligible au télétravail, la motivation personnelle de l'agent ne doit pas être considérée, voire devenir un obstacle à l'autorisation de télétravail. De plus, l'exigence de devoir motiver sa demande est contraire à l'esprit du texte, qui entend encourager le recours au télétravail (cf. exposé des motifs, point II).

Au vu de ces considérations, la Chambre demande de supprimer entièrement l'exigence de motiver la demande de télétravail.

Selon le texte, le supérieur hiérarchique direct de l'agent candidat doit émettre un avis sur la demande de télétravail.

La Chambre estime que l'agent devrait obtenir une copie de cet avis, notamment afin de pouvoir prendre utilement position en cas de rejet de la demande.

Concernant le rejet de la demande, qui doit être fait par écrit, la Chambre est d'avis que l'agent devrait aussi émettre ses explications par écrit, ceci par souci de preuve.

Ad article 7

L'article 7 énumère les mentions qui doivent figurer dans le document autorisant le télétravail.

Au point 3°, il faudra écrire « *les lieux d'exercice du télétravail* », afin de couvrir la possibilité pour l'agent de travailler depuis plusieurs lieux (comme le domicile légal et un lieu de résidence temporaire par exemple).

Concernant la quotité de télétravail autorisée et la répartition des heures de télétravail (point 4°), le commentaire de l'article 7 précise que l'autorisation doit comporter « *la quotité de télétravail autorisée, exprimée soit par un nombre maximal d'heures par semaine, soit par un ou plusieurs jours de la semaine déterminé(s) précisément* ». Cette précision importante devrait figurer dans le texte du règlement.

Ensuite, la Chambre se demande si l'autorisation de télétravail pourra être amendée (par exemple en cas de changement de résidence ou de fonction de l'agent), ou si une nouvelle autorisation devra être émise chaque fois qu'un élément à la base de l'autorisation initiale fait l'objet d'un changement. Le texte ne comporte pas de précision à ce sujet.

Ad article 8

Concernant le respect des dispositions légales relatives au temps de travail, la Chambre des fonctionnaires et employés publics renvoie aux observations formulées ci-avant quant à l'article 3.

Pour ce qui est du droit à la déconnexion en dehors des périodes de temps de travail habituel ou des périodes pendant lesquelles l'agent est à disposition de l'administration, l'article 8, alinéa 2, précise qu'il peut être dérogé à ce droit « *en cas d'urgence* ».

Si les cas d'urgence sont définis à l'article 19, paragraphe (1), du statut général, la Chambre fait remarquer que ces définitions sont parfois interprétées largement par les chefs d'administration au détriment des agents. Même s'il « *est difficile de cerner toutes les situations qui peuvent être qualifiées d'urgentes* » (cf. commentaire de l'article 8), la Chambre met en garde contre des abus pouvant émerger à défaut de définition claire et précise des situations d'urgence, définition qui doit limiter celles-ci au strict minimum.

La Chambre signale que la formulation du texte peut par ailleurs causer un problème plus fondamental. En effet, le texte prévoit que, en cas d'urgence, seul le télétravailleur doit être à la disposition de l'administration en dehors des périodes de temps de travail normal. A contrario, un agent qui ne fait pas du télétravail et qui quitte les locaux de l'administration en fin de journée ne doit donc pas être joignable en dehors de ses heures de travail habituelles, même en cas d'urgence.

Pour éviter de créer une inégalité de traitement entre les télétravailleurs et les autres agents, les cas d'urgence visés par le projet de règlement grand-ducal sous avis doivent donc être strictement limités à ceux visés à l'article 19 du statut général. Afin d'éviter des abus, le texte sous examen doit se référer à cette disposition du statut général.

Ad article 9

En ce qui concerne la mise à disposition au télétravailleur de l'équipement de travail nécessaire, le texte se limite à mentionner les « *outils et matériels informatiques* ».

Le télétravailleur peut toutefois aussi avoir besoin de matériel autre que des outils informatiques ne pouvant pas être utilisés à des fins privées (fournitures de bureau, etc.). De plus, il se pose la question du matériel (le mobilier par exemple) nécessaire pour la mise en place du poste et de la station de travail de l'agent en télétravail.

La mise à disposition de tout ce matériel devrait être réglée à travers un document joint à la décision autorisant le télétravail.

Ensuite, la Chambre relève que le matériel et les outils informatiques mis à disposition du télétravailleur doivent permettre à celui-ci d'exécuter son travail dans des conditions identiques à celles des collègues travaillant dans les locaux de l'administration. Le matériel fourni au télétravailleur ne doit donc pas être de moindre qualité (écrans plus petits, etc.), causant le cas échéant des problèmes de santé ou de sécurité pour celui-ci.

Lorsque le premier confinement dans le cadre de la pandémie Covid-19 avait été décidé par le gouvernement, la mise à disposition du matériel informatique et autres aux télétravailleurs et la qualité de ce matériel avaient causé de nombreux problèmes. Dans la très grande majorité des cas, ces problèmes n'étaient cependant pas imputables aux administrations elles-mêmes, qui avaient en effet été prises par surprise, comme tout un chacun, par les effets de la crise sanitaire. Certains agents ont même

dû utiliser leur propre équipement (informatique et de télécommunication) puisque les administrations ne pouvaient pas leur fournir dans l'immédiat le matériel nécessaire. D'autres agents, travaillant pour partie aux bureaux de l'administration et pour partie à distance en alternance, ont été contraints de partager l'équipement fourni pour le télétravail avec des collègues. Les problèmes de mise à disposition de matériel étaient aussi accompagnés de quelques dysfonctionnements d'espaces numériques de travail, qui ne relevaient pas de la responsabilité des agents en télétravail.

La Chambre fait par ailleurs remarquer que l'ensemble du matériel nécessaire pour assurer les tâches en télétravail doit être fourni par l'administration au télétravailleur sans aucuns frais pour ce dernier. Selon les informations à la disposition de la Chambre, un établissement public a contraint les agents souhaitant continuer à faire du télétravail à l'issue des restrictions décidées en raison de la pandémie Covid-19 à payer pour pouvoir garder l'équipement informatique qui leur était fourni par l'établissement, ce qui est inacceptable.

À noter que le règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique prévoyait d'ailleurs que « *une prise en charge des coûts directement liés au télétravail et d'une éventuelle perte ou détérioration des équipements utilisés par le télétravailleur sont assurés par l'administration, sous réserve d'une négligence ou faute graves de la part de l'agent* ».

Dans ce contexte, il se pose également la question de la prise en charge des frais récurrents relatifs au fonctionnement de l'équipement mis à disposition du télétravailleur (frais pour la mise en place d'installations de télécommunication, abonnements pour l'internet, frais d'électricité, etc.). Cette question n'est pas abordée par le dossier sous avis.

De façon générale, la couverture des coûts relatifs au télétravail n'est pas traitée explicitement par le dossier sous examen. Toutefois, les fiches financières jointes aux projets de loi et de règlement grand-ducal sous avis renseignent chacune que ces textes ne comporteraient « *pas de dispositions dont l'application est susceptible de grever le budget de l'État* »! La Chambre rappelle que les télétravailleurs ne doivent supporter aucuns frais en relation avec le matériel nécessaire pour le télétravail.

Aux termes du dernier alinéa de l'article 9, « *le chef d'administration veille à assurer la maintenance des outils et matériels informatiques* ».

La Chambre se demande ce qui se passe lorsque le matériel utilisé par le télétravailleur tombe en panne et celui-ci ne peut plus travailler, le cas échéant pendant une longue durée. Un tel incident ne doit en aucun cas avoir des conséquences concernant l'autorisation de télétravail (cf. article 14, paragraphe (2), point 2°: la baisse de la performance de l'agent peut entraîner le retrait de l'autorisation de télétravail).

En outre, au vu du nombre croissant des télétravailleurs, la Chambre se demande comment les administrations pourraient garantir le bon fonctionnement et la maintenance de l'équipement de tous les agents concernés, surtout de ceux faisant du télétravail à l'étranger. L'État devra veiller à munir les administrations des moyens nécessaires à cette fin.

Ad article 10

L'article 10 prévoit entre autres que « *le télétravailleur n'est pas autorisé à sortir des documents sensibles professionnels en dehors de son administration* ».

La Chambre des fonctionnaires et employés publics se demande quelle personne (le télétravailleur lui-même, son supérieur hiérarchique, le chef d'administration, etc.) décidera au sein de l'administration quels documents seront considérés comme « *documents sensibles professionnels* ».

Dans ce contexte, la Chambre rappelle en outre que, au début de la pandémie Covid-19, certaines administrations avaient obligé leur personnel à faire du télétravail, mais que les agents concernés traitant des dossiers sensibles uniquement disponibles sous forme papier n'étaient pas autorisés à les sortir des bureaux pour les emmener à domicile. Travailler à distance de façon efficace dans de telles conditions est évidemment fort douteux.

Quant à la forme, et dans un souci de clarté, la Chambre recommande d'écrire « *en dehors des locaux de son administration* » à l'article 10, alinéa 2.

Ce même alinéa 2 prévoit en outre que le télétravailleur « *assure que son poste de travail ainsi que ses dossiers sont en sécurité lorsqu'il s'absente de son espace de travail* ».

Cette disposition manque de précision. Il n'est pas clair ce qu'il y a lieu d'entendre par « *en sécurité* ». Le commentaire de l'article 10 spécifie que l'agent doit veiller à ce que son ordinateur professionnel et ses dossiers ne soient pas accessibles à d'autres personnes et que, en cas d'absence de son poste de travail, il doit veiller à ne pas laisser trainer des documents et à ce que son ordinateur soit verrouillé.

Il serait mieux d'insérer ces précisions dans le texte du règlement.

Aux termes du dernier alinéa, « *le télétravailleur est responsable de la protection des informations dont il est le dépositaire et, à ce titre, il veille à assurer leur confidentialité, intégrité et disponibilité* ».

La Chambre signale que, au niveau de l'informatique, c'est l'administration qui est responsable d'assurer la protection, la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données traitées par ses agents (à travers la mise en place de mesures de sécurité, etc.). Cette responsabilité ne saurait revenir aux télétravailleurs.

Ad article 11

Concernant la sécurité et la santé sur le lieu de télétravail, les chefs d'administration doivent veiller à l'application des règles en la matière, y compris des dispositions spécifiques relatives à la protection de la santé, qui ne sont cependant pas mentionnées au commentaire des articles (comme par exemple le règlement grand-ducal modifié du 5 mars 2004 concernant la santé et la sécurité du travail et le contrôle médical dans la fonction publique).

Cela dit, la Chambre se demande comment les chefs d'administration pourraient concrètement dans la pratique veiller à l'application desdites règles sur le lieu de télétravail, étant donné qu'ils ne se trouvent pas sur place. Une inspection préliminaire, encadrée par le chef d'administration ou par un agent du Service national de la sécurité dans la fonction publique, du lieu de télétravail avant la prise d'effet de ce dernier pourrait éventuellement être envisagée, sans porter atteinte au droit à la vie privée du télétravailleur. Il y va après tout de la responsabilité des chefs d'administration en cas de non-respect des règles en question, voire en cas d'accident du travail. Le règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique prévoyait une telle visite d'inspection des lieux d'exécution des prestations de télétravail, dans le respect de la vie privée de l'agent en télétravail. Il est toutefois évident qu'une telle visite sera difficilement réalisable, voire impossible pour les lieux de télétravail se situant à l'étranger.

Le dernier alinéa de l'article 11 prévoit que « *les règles de santé et de sécurité au travail découlant de la législation en vigueur doivent être appliquées correctement par l'agent* ».

Au vu de l'envergure des règles en question applicables dans la fonction publique, la Chambre se demande comment les agents pourraient bien être à même d'appliquer correctement chacune de celles-ci.

Ad article 13

Selon l'article 13, alinéa 1^{er}, le télétravailleur a le même accès à la formation et aux possibilités d'évolution de carrière que les autres agents de l'administration.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics estime que cette disposition est superfétatoire. En effet, l'article 3 consacre le principe de l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les autres agents. Elle propose d'insérer le contenu de l'article 13, alinéa 1^{er}, à titre de précision au commentaire des articles.

Ad article 14

Au paragraphe (2) de l'article sous rubrique, il faudra écrire à la phrase introductive de l'alinéa 1^{er} « *L'autorisation **de télétravail** peut être retirée par le chef d'administration* ».

Au point 1^o dudit paragraphe, il y a lieu d'écrire « *délai de **préavis*** » à la place de « *délai de **prévenance*** », le terme « *prévenance* » ne faisant pas de sens en l'occurrence.

Selon le point 2^o, l'autorisation de télétravail peut être retirée « *en cas de baisse significative de la performance de l'agent en dessous (sic!) de ses objectifs fixés* ».

Cette disposition pose problème quant au fond. En effet, elle introduit une mesure d'appréciation des performances professionnelles qui vaut seulement pour les télétravailleurs et qui n'existe pas en

tant que telle pour les autres agents. Elle crée donc une situation d'inégalité de traitement entre les télétravailleurs et les autres agents en matière d'appréciation des performances professionnelles.

S'y ajoute que, conformément au point 10 de l'accord salarial conclu le 9 décembre 2022 entre la CGFP et le gouvernement, le système d'appréciation des performances professionnelles sera aboli avec effet au 1^{er} janvier 2023.

En outre, le texte sub point 2° prête à confusion, le bout de phrase « *en dessous (sic!) de ses objectifs fixés* » manquant de clarté.

Au vu de toutes ces considérations, la Chambre demande de supprimer ledit point 2°.

Concernant le point 3°, elle se demande ce qu'il y a lieu d'entendre par « *en cas de négligences de l'agent dûment constatées* ». Les notions « *négligences* » et « *dûment constatées* » n'étant définies nulle part, elles risquent de mener à des abus au détriment des agents. En effet, le texte sub point 3° permet au chef d'administration de sanctionner un agent, à travers le retrait de l'autorisation de télétravail, sans devoir respecter une quelconque procédure. La Chambre se montre partant réticente devant cette disposition.

Dans un souci de clarté, la Chambre propose de reformuler de la façon suivante le paragraphe (2), alinéa 2:

« *Avant de prendre que le chef d'administration prenne une éventuelle décision de retrait, l'agent a le droit de présenter ses observations par écrit (...)* ».

L'avant-dernier alinéa, aux termes duquel « *la décision (de retrait) motivée est communiquée au télétravailleur dans un délai approprié avant sa prise d'effet* », est en contradiction avec l'alinéa 1^{er}, point 1°, qui prévoit que la décision est communiquée à l'agent avec un délai de préavis de deux mois dans le cas où le retrait est basé sur l'intérêt du service.

La Chambre se demande par ailleurs si l'avant-dernier alinéa susvisé s'applique aussi dans le cas du retrait immédiat de l'autorisation de télétravail (paragraphe (2), alinéa 1^{er}, point 3°), le texte n'étant pas clair à cet égard. De même, il n'est pas clair si l'alinéa 2, selon lequel l'agent a le droit de présenter ses observations avant la prise de décision de retrait, s'applique également en cas de retrait immédiat de l'autorisation de télétravail.

Au dernier alinéa, il faudra encore une fois écrire « *délai de préavis* » au lieu de « *délai de prévenance* ».

En outre, il se pose encore la question de savoir si cet alinéa – prévoyant un délai de préavis d'une semaine lorsqu'une période d'essai est prévue pour le télétravail – s'applique dans tous les cas de retrait visés au paragraphe (2), alinéa 1^{er}.

Au vu des considérations qui précèdent, il faudra revoir l'article 14, paragraphe (2), en y déterminant concrètement quelle procédure sera applicable dans chaque hypothèse de retrait de l'autorisation de télétravail, notamment en spécifiant le délai de préavis à respecter dans chaque hypothèse et en précisant pour chaque cas selon quelles modalités l'agent a le droit de présenter ses observations.

Ad article 15

L'article 15 dispose que, « *en cas de situations exceptionnelles, le gouvernement en conseil peut décider des mesures relatives à l'exercice du télétravail qui se substituent en tout ou en partie aux règles mises en place par les chefs d'administration en application du présent règlement* ».

La Chambre des fonctionnaires et employés publics ne saurait marquer son accord avec cette disposition.

En effet, tout d'abord, d'un point de vue juridique, de simples « *situations exceptionnelles* » – notion qui n'est définie nulle part – ne peuvent pas être invoquées pour justifier la mise en place de dérogations à des règles prévues par un règlement grand-ducal.

De plus, conformément aux principes constitutionnels et à la hiérarchie des normes, le gouvernement en conseil n'a pas le pouvoir d'adopter des mesures dérogeant aux règles mises en place en application d'un règlement grand-ducal.

Au cas où des mesures dérogatoires à un règlement grand-ducal devraient être adoptées dans une situation exceptionnelle (crise, pandémie, etc.), seul un texte d'une intensité normative identique ou supérieure pourrait ce faire. Le cas échéant, les dispositions constitutionnelles relatives à l'état de crise devront être appliquées.

Au vu de ces considérations, la Chambre demande de supprimer l'article 15.

Ce n'est que sous la réserve de toutes les observations qui précèdent que la Chambre des fonctionnaires et employés publics peut marquer son accord avec les projets de loi et de règlement grand-ducal lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 24 février 2023.

Le Directeur,
G. TRAUFFLER

Le Président,
R. WOLFF

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8121/02

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(20.6.2023)

Par dépêche du 21 décembre 2022, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre de la Fonction publique.

Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche d'évaluation d'impact, une fiche financière, ainsi qu'un texte coordonné par extraits de la loi modifiée par le projet de loi sous avis, à savoir la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics a été communiqué au Conseil d'État en date du 3 mars 2023.

Une entrevue entre le ministre de la Fonction publique et la commission compétente du Conseil d'État a eu lieu le 1^{er} février 2023.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous examen apporte plusieurs modifications à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État en relation avec le télétravail.

Les modifications proposées à l'endroit du dispositif en vigueur visent dans leur ensemble à en étendre le champ d'application.

Ainsi, la possibilité du recours au télétravail est élargie et inclura à l'avenir les fonctionnaires stagiaires (article 1^{er} du projet de loi modifiant l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la loi précitée du 16 avril 1979).

Le projet de loi modifie encore, à travers son article 2, l'article 19*bis* de la loi précitée du 16 avril 1979, article qui a introduit, en 2003, dans le statut général des fonctionnaires le dispositif du télétravail¹. Il n'a pas été modifié depuis son introduction.

L'article en question a constitué par la suite la base légale du règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique².

1 Loi du 19 mai 2003 modifiant 1) la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 2) la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État; 3) la loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'État; 4) la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'État; 5) la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois; 6) la loi modifiée du 27 mars 1986 fixant les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'État peut se faire changer d'administration; et portant création d'un commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire (Mém. A – n° 78 du 6 juin 2003).

2 Mém. A – n° 222 du 17 octobre 2012.

qui a été abrogé en 2020³ au vu du fait que le texte en question était trop restrictif pour permettre un recours au télétravail adapté au contexte de la pandémie.

En l'occurrence, et à travers l'article 2 du projet de loi sous avis, la notion de « domicile » est remplacée, au niveau de l'article 19*bis* de la loi précitée du 16 avril 1979, par celle de « résidence » pour donner plus de flexibilité au chef d'administration concernant la détermination du lieu à partir duquel le télétravail peut être effectué. Enfin, ce même article 2 étend le champ du dispositif aux technologies de la communication, sans que cette extension ne fasse l'objet d'un commentaire.

Le Conseil d'État constate que l'article 19*bis* laisse une très grande latitude au chef d'administration pour introduire le télétravail et pour fixer les modalités de son exercice. Il prévoit par ailleurs, sans autre précision, la possibilité de recourir à un règlement grand-ducal pour déterminer les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail.

Si les modifications proposées à l'endroit du dispositif actuellement en vigueur peuvent apparaître comme étant mineures, le Conseil d'État se doit toutefois d'attirer l'attention sur le fait que la Constitution révisée qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2023 prévoit en son article 50, paragraphe 3, que « [l]e statut des fonctionnaires de l'État est déterminé par la loi » et érige ainsi la matière en question en matière réservée à la loi. Le Conseil d'État note que par ailleurs, déjà à l'heure actuelle, la Constitution en vigueur jusqu'au 1^{er} juillet 2023 réserve le même rang aux droits des travailleurs (article 11, paragraphe 5). Si le télétravail ne constitue, en effet, pas un droit absolu, il confère néanmoins un droit sous conditions aux agents concernés et relève à ce titre des droits des travailleurs. Tel qu'agencé, le dispositif proposé à travers le règlement grand-ducal en projet dont le Conseil d'État se trouve également saisi, met à charge du chef d'administration l'obligation d'évaluer, dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur du texte précité, les fonctions de son administration qui sont éligibles au télétravail. Il en découle que le fonctionnaire disposera, à partir du moment où sa fonction sera déclarée comme étant éligible au télétravail, du droit de demander le télétravail. Une fois accordé, le télétravail mettra le télétravailleur dans une situation où il bénéficiera de droits, mais se trouvera également soumis à des obligations en relation avec le régime du télétravail.

Le Conseil d'État rappelle que depuis 2003, date de l'introduction de l'article 19*bis* dans la loi précitée du 16 avril 1979, la jurisprudence de la Cour constitutionnelle par rapport aux matières réservées à la loi a connu des développements substantiels avec des répercussions importantes sur l'exercice du pouvoir réglementaire du Grand-Duc ainsi que sur le pouvoir d'appréciation qui peut être accordé à une autorité administrative. Il renvoie à cet égard à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle de laquelle il résulte que, dans les matières réservées à la loi, « la fixation des objectifs des mesures d'exécution doit être clairement énoncée, de même que les conditions auxquelles elles sont, le cas échéant, soumises. L'orientation et l'encadrement du pouvoir exécutif doivent, en tout état de cause, être consistants, précis et lisibles, l'essentiel des dispositions afférentes étant appelé à figurer dans la loi »⁴.

Parallèlement, et en ce qui concerne le pouvoir conféré dans ces matières à une autorité administrative, en l'occurrence le chef d'administration, la loi devra définir les éléments essentiels de la matière avec une précision suffisante pour écarter tout pouvoir discrétionnaire absolu de la part de l'administration.

Or, il est évident qu'en l'occurrence le pouvoir de décision du chef d'administration n'est nullement encadré.

Le Conseil d'État note encore, dans ce contexte, que le projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail des fonctionnaires et employés de l'État, dont il est saisi parallèlement au projet de loi sous avis, traite, dans un nombre important de ses dispositions, des droits et obligations des intervenants dans le dispositif, ce qui a comme conséquence que les éléments essentiels du télétravail seront réglés en dehors de la loi.

La Chambre des fonctionnaires et employés relève d'ailleurs à cet égard dans son avis du 24 février 2023 que « [...] rien n'aurait empêché de fixer dans la loi, et plus précisément dans le statut général, les nouvelles règles générales relatives au télétravail ».

3 Règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant abrogation du règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique (Mém. A – n° 164 du 18 mars 2020).

4 Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 166 du 4 juin 2021 (Mém. A – n° 440 du 10 juin 2021).

Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 177 du 3 mars 2023 (Mém. A – n° 127 du 10 mars 2023).

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} étend le champ d'application du dispositif du télétravail figurant à l'article 19*bis* de la loi précitée du 16 avril 1979 aux fonctionnaires stagiaires, et cela à travers une modification de l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la loi en question.

Au vu des considérations développées en introduction au présent avis, le Conseil d'État doit s'opposer formellement au texte proposé qui rend applicable aux fonctionnaires stagiaires un dispositif qui n'est plus conforme à l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution en vigueur et à l'article 50, paragraphe 3, de la Constitution révisée.

Article 2

L'article 2 modifie l'article 19*bis* de la loi précitée du 16 avril 1979 en y remplaçant la notion de « domicile » par celle de « résidence », cette modification donnant plus de latitude au chef d'administration pour organiser le télétravail, la notion de domicile étant parfois trop restrictive selon le commentaire des articles.

Le Conseil d'État renvoie à ses considérations générales où il a constaté que la matière traitée était une matière réservée à la loi et cela tant sous la Constitution actuellement en vigueur que sous la Constitution révisée qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

Or, en l'occurrence, le pouvoir du chef d'administration pour prendre des décisions n'est nullement encadré, ce qui n'est pas conforme au prescrit constitutionnel qui régit les matières réservées à la loi.

Le Conseil d'État se réfère encore à l'avis qu'il a émis à la date de ce jour au sujet du projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail des fonctionnaires et employés de l'État⁵, projet de règlement grand-ducal dont il a constaté la non-conformité au prescrit constitutionnel dans la mesure où il contenait des éléments essentiels du dispositif qui devront être réglés directement niveau de la loi.

Le Conseil d'État demande dès lors aux auteurs du projet de loi de reformuler, avant tout progrès en cause, l'article 19*bis* de la loi précitée du 16 avril 1979 pour le rendre conforme à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle visant les matières réservées à la loi.

Subsidiairement, et quant à la modification visant à remplacer la notion de « domicile » par celle de « lieu de résidence », elle appelle encore plusieurs observations.

Les auteurs du projet de loi sous revue expliquent que la notion de domicile, telle qu'elle découle du Code civil⁶, serait en l'occurrence trop restrictive dans la mesure où elle ne permettrait pas de tenir compte de la situation particulière de personnes ayant plusieurs lieux de résidence. Il découle de la jurisprudence luxembourgeoise que « [...] le législateur se réfère à la distinction communément faite entre le domicile qui est le lieu où une personne [a] son principal établissement et qui comporte les trois caractères de fixité, d'unité et de nécessité, et la résidence, qui est un lieu d'habitation momentané, où l'on n'a pas son principal établissement (cf. Dictionnaire de Droit t1 par Mme S. Corniot Librairie Dalloz 1966, vo domicile No 1). Le caractère d'unicité du domicile connaît en droit positif des atténuations considérables (Juris-classeur civil – art. 102 à 111 fasc. 1 no 21 et svt) pour ne citer que des domiciles spéciaux tels domicile professionnel, domicile élu, domicile de secours, domicile électoral, domicile fiscal. [...] La résidence, définie comme le lieu où la personne vit effectivement et habituellement, est une notion de fait, “siège réel de la personne” et est ainsi nettement opposée, au domicile, notion de droit siège légal de la personne (Jurisclasseur, ibidem, no 8) ».⁷

Indépendamment de la notion visée, que ce soit le domicile ou la résidence, le Conseil d'État s'interroge sur la nécessité de se référer dans le texte en projet au « domicile » ou au « lieu de résidence »

5 Avis du Conseil d'État n° 61.289 du 20 juin 2023 relatif au projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail des fonctionnaires et employés de l'Etat.

6 Code civil:

« **Art. 102.** Le domicile de tout Luxembourgeois, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement.

Art. 103. Le changement de domicile s'opérera par le fait d'une habitation réelle dans un autre lieu, joint à l'intention d'y fixer son principal établissement. »

7 Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, jugement n° 38775 du 10 mai 1990, JUDOC n° 99014405.

du fonctionnaire qui est autorisé à recourir au télétravail. Il convient en effet de noter que la référence au domicile ou au lieu de résidence serait de nature à exclure d'autres solutions telles que les espaces de cotravail.

Il y a lieu de noter que le Code du travail ne comporte pas de définition du télétravail. La définition du télétravail, qui figure dans la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail⁸ ne comporte, quant à elle, pas de référence au « domicile » ou au « lieu de résidence » du télétravailleur. Celle-ci prévoit, en son point 1, qu'« [a]u sens de la présente convention, le télétravail est une forme d'organisation ou de réalisation du travail, utilisant généralement les technologies de l'information et de la communication, de sorte que le travail, qui aurait normalement été réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux. [...] ». Au point 5 de la convention, il est encore précisé que « [l]orsque le télétravail est régulier, les éléments suivants sont définis d'un commun accord par écrit entre l'employeur et le salarié : - le lieu du télétravail ou les modalités pour déterminer ce lieu ; [...] ».

Le législateur français définit également le télétravail sans se référer au domicile ou au lieu de résidence : « [...] le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication »⁹. Le Code général de la fonction publique français¹⁰ se réfère à la définition précitée du Code du travail. Le décret français du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature précise sur ce point que « [l]e télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel »¹¹. La législation belge se réfère quant à elle à des activités qui pourraient être réalisées dans les locaux de l'employeur, mais qui sont effectuées en dehors de ces locaux.¹²

Au vu des considérations qui précèdent, le Conseil d'État suggère aux auteurs de renoncer à la modification proposée et de supprimer la référence au domicile en privilégiant, à l'instar des législations susmentionnées, une notion plus large qui permette d'englober notamment des solutions comme celle des espaces de cotravail.

Enfin, l'extension des technologies qui peuvent être utilisées dans le cadre du télétravail aux technologies de l'information, au sujet de laquelle les auteurs du projet de loi ne fournissent aucune explication, ne donne pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 19 votants, le 20 juin 2023.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Christophe SCHILTZ

⁸ Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail (Mém. A – n° 76 du 29 janvier 2021).

⁹ Article L. 1222-9 du Code du travail français.

¹⁰ Article L. 430-1 du Code général de la fonction publique français :

« L'agent public peut exercer ses fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail lui est accordé à sa demande et après accord de son chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de préavis.

L'agent télétravailleur bénéficie des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public. Après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat, notamment celles concernant l'organisation du télétravail, et les conditions dans lesquelles la commission paritaire compétente peut être saisie par l'agent intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail. »

¹¹ Voir l'article 2 du décret en question.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983>

¹² Loi belge du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable :

Art. 23. « Pour l'application des dispositions de la présente section, on entend par :

1° télétravail occasionnel : une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées en dehors de ces locaux de façon occasionnelle et non-régulière ;

2° télétravailleur occasionnel : tout travailleur qui effectue du télétravail occasionnel tel que défini ci-dessus. »

Art. 24. « Le télétravail occasionnel peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui ».

8121/03

PROJET DE LOI

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

* * *

AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX

TEXTE DES AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX

Amendement 1

L'article 2 du projet de loi est remplacé comme suit :

« **Art. 2.** L'article 19bis de la même loi est remplacé comme suit:

« Art. 19bis. (1) Le fonctionnaire peut être autorisé par le chef d'administration à réaliser une partie de ses tâches sous forme de télétravail.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les tâches qui auraient pu être exercées par le fonctionnaire dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être organisé au domicile du fonctionnaire, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

(2) La quotité de télétravail autorisée ne peut être supérieure à soixante pour cent du degré de la tâche du fonctionnaire.

(3) La procédure d'autorisation est déclenchée par le fonctionnaire et est clôturée par le chef d'administration.

Le fonctionnaire adresse sa demande écrite au chef d'administration avec copie adressée à son supérieur hiérarchique.

Le supérieur hiérarchique est chargé de formuler un avis sur la demande de télétravail qu'il transmet au chef d'administration par la voie hiérarchique. L'éligibilité des fonctions au télétravail est évaluée au regard de la compatibilité du télétravail avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Un entretien entre le fonctionnaire et le supérieur hiérarchique préalable à la formulation de l'avis peut avoir lieu. Le fonctionnaire peut se faire assister par un membre de la représentation du personnel ou par un autre agent de son administration.

Sur la base de l'avis formulé par le supérieur hiérarchique, le chef d'administration peut autoriser le fonctionnaire à exercer une partie de ses tâches sous forme de télétravail.

En cas de rejet de la demande, la décision est motivée et notifiée par écrit au fonctionnaire, qui a le droit d'être entendu en ses explications. Le fonctionnaire peut se faire assister par un membre de la représentation du personnel ou par un autre agent de son administration.

(4) La décision autorisant le fonctionnaire, ci-après « télétravailleur », à réaliser une partie de ses tâches sous forme de télétravail mentionne :

1° l'identité du télétravailleur ;

2° la ou les fonctions du télétravailleur ;

3° le ou les lieux d'exercice du télétravail ;

4° la quotité de télétravail autorisée et la répartition des heures de télétravail ;

- 5° la date de prise d'effet et, le cas échéant, la durée de l'autorisation ;
 6° le cas échéant, une période d'essai, dont la durée ne peut être supérieure à trois mois.

(5) Le chef d'administration veille à ce que le télétravailleur dispose des outils et du matériel informatiques lui permettant d'assurer ses tâches en télétravail.

Le télétravailleur doit garantir que l'équipement mis à sa disposition n'est pas utilisé à des fins privées, ni par des personnes externes à son administration, à l'exception le cas échéant de celles chargées de la maintenance.

Le chef d'administration veille à assurer la sécurité informatique et la maintenance des outils et du matériel informatiques utilisés pour faire du télétravail.

(6) Le télétravailleur doit garantir la confidentialité de toutes les données de l'administration dont il dispose.

Le télétravailleur n'est pas autorisé à sortir des documents sensibles professionnels en dehors de son administration et il assure que son poste de travail ainsi que ses dossiers sont en sécurité lorsqu'il s'absente de son espace de travail.

Le télétravailleur est responsable de la protection des informations dont il est le dépositaire et, à ce titre, il veille à assurer leur confidentialité, intégrité et disponibilité.

(7) Le télétravailleur continue à bénéficier de la législation prévue en matière d'accident du travail.

Le télétravailleur s'engage à informer dans les meilleurs délais possibles et par tout moyen le chef d'administration ou un délégué de tout accident qui se produirait lors de ses périodes de télétravail.

(8) L'autorisation de télétravail peut être retirée par le chef d'administration :

- 1° si l'intérêt du service l'exige, en respectant un délai de préavis de deux mois ;
 2° immédiatement, en cas de négligences du télétravailleur dûment constatées.

Avant de prendre une décision de retrait, le télétravailleur a le droit d'être entendu en personne. Il peut se faire accompagner par un membre de la représentation du personnel ou par un autre agent de son administration.

La décision motivée est communiquée au télétravailleur dans un délai approprié avant sa prise d'effet. Pendant la période d'essai éventuelle, le délai de préavis est réduit à une semaine. » »

Commentaire de l'amendement

Jusqu'à présent, le télétravail est exercé sur base uniquement de l'article 19bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (ci-après « statut des fonctionnaires de l'État »). Cette disposition donne donc au chef d'administration la possibilité de déterminer les modalités d'exercice du télétravail.

Par ailleurs, un projet de règlement grand-ducal vise à définir un nouveau cadre pour l'implémentation et l'exercice du télétravail dans la fonction publique luxembourgeoise.

Dans son avis relatif au projet de loi du 20 juin 2023, le Conseil d'État a critiqué cette approche en considérant ce qui suit : « *Le Conseil d'État constate que l'article 19bis laisse une très grande latitude au chef d'administration pour introduire le télétravail et pour fixer les modalités de son exercice. Il prévoit par ailleurs, sans autre précision, la possibilité de recourir à un règlement grand-ducal pour déterminer les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail.*

Si les modifications proposées à l'endroit du dispositif actuellement en vigueur peuvent apparaître comme étant mineures, le Conseil d'État se doit toutefois d'attirer l'attention sur le fait que la Constitution révisée qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2023 prévoit en son article 50, paragraphe 3, que « [l]e statut des fonctionnaires de l'État est déterminé par la loi » et érige ainsi la matière en question en matière réservée à la loi. Le Conseil d'État note que par ailleurs, déjà à l'heure actuelle, la Constitution en vigueur jusqu'au 1^{er} juillet 2023 réserve le même rang aux droits des travailleurs (article 11, paragraphe 5). Si le télétravail ne constitue, en effet, pas un droit absolu, il confère néanmoins un droit sous conditions aux agents concernés et relève à ce titre des droits des travailleurs. Tel qu'agencé, le dispositif proposé à travers le règlement grand-ducal en projet dont le Conseil d'État

se trouve également saisi, met à charge du chef d'administration l'obligation d'évaluer, dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur du texte précité, les fonctions de son administration qui sont éligibles au télétravail. Il en découle que le fonctionnaire disposera, à partir du moment où sa fonction sera déclarée comme étant éligible au télétravail, du droit de demander le télétravail. Une fois accordé, le télétravail mettra le télétravailleur dans une situation où il bénéficiera de droits, mais se trouvera également soumis à des obligations en relation avec le régime du télétravail (...) ».

Pour tenir compte de ces critiques soulevées dans les deux avis du Conseil d'État et afin de résoudre les problèmes y identifiés, il s'est avéré nécessaire de transposer les dispositions réglementaires les plus importantes dans le statut général des fonctionnaires de l'État.

L'amendement a pour objet de remplacer l'article 19*bis* actuel du statut général des fonctionnaires de l'État destiné surtout à fixer un cadre général et uniforme du télétravail.

Le paragraphe 1^{er} tient compte des suggestions du Conseil d'État relatives à l'article 2 du projet de loi n°8121, de renoncer à la modification proposée et de supprimer la référence au domicile en privilégiant, à l'instar de la législation française, une notion plus large qui permette d'englober notamment des solutions comme celle des espaces de co-travail.

Afin de répondre aux interrogations du Conseil d'État dans son avis relatif au projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail des fonctionnaires et employés de l'État, plus particulièrement relatif à l'article 4 dudit projet de règlement grand-ducal, le paragraphe 2 est ajouté pour déterminer la quotité maximale de télétravail pouvant être autorisée.

Ainsi, le chef d'administration fixe la quotité de télétravail autorisée qui ne peut être supérieure à 60 % du degré de la tâche du fonctionnaire. Le chef d'administration peut décider d'appliquer cette limite par semaine ou en tant que moyenne sur une période plus longue, par exemple deux semaines, un mois ou une année, en fonction des situations.

Pour permettre une grande flexibilité dans la gestion des horaires, le télétravail peut être organisé en heures et non uniquement sur base d'une journée entière ou d'une demi-journée.

La quotité fixée est indiquée dans l'autorisation de télétravail.

À toutes fins utiles, il est rappelé que les heures de travail prestées en télétravail doivent être enregistrées dans le système de gestion d'horaire informatique. L'enregistrement automatique d'un forfait de 8 heures n'est pas conforme aux règles applicables en matière de durée de travail.

Le paragraphe 3 vise à fixer la procédure à suivre en cas de demande d'autorisation de travailler sous forme de télétravail et tient compte des remarques du Conseil d'État relatives à l'article 6 du projet de règlement grand-ducal. Le fonctionnaire concerné devra présenter tout d'abord sa demande, mais sans devoir la motiver par des considérations personnelles.

Lorsque le chef d'administration élabore une note de service relative à la mise en place du télétravail, il est tenu d'y impliquer la représentation du personnel, conformément à l'article 36, paragraphe 3, alinéa 3, du statut général des fonctionnaires de l'État prévoyant que « *La représentation du personnel a pour mission: de se prononcer, dès le stade de l'élaboration, sur les modifications à apporter au régime de service du personnel de l'administration qu'elle représente ainsi qu'aux règlements relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services; (...)* ».

Selon l'alinéa 3, les demandes individuelles d'autorisation sont à apprécier par le supérieur hiérarchique qui émet un avis. L'éligibilité des fonctions au télétravail est évaluée par le supérieur hiérarchique au regard de la compatibilité du télétravail avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Un entretien entre le fonctionnaire et le supérieur hiérarchique sur l'éligibilité individuelle peut avoir lieu. Le fonctionnaire peut se faire assister par un représentant du personnel ou un autre agent de son administration.

Lorsque toutes les conditions sont remplies, l'autorisation individuelle sera délivrée par le chef d'administration.

En cas de refus d'autorisation, la décision doit exposer les motifs ayant mené à ce refus. Ici aussi, le fonctionnaire peut se faire assister par un représentant du personnel ou un autre agent de son administration.

Le paragraphe 4 énumère les différents éléments à indiquer dans l'autorisation de télétravail (article 7 du projet de règlement grand-ducal initial). Le ou les lieux d'exercice du télétravail doivent être mentionnés dans l'autorisation émise par le chef d'administration. L'autorisation doit, entre autres,

comporter la quotité de télétravail autorisée, exprimée soit par un nombre maximal d'heures par semaine, soit par un ou plusieurs jours de la semaine déterminé(s) précisément.

Le paragraphe 5 (article 9 du projet de règlement grand-ducal initial) précise que le matériel et les outils informatiques sont mis à disposition du télétravailleur, tout en restant la propriété de l'Etat. Il est dès lors évident que ce matériel ou ces outils ne peuvent pas être utilisés à des fins privées ou par des personnes non autorisées.

Le paragraphe 6 (article 10 du projet de règlement grand-ducal initial) traite de la confidentialité des données. Il est interdit au télétravailleur d'emmener des documents professionnels comportant des informations sensibles, qu'il s'agisse de données personnelles ou d'autres informations qui ne sont pas destinées au public.

Par ailleurs, il doit veiller à ce que son ordinateur professionnel et les informations qui s'y trouvent ne soient pas accessibles à d'autres personnes. En cas d'absence de son poste de travail, il doit donc veiller à verrouiller son ordinateur.

Le paragraphe 7 (article 12 du projet de règlement grand-ducal initial) aborde le cas d'un accident de travail. Ainsi, le télétravailleur victime doit en aviser immédiatement son supérieur hiérarchique.

Pour répondre aux critiques du Conseil d'Etat relatives à l'article 14 du projet de règlement grand-ducal, le paragraphe 8 énumère les cas dans lesquels le chef d'administration peut retirer l'autorisation de télétravail, en suivant les règles procédurales prévues à l'alinéa 2.

Amendement 2

Le projet de loi est complété par un nouvel article 3, libellé comme suit :

« **Art. 3.** L'article 18-1 de la même loi est complété par un deuxième alinéa libellé comme suit :

« Le fonctionnaire ne peut être contacté en dehors de la durée de travail visée à l'alinéa 1^{er} que pour des raisons exceptionnelles et imprévues nécessitant une action qui ne peut attendre la prochaine période de travail ou si le fonctionnaire est désigné à une période de permanence. Il ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages liés au travail en dehors de sa durée de travail visée à l'alinéa 1^{er}. » »

Commentaire de l'amendement

Dans son avis du 20 juin 2023 du projet de règlement grand-ducal, le Conseil d'Etat a critiqué :

« Le Conseil d'Etat trouve surprenant qu'un droit aussi important, au vu de l'évolution du monde du travail, que celui du droit à la déconnexion, qui ne figure pas dans la loi précitée du 16 avril 1979, fasse ici son apparition au détour d'une courte phrase d'un texte réglementaire consacré au télétravail. Il relève que le droit à la déconnexion relève d'une matière réservée à la loi en vertu de l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution (34 de la Constitution révisée). Il se doit dès lors d'insister à ce que les dispositions sous revue relatives à la déconnexion soient transférées dans la loi et que le droit à la déconnexion y soit dûment encadré. Le Conseil d'Etat estime par ailleurs que la possibilité de déroger au droit à la déconnexion en cas d'urgence prévue à l'alinéa 2 de l'article sous revue devra, elle aussi, faire l'objet d'un encadrement dans la loi. En ce qui concerne l'urgence qui justifierait la dérogation au droit à la déconnexion de l'agent, le Conseil d'Etat comprend que celle-ci devra être dûment motivée. Il renvoie encore à son avis du 28 juin 2022 relatif au projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion ».

Ce nouvel alinéa reprend clairement la garantie relative à l'intervention minimale pendant le temps libre dans le respect du temps de travail et des limites de la durée du travail, du télétravail, des périodes de repos et de l'équilibre entre le travail et la vie privée.

D'un côté, il faut limiter l'accès aux outils de travail en dehors des heures de travail. Tout d'abord, l'administration peut mettre en place des restrictions techniques qui désactivent l'accès aux courriels professionnels et autres outils de communication en dehors des heures de travail normales. Ensuite, des logiciels peuvent être utilisés qui permettent de planifier l'envoi de courriels pour les heures de travail, évitant ainsi que les courriels envoyés tard le soir ou le weekend n'incitent les fonctionnaires à répondre immédiatement.

De l'autre côté, l'administration doit sensibiliser et former ses agents. Des formations et ateliers sur l'importance du droit à la déconnexion pourront être organisés, ainsi que sur les bonnes pratiques pour

le respecter. De plus, les supérieurs hiérarchiques peuvent être formés à respecter le droit à la déconnexion de leurs équipes et à donner l'exemple en ne contactant pas les agents en dehors des heures de travail.

Pour l'application de cette disposition, aucune distinction n'est faite pour les agents exerçant leurs fonctions en télétravail tels que définis par l'article 19*bis* du statut général des fonctionnaires de l'État.

Il ne peut être dérogé au droit à la déconnexion que pour des raisons exceptionnelles et imprévues. Il est difficile de cerner toutes les raisons exceptionnelles et imprévues, mais il est évident que ne sont pas visées des situations liées à la seule convenance personnelle d'un supérieur hiérarchique. Il faut qu'il s'agisse de situations où l'intervention de l'agent ne peut attendre sans problème la prochaine reprise de travail normale.

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

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

Art. 1^{er}. A l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, les termes « les articles 17 à 19 » sont remplacés par les termes « les articles 17 à 19*bis* ».

Art. 2. A l'article 19*bis*, alinéa 1^{er}, de la même loi, le terme « domicile » est remplacé par les termes « son lieu de résidence » et les termes « et de la communication » sont insérés après les termes « technologies de l'information ».

Art. 2. L'article 19*bis* de la même loi est remplacé comme suit:

« Art. 19*bis*. (1) Le fonctionnaire peut être autorisé par le chef d'administration à réaliser une partie de ses tâches sous forme de télétravail.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les tâches qui auraient pu être exercées par le fonctionnaire dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être organisé au domicile du fonctionnaire, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

(2) La quotité de télétravail autorisée ne peut être supérieure à soixante pour cent du degré de la tâche du fonctionnaire.

(3) La procédure d'autorisation est déclenchée par le fonctionnaire et est clôturée par le chef d'administration.

Le fonctionnaire adresse sa demande écrite au chef d'administration avec copie adressée à son supérieur hiérarchique.

Le supérieur hiérarchique est chargé de formuler un avis sur la demande de télétravail qu'il transmet au chef d'administration par la voie hiérarchique. L'éligibilité des fonctions au télétravail est évaluée au regard de la compatibilité du télétravail avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Un entretien entre le fonctionnaire et le supérieur hiérarchique préalable à la formulation de l'avis peut avoir lieu. Le fonctionnaire peut se faire assister par un membre de la représentation du personnel ou par un autre agent de son administration.

Sur la base de l'avis formulé par le supérieur hiérarchique, le chef d'administration peut autoriser le fonctionnaire à exercer une partie de ses tâches sous forme de télétravail.

En cas de rejet de la demande, la décision est motivée et notifiée par écrit au fonctionnaire, qui a le droit d'être entendu en ses explications. Le fonctionnaire peut se faire assister par un membre de la représentation du personnel ou par un autre agent de son administration.

(4) La décision autorisant le fonctionnaire, ci-après « télétravailleur », à réaliser une partie de ses tâches sous forme de télétravail mentionne :

- 1° l'identité du télétravailleur ;
- 2° la ou les fonctions du télétravailleur ;
- 3° le ou les lieux d'exercice du télétravail ;
- 4° la quotité de télétravail autorisée et la répartition des heures de télétravail ;
- 5° la date de prise d'effet et, le cas échéant, la durée de l'autorisation ;
- 6° le cas échéant, une période d'essai, dont la durée ne peut être supérieure à trois mois.

(5) Le chef d'administration veille à ce que le télétravailleur dispose des outils et du matériel informatiques lui permettant d'assurer ses tâches en télétravail.

Le télétravailleur doit garantir que l'équipement mis à sa disposition n'est pas utilisé à des fins privées, ni par des personnes externes à son administration, à l'exception le cas échéant de celles chargées de la maintenance.

Le chef d'administration veille à assurer la sécurité informatique et la maintenance des outils et du matériel informatiques utilisés pour faire du télétravail.

(6) Le télétravailleur doit garantir la confidentialité de toutes les données de l'administration dont il dispose.

Le télétravailleur n'est pas autorisé à sortir des documents sensibles professionnels en dehors de son administration et il assure que son poste de travail ainsi que ses dossiers sont en sécurité lorsqu'il s'absente de son espace de travail.

Le télétravailleur est responsable de la protection des informations dont il est le dépositaire et, à ce titre, il veille à assurer leur confidentialité, intégrité et disponibilité.

(7) Le télétravailleur continue à bénéficier de la législation prévue en matière d'accident du travail.

Le télétravailleur s'engage à informer dans les meilleurs délais possibles et par tout moyen le chef d'administration ou un délégué de tout accident qui se produirait lors de ses périodes de télétravail.

(8) L'autorisation de télétravail peut être retirée par le chef d'administration :

- 1° si l'intérêt du service l'exige, en respectant un délai de préavis de deux mois ;
- 2° immédiatement, en cas de négligences du télétravailleur dûment constatées.

Avant de prendre une décision de retrait, le télétravailleur a le droit d'être entendu en personne. Il peut se faire accompagner par un membre de la représentation du personnel ou par un autre agent de son administration.

La décision motivée est communiquée au télétravailleur dans un délai approprié avant sa prise d'effet.

Pendant la période d'essai éventuelle, le délai de préavis est réduit à une semaine. »

Art. 3. L'article 18-1 de la même loi est complété par un deuxième alinéa libellé comme suit :

« Le fonctionnaire ne peut être contacté en dehors de la durée de travail visée à l'alinéa 1^{er} que pour des raisons exceptionnelles et imprévues nécessitant une action qui ne peut attendre la prochaine période de travail ou si le fonctionnaire est désigné à une période de permanence. Il ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages liés au travail en dehors de sa durée de travail visée à l'alinéa 1^{er}. »

*

TEXTE CONSOLIDE

LOI MODIFIEE DU 16 AVRIL 1979

fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

(extraits)

Les modifications du projet de loi initial sont soulignées et marquées en gras.

Les modifications introduites par les amendements gouvernementaux sont soulignées.

Art. 1^{er}.

(...)

3. Sans préjudice de l'article 2, paragraphes 3 et 4, de l'article *4bis*, paragraphe 3 et de l'article 38, paragraphe 2, qui concernent le fonctionnaire stagiaire, désigné ci-après par le terme « stagiaire », sont applicables à celui-ci les dispositions suivantes :

les articles *1bis*, *1ter* et *1quater*, l'article 2, paragraphe 1^{er}, l'article 4, l'article 6, l'article 8, l'article 9, les articles 10 à 16*bis*, ~~les articles 17 à 19~~, les articles 17 à 19*bis*, l'article 19*quater*, l'article 20, les articles 22 et 23, l'article 24, l'article 25, les articles 28 à 28-8, les articles 28-10 à 28-12, l'article 28-14, les articles 28-16 et 28-17, l'article 29, l'article 29*bis* si le stagiaire est en service depuis un an au moins, les articles 29*ter* à 29*decies*, l'article 30, paragraphe 1^{er}, à l'exception du dernier alinéa, et paragraphes 3 et 4, l'article 31, paragraphe 6 et paragraphe 8, alinéa 1^{er}, les articles 32 à 36-1., l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale, l'article 38, paragraphe 1^{er}, l'article 39, l'article 40, paragraphe 1^{er} points a), b) et d), les articles 44 et 44*bis*, l'article 47 numéros 1 à 3, l'article 54, paragraphe 1^{er} ainsi que l'article 74.

(...)

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.

Le fonctionnaire ne peut être contacté en dehors de la durée de travail visée à l'alinéa 1^{er} que pour des raisons exceptionnelles et imprévues nécessitant une action qui ne peut attendre la prochaine période de travail ou si le fonctionnaire est désigné à une période de permanence. Il ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages liés au travail en dehors de sa durée de travail visée à l'alinéa 1^{er}.

(...)

Art. 19*bis*.

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 règlement grand ducal peut déterminer les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail.

(1) Le fonctionnaire peut être autorisé par le chef d'administration à réaliser une partie de ses tâches sous forme de télétravail.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les tâches qui auraient pu être exercées par le fonctionnaire dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être organisé au domicile du fonctionnaire, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

(2) La quotité de télétravail autorisée ne peut être supérieure à soixante pour cent du degré de la tâche du fonctionnaire.

(3) La procédure d'autorisation est déclenchée par le fonctionnaire et est clôturée par le chef d'administration.

Le fonctionnaire adresse sa demande écrite au chef d'administration avec copie adressée à son supérieur hiérarchique.

Le supérieur hiérarchique est chargé de formuler un avis sur la demande de télétravail qu'il transmet au chef d'administration par la voie hiérarchique. L'éligibilité des fonctions au télétravail est évaluée au regard de la compatibilité du télétravail avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Un entretien entre le fonctionnaire et le supérieur hiérarchique préalable à la formulation de l'avis peut avoir lieu. Le fonctionnaire peut se faire assister par un membre de la représentation du personnel ou par un autre agent de son administration.

Sur la base de l'avis formulé par le supérieur hiérarchique, le chef d'administration peut autoriser le fonctionnaire à exercer une partie de ses tâches sous forme de télétravail.

En cas de rejet de la demande, la décision est motivée et notifiée par écrit au fonctionnaire, qui a le droit d'être entendu en ses explications. Le fonctionnaire peut se faire assister par un membre de la représentation du personnel ou par un autre agent de son administration.

(4) La décision autorisant le fonctionnaire, ci-après « télétravailleur », à réaliser une partie de ses tâches sous forme de télétravail mentionne :

- 1° l'identité du télétravailleur ;
- 2° la ou les fonctions du télétravailleur ;
- 3° le ou les lieux d'exercice du télétravail ;
- 4° la quotité de télétravail autorisée et la répartition des heures de télétravail ;
- 5° la date de prise d'effet et, le cas échéant, la durée de l'autorisation ;
- 6° le cas échéant, une période d'essai, dont la durée ne peut être supérieure à trois mois.

(5) Le chef d'administration veille à ce que le télétravailleur dispose des outils et du matériel informatiques lui permettant d'assurer ses tâches en télétravail.

Le télétravailleur doit garantir que l'équipement mis à sa disposition n'est pas utilisé à des fins privées, ni par des personnes externes à son administration, à l'exception le cas échéant de celles chargées de la maintenance.

Le chef d'administration veille à assurer la sécurité informatique et la maintenance des outils et du matériel informatiques utilisés pour faire du télétravail.

(6) Le télétravailleur doit garantir la confidentialité de toutes les données de l'administration dont il dispose.

Le télétravailleur n'est pas autorisé à sortir des documents sensibles professionnels en dehors de son administration et il assure que son poste de travail ainsi que ses dossiers sont en sécurité lorsqu'il s'absente de son espace de travail.

Le télétravailleur est responsable de la protection des informations dont il est le dépositaire et, à ce titre, il veille à assurer leur confidentialité, intégrité et disponibilité.

(7) Le télétravailleur continue à bénéficier de la législation prévue en matière d'accident du travail.

Le télétravailleur s'engage à informer dans les meilleurs délais possibles et par tout moyen le chef d'administration ou un délégué de tout accident qui se produirait lors de ses périodes de télétravail.

(8) L'autorisation de télétravail peut être retirée par le chef d'administration :

- 1° si l'intérêt du service l'exige, en respectant un délai de préavis de deux mois ;
- 2° immédiatement, en cas de négligences du télétravailleur dûment constatées.

Avant de prendre une décision de retrait, le télétravailleur a le droit d'être entendu en personne. Il peut se faire accompagner par un membre de la représentation du personnel ou par un autre agent de son administration.

La décision motivée est communiquée au télétravailleur dans un délai approprié avant sa prise d'effet.

Pendant la période d'essai éventuelle, le délai de préavis est réduit à une semaine.

FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet d'amendements gouvernementaux au projet de loi portant modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (doc. parl. n°8121)
Ministère initiateur :	Ministère de la Fonction publique
Auteur(s) :	Aurélié Spigarelli, Nadine Hoffmann, Anne Tescher, Bob Gengler
Téléphone :	247-83120
Courriel :	aurelie.spigarelli@mfp.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Adaptation du projet de loi n°8121 suite à l'avis du Conseil d'État.
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s)	
Date :	22/10/2024

Mieux légiférer

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

Si oui, laquelle / lesquelles : Le texte a été élaboré en étroite concertation avec la CGFP.

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. ¹
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

Remarques / Observations :

¹ N.a. : non applicable.

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 : Le Code de la Fonction publique est tenu à jour par le Service central de législation.

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 administrative² 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 administratif³ approximatif total ?
(nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)

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 œuvre 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.).

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 personnel⁴ ? ☐ Oui ☐ Non ☒ N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

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)

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 :

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 : Les dispositions relatives au télétravail seront déterminées de manière plus précise au niveau de la loi.

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 ☒ NonSi oui, expliquez
de quelle manière :- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? ☒ Oui ☐ Non

Si oui, expliquez pourquoi :

Le texte concerne indistinctement les femmes et les hommes.- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? ☐ Oui ☒ NonSi 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 ⁵ ? ☐ 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.html⁵ 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 ⁶ ? ☐ 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.html⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)

CHECK DE DURABILITÉ - NOHALTEGKEETSCHECK



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de Adobe Systems Incorporated.

Ministre responsable :	Le Ministre de la Fonction Publique
Projet de loi ou amendement :	Projet d'amendements gouvernementaux au projet de loi portant modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (doc. parl. n°8121)

Le check de durabilité est un outil d'évaluation des actes législatifs par rapport à leur impact sur le développement durable. Son objectif est de donner l'occasion d'introduire des aspects relatifs au développement durable à un stade préparatoire des projets de loi. Tout en faisant avancer ce thème transversal qu'est le développement durable, il permet aussi d'assurer une plus grande cohérence politique et une meilleure qualité des textes législatifs.

1. Est-ce que le projet de loi sous rubrique a un impact sur le champ d'action (1-10) du 3^{ème} Plan national pour un développement durable (PNDD) ?
2. En cas de réponse négative, expliquez-en succinctement les raisons.
3. En cas de réponse positive sous 1., quels seront les effets positifs et/ou négatifs éventuels de cet impact ?
4. Quelles catégories de personnes seront touchées par cet impact ?
5. Quelles mesures sont envisagées afin de pouvoir atténuer les effets négatifs et comment pourront être renforcés les aspects positifs de cet impact ?

Afin de faciliter cet exercice, l'instrument du contrôle de la durabilité est accompagné par des points d'orientation – **auxquels il n'est pas besoin de réagir ou répondre mais qui servent uniquement d'orientation**, ainsi que par une documentation sur les dix champs d'actions précités.

1. Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous.

Points d'orientation
Documentation ☐ Oui ☒ Non

Les présents amendements gouvernementaux ont pour objet d'adapter le projet de loi n° 8121 relatif au télétravail. Ils n'ont aucun impact sur ce champ d'action du 3^{ème} Plan national pour un développement durable.

2. Assurer les conditions d'une population en bonne santé.

Points d'orientation
Documentation ☐ Oui ☒ Non

Les présents amendements gouvernementaux ont pour objet d'adapter le projet de loi n° 8121 relatif au télétravail. Ils n'ont aucun impact sur ce champ d'action du 3^{ème} Plan national pour un développement durable.

3. Promouvoir une consommation et une production durables.

Points d'orientation
Documentation ☐ Oui ☒ Non

Les présents amendements gouvernementaux ont pour objet d'adapter le projet de loi n° 8121 relatif au télétravail. Ils n'ont aucun impact sur ce champ d'action du 3ième Plan national pour un développement durable.

4. Diversifier et assurer une économie inclusive et porteuse d'avenir.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Les présents amendements gouvernementaux ont pour objet d'adapter le projet de loi n° 8121 relatif au télétravail. Ils n'ont aucun impact sur ce champ d'action du 3ième Plan national pour un développement durable.

5. Planifier et coordonner l'utilisation du territoire.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Les présents amendements gouvernementaux ont pour objet d'adapter le projet de loi n° 8121 relatif au télétravail. Ils n'ont aucun impact sur ce champ d'action du 3ième Plan national pour un développement durable.

6. Assurer une mobilité durable.

Points d'orientation
Documentation

☒ Oui ☐ Non

Les présents amendements gouvernementaux n'ont pas pour objet d'introduire le télétravail, mais d'encadrer cette forme de travail. Il est difficile de prédire avec certitude si le télétravail augmentera à moyen ou long terme et aura ainsi un impact sur les déplacements motorisés individuels de la population résidente et salariale.

7. Arrêter la dégradation de notre environnement et respecter les capacités des ressources naturelles.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Les présents amendements gouvernementaux ont pour objet d'adapter le projet de loi n° 8121 relatif au télétravail. Ils n'ont dès lors aucun impact sur ce champ d'action du 3ième Plan national pour un développement durable.

8. Protéger le climat, s'adapter au changement climatique et assurer une énergie durable.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Les présents amendements gouvernementaux n'ont pas pour objet d'introduire le télétravail, mais d'encadrer cette forme de travail. Il est difficile de prédire avec certitude si le télétravail augmentera à moyen ou long terme et risquera d'avoir un impact sur les gaz à effet de serre.

9. Contribuer, sur le plan global, à l'éradication de la pauvreté et à la cohérence des politiques pour le développement durable.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Les présents amendements gouvernementaux ont pour objet d'adapter le projet de loi n° 8121 relatif au télétravail. Ils n'ont aucun impact sur ce champ d'action du 3ième Plan national pour un développement durable.

10. Garantir des finances durables.

Points d'orientation
Documentation

☐ Oui ☒ Non

Les présents amendements gouvernementaux ont pour objet d'adapter le projet de loi n° 8121 relatif au télétravail. Ils n'ont aucun impact sur ce champ d'action du 3ⁱème Plan national pour un développement durable.

Cette partie du formulaire est facultative - Veuillez cocher la case correspondante

En outre, et dans une optique d'enrichir davantage l'analyse apportée par le contrôle de la durabilité, il est proposé de recourir, de manière facultative, à une évaluation de l'impact des mesures sur base d'indicateurs retenus dans le PNDD. Ces indicateurs sont suivis par le STATEC.

Continuer avec l'évaluation ? ☐ Oui ☐ Non

(1) Dans le tableau, choisissez l'évaluation : **non applicable**, ou de 1 = **pas du tout probable** à 5 = **très possible**

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
1		Contribue à la réduction du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	% de la population
1		Contribue à la réduction du nombre de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail	Personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail	milliers
1		Contribue à la réduction de la différence entre taux de risque de pauvreté avant et après transferts sociaux	Différence entre taux de risque de pauvreté avant et après transferts sociaux	pp
1		Contribue à l'augmentation du taux de certification nationale	Taux de certification nationale	%
1		Contribue à l'apprentissage tout au long de la vie en % de la population de 25 à 64 ans	Apprentissage tout au long de la vie en % de la population de 25 à 64 ans	%
1		Contribue à l'augmentation de la représentation du sexe sous-représenté dans les organes de prises de décision	Représentation du sexe sous-représenté dans les organes de prises de décision	%
1		Contribue à l'augmentation de la proportion des sièges détenus par les femmes au sein du parlement national	Proportion des sièges détenus par les femmes au sein du parlement national	%
1		Contribue à l'amélioration de la répartition des charges de travail domestique dans le sens d'une égalité des genres	Temps consacré au travail domestique non payé et activités bénévoles	hh:mm
1		Contribue à suivre l'impact du coût du logement afin de circonscrire le risque d'exclusion sociale	Indice des prix réels du logement	Indice 2015=100
2		Contribue à la réduction du taux de personnes en surpoids ou obèses	Taux de personnes en surpoids ou obèses	% de la population
2		Contribue à la réduction du nombre de nouveaux cas d'infection au VIH	Nombre de nouveaux cas d'infection au VIH	Nb de personnes

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
2		Contribue à la réduction de l'incidence de l'hépatite B pour 100 000 habitants	Incidence de l'hépatite B pour 100 000 habitants	Nb de cas pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction du nombre de décès prématurés liés aux maladies chroniques pour 100 000 habitants	Nombre de décès prématurés liés aux maladies chroniques pour 100 000 habitants	Nb de décès pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction du nombre de suicides pour 100 000 habitants	Nombre de suicides pour 100 000 habitants	Nb de suicides pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction du nombre de décès liés à la consommation de psychotropes	Nombre de décès liés à la consommation de psychotropes	Nb de décès
2		Contribue à la réduction du taux de mortalité lié aux accidents de la route pour 100 000 habitants	Taux de mortalité lié aux accidents de la route pour 100 000 habitants	Nb de décès pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction de la proportion de fumeurs	Proportion de fumeurs	% de la population
2		Contribue à la réduction du taux de natalité chez les adolescentes pour 1 000 adolescentes	Taux de natalité chez les adolescentes pour 1 000 adolescentes	Nb de naissance pour 1 000 adolescentes
2		Contribue à la réduction du nombre d'accidents du travail	Nombre d'accidents du travail (non mortel + mortel)	Nb d'accidents
3		Contribue à l'augmentation de la part de la surface agricole utile (SAU) en agriculture biologique	Part de la surface agricole utile (SAU) en agriculture biologique	% de la surface agricole utile (SAU)
3		Contribue à l'augmentation de la productivité de l'agriculture par heure travaillée	Productivité de l'agriculture par heure travaillée	Indice 2010=100
3		Contribue à la réduction d'exposition de la population urbaine à la pollution de l'air par les particules fines	Exposition de la population urbaine à la pollution de l'air par les particules fines	Microgrammes par m ³
3		Contribue à la réduction de production de déchets par habitant	Production de déchets par habitant	kg/hab
3		Contribue à l'augmentation du taux de recyclage des déchets municipaux	Taux de recyclage des déchets municipaux	%
3		Contribue à l'augmentation du taux de recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques	Taux de recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques	%
3		Contribue à la réduction de la production de déchets dangereux	Production de déchets dangereux	tonnes
3		Contribue à l'augmentation de la production de biens et services environnementaux	Production de biens et services environnementaux	millions EUR
3		Contribue à l'augmentation de l'intensité de la consommation intérieure de matière	Intensité de la consommation intérieure de matière	tonnes / millions EUR

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
4		Contribue à la réduction des jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation (NEET)	Jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation (NEET)	% de jeunes
4		Contribue à l'augmentation du pourcentage des intentions entrepreneuriales	Pourcentage des intentions entrepreneuriales	%
4		Contribue à la réduction des écarts de salaires hommes-femmes	Ecarts de salaires hommes-femmes	%
4		Contribue à l'augmentation du taux d'emploi	Taux d'emploi	% de la population
4		Contribue à la création d'emplois stables	Proportion de salariés ayant des contrats temporaires	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction de l'emploi à temps partiel involontaire	Emploi à temps partiel involontaire	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction des salariés ayant de longues heures involontaires	Salariés ayant de longues heures involontaires	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction du taux de chômage	Taux de chômage	% de la population active
4		Contribue à la réduction du taux de chômage longue durée	Taux de chômage longue durée	% de la population active
4		Contribue à l'augmentation du taux de croissance du PIB réel (moyenne sur 3 ans)	Taux de croissance du PIB réel (moyenne sur 3 ans)	%
4		Contribue à l'augmentation de la productivité globale des facteurs	Productivité globale des facteurs	Indice 2010=100
4		Contribue à l'augmentation de la productivité réelle du travail par heures travaillées (taux de croissance moyen sur 3 ans)	Productivité réelle du travail par heures travaillées (taux de croissance moyen sur 3 ans)	%
4		Contribue à l'augmentation de la productivité des ressources	Productivité des ressources	Indice 2000=100
4		Contribue à l'augmentation de la valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière	Valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière, en proportion de la valeur ajoutée totale des branches	% de la VA totale
4		Contribue à l'augmentation de l'emploi dans l'industrie manufacturière	Emploi dans l'industrie manufacturière, en proportion de l'emploi total	% de l'emploi
4		Contribue à la réduction des émissions de CO ₂ de l'industrie manufacturière	Émissions de CO ₂ de l'industrie manufacturière par unité de valeur ajoutée	% de la VA totale
4		Contribue à l'augmentation des dépenses intérieures brutes de "Research & Development"	Niveau des dépenses intérieures brutes de "Research & Development"	% du PIB

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
4		Contribue à l'augmentation du nombre de chercheurs	Nombre de chercheurs pour 1 000 actifs	nb pour 1 000 actifs
5		Contribue à la réduction du nombre de personnes confrontées à la délinquance, à la violence ou au vandalisme dans leur quartier, en proportion de la population totale	Nombre de personnes confrontées à la délinquance, à la violence ou au vandalisme dans leur quartier, en proportion de la population totale	%
5		Contribue à la réduction du pourcentage du territoire transformé en zones artificialisées	Zones artificialisées	% du territoire
5		Contribue à l'augmentation des dépenses totales de protection environnementale	Dépenses totales de protection environnementale	millions EUR
6		Contribue à l'augmentation de l'utilisation des transports publics	Utilisation des transports publics	% des voyageurs
7		Contribue à la fertilité des sols sans nuire à la qualité des eaux de surface et/ou les eaux souterraines, de provoquer l'eutrophisation des eaux et de dégrader les écosystèmes terrestres et/ou aquatiques (unité : kg d'azote par ha surface agricole utile surface agricole utile SAU)?	Bilan des substances nutritives d'azote	kg d'azote par ha surface agricole utile (SAU)
7		Contribue à la fertilité des sols sans nuire à la qualité des eaux de surface et/ou les eaux souterraines, de provoquer l'eutrophisation des eaux et de dégrader les écosystèmes terrestres et/ou aquatiques (unité : kg de phosphore par ha surface agricole utile SAU)	Bilan des substances nutritives phosphorées	kg de phosphore par ha surface agricole utile (SAU)
7		Contribue à une consommation durable d'une eau de robinet de qualité potable	Part des dépenses en eau dans le total des dépenses des ménages	%
7		Contribue à l'augmentation du pourcentage des masses d'eau de surface naturelles ayant atteint un état écologique "satisfaisant" et des masses d'eau souterraine ayant atteint un bon état chimique	Pourcentage des masses d'eau de surface naturelles ayant atteint un état écologique "satisfaisant" et des masses d'eau souterraine ayant atteint un bon état chimique	%
7		Contribue à l'augmentation de l'efficacité de l'usage de l'eau	Efficacité de l'usage de l'eau	m ³ /millions EUR
7		Contribuer à une protection des masses d'eau de surfaces et les masses d'eau souterraine par des prélèvements durables et une utilisation plus efficiente de l'eau	Indice de stress hydriques	%
7		Contribue à la préservation et/ou l'augmentation de la part de zones agricoles et forestières	Part des zones agricoles et forestières	% du territoire
7		Contribue à l'augmentation de la part du territoire désignée comme zone protégée pour la biodiversité	Part du territoire désignée comme zone protégée pour la biodiversité	% du territoire
7		Contribue à la protection des oiseaux inscrits sur la liste rouge des espèces menacées	Nombre d'espèces sur la liste rouge des oiseaux	Nb d'espèces
7		Contribue à la lutte contre les espèces exotiques invasives inscrites sur la liste noire	Nombre de taxons sur la liste noire des plantes vasculaires	Nb de taxons

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
7		Contribue à la favorabilité de l'état de conservation des habitats	État de conservation des habitats	% favorables
8		Contribue à la réduction de l'intensité énergétique	Intensité énergétique	Térajoules/millions EUR
8		Contribue à la réduction de la consommation finale d'énergie	Consommation finale d'énergie	GWh
8		Contribue à l'augmentation de la part des énergies renouvelables dans la consommation finale d'énergie	Part des énergies renouvelables dans la consommation finale d'énergie	%
8		Contribue à la réduction de la part des dépenses énergétiques dans le total des dépenses des ménages	Part des dépenses énergétiques dans le total des dépenses des ménages	%
8		Contribue à la réduction du total des émissions de gaz à effet de serre	Total des émissions de gaz à effet de serre	millions tonnes CO ₂
8		Contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre hors système d'échanges de quotas d'émission (SEQUE)	Émissions de gaz à effet de serre hors système d'échanges de quotas d'émission (SEQUE)	millions tonnes CO ₂
8		Contribue à la réduction de l'intensité des émissions de gaz à effet de serre	Intensité des émissions de gaz à effet de serre	kg CO ₂ / EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Éducation	Aide au développement - Éducation	millions EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Agriculture	Aide au développement - Agriculture	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Santé de base	Aide au développement - Santé de base	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de la part des étudiants des pays en développement qui étudient au Luxembourg	Part des étudiants des pays en développement qui étudient au Luxembourg	%
9		Contribue à l'augmentation du montant des bourses d'étude	Montant des bourses d'étude	millions EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Eau et assainissement	Aide au développement - Eau et assainissement	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Énergie	Aide au développement - Énergie	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Lois et règlements commerciaux	Aide au développement - Lois et règlements commerciaux	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation du montant des dépenses sociales exprimé en ratio du PIB	Montant des dépenses sociales exprimé en ratio du PIB	% du PIB

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés (absolu)	Aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés (en proportion du montant total d'aide au développement)	Aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés, en proportion du montant total d'aide au développement	%
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Prévention et préparation aux catastrophes	Aide au développement - Prévention et préparation aux catastrophes	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'engagement international de 100 milliards USD pour dépenses reliées au climat	Contribution à l'engagement international de 100 milliards USD pour dépenses reliées au climat	millions EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement avec marqueur biodiversité	Aide au développement avec marqueur biodiversité	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant total, en proportion du revenu national brut	Aide publique nette au développement, montant total, en proportion du revenu national brut	% du RNB
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Coopération technique	Aide au développement – Coopération technique	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à la réduction de la dette publique en proportion du produit intérieur brut	Dette publique en proportion du produit intérieur brut	% du PIB
9		Contribue à l'augmentation du montant investi dans des projets de soutien à l'enseignement supérieur	Montant investi dans des projets de soutien à l'enseignement supérieur	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique au développement - Renforcement de la société civile dans les pays partenaires	Aide publique au développement - Renforcement de la société civile dans les pays partenaires	millions EUR (prix constant 2016)
10		Contribue à l'action climatique dans les pays en développement et à la protection du climat au niveau global	Contributions déterminées au niveau national (CDN) à la réduction des émissions de gaz à effet de serre	millions EUR
10		Contribue à l'augmentation de l'alimentation du fonds climat énergie	Fonds climat et énergie	millions EUR
10		Contribue à l'augmentation de la part des taxes environnementales dans le total des taxes nationales	Part des taxes environnementales dans le total des taxes nationales	% du revenu fiscal

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau