

N° 5257

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

portant création d'une réserve de suppléants assurant
des remplacements temporaires dans les administrations
et services de l'Etat

* * *

(Dépôt: le 4.12.2003)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (28.11.2003)	1
2) Texte du projet de loi	2
3) Exposé des motifs.....	4
4) Commentaire des articles	7

*

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 de la Réforme Administrative et après
délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative est autorisée à déposer, en Notre nom, à la Chambre des Députés, le projet de loi portant création d'une réserve de suppléants assurant des remplacements temporaires dans les administrations et services de l'Etat.

Château de Berg, le 28 novembre 2003

*Le Ministre de la Fonction Publique
et de la Réforme Administrative,*

Lydie POLFER

HENRI

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Chapitre 1er.– *Création de la réserve de suppléants et régime*

Art. 1er.– Il est créé une réserve de suppléants, ci-après désigné par le terme „réserve“, ayant pour mission d’assurer des remplacements temporaires dans les administrations et services de l’Etat.

Par remplacement au sens de la présente loi, il y a lieu d’entendre les remplacements devenus nécessaires en raison de la survenance de l’un des congés prévus par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’Etat.

La réserve est placée sous l’autorité du ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions, ci-après désigné par le terme „ministre“.

Les engagements se font dans la limite des postes prévus par la loi budgétaire.

Art. 2.– Peuvent être engagés à la réserve, dans l’ordre de leur ancienneté de service, le personnel engagé à durée déterminée auprès de l’Etat sous le régime de l’employé de l’Etat ou de l’ouvrier de l’Etat au moment de l’entrée en vigueur de la présente loi. Les agents visés au présent alinéa sont engagés par ordre de priorité par rapport aux agents nouvellement engagés visés à l’alinéa 2 du présent article.

Par dérogation à l’alinéa 1er ci-dessus, et à condition de ne pas dépasser le nombre de postes fixés à l’article 1er, alinéa 4 de la présente loi, des agents supplémentaires, qui ne remplissent pas la condition d’ancienneté de service prévue à l’alinéa 1er ci-dessus, peuvent être engagés à la réserve.

Art. 3.– Les agents de la réserve bénéficient d’un engagement à durée indéterminée, à tâche complète ou à tâche partielle, sous le régime de l’employé ou de l’ouvrier de l’Etat.

Art. 4.– Les demandes de remplacement sont obligatoirement adressées au ministre par le ministre du ressort avant toute autre démarche en vue de procéder au remplacement de l’agent en congé suivant les procédures de recrutement ordinaires. Elles précisent la nature du congé ayant donné lieu à la demande, le degré et la description de la tâche à assurer par le remplaçant, la durée du remplacement et la carrière dans laquelle l’agent remplaçant doit être classé.

Art. 5.– En cas de demande de remplacement, le ministre informe le ministre du ressort si le remplacement peut être opéré au moyen d’un agent de la réserve dans un délai d’un mois au plus tard à partir de la date de la demande de remplacement.

En cas d’accord avec la demande de remplacement, le ministre procède au détachement temporaire d’un agent de la réserve correspondant à la carrière demandée dans le même délai.

Par détachement temporaire au sens du présent article, il y a lieu d’entendre l’assignation à un agent relevant de la réserve d’un emploi correspondant à sa carrière et à son grade dans l’administration au profit de laquelle le remplacement a été sollicité pendant une durée déterminée. Le détachement temporaire visé ne constitue pas de prêt de main-d’oeuvre au sens de l’article 25 de la loi modifiée du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d’oeuvre.

L’arrêté ministériel précise la durée du détachement temporaire, le degré de la tâche ainsi que l’administration dans laquelle l’agent est détaché.

Sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l’Etat, de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et de la convention collective de travail des ouvriers de l’Etat relatives à la résiliation du contrat et à la discipline, l’agent est placé, pendant la durée du détachement temporaire, sous l’autorité hiérarchique du ministre du ressort et le cas échéant du chef d’administration du service concerné.

Toutefois, le ministre peut mettre fin au détachement temporaire à n’importe quel moment. Cette décision peut intervenir d’office ou sur demande du ministre du ressort.

Dans l’hypothèse de la survenance de l’un des congés visés à l’article 1er ci-dessus, il ne peut être procédé à aucun engagement suivant la procédure de recrutement ordinaire avant que la procédure de remplacement prévue par la présente loi n’ait échoué respectivement avant que les délais prévus aux

alinéas 1 et 2 du présent article ne soient expirés sans que le ministre ait fait droit à la demande du ministre du ressort.

Art. 6.– Les dispositions prévues aux articles 4 et 5, alinéa 7 ci-dessus ne portent pas préjudice à la faculté du ministre du ressort de procéder à l’engagement de fonctionnaires suivant les procédures de recrutement ordinaires applicables à ces agents.

Art. 7.– Le degré de la tâche de l’agent détaché temporairement ne peut pas être supérieur à celui qui résulte de son engagement à la réserve.

Toutefois, en cas de détachement temporaire, la rémunération de l’agent ne peut en aucun cas être inférieure à celle qui lui est due en vertu de la tâche qui résulte de son engagement à la réserve, quelle que soit la tâche assignée à l’agent dans sa nouvelle administration.

Art. 8.– Sans préjudice des dispositions relatives à la réintégration des fonctionnaires en congé sans traitement ou en congé pour travail à mi-temps prévues à l’article 30, paragraphe 3 et à l’article 31, paragraphe 4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’Etat, l’agent détaché occupe l’emploi de l’agent en congé jusqu’à concurrence de la tâche précisée dans l’arrêté ministériel visé à l’article 5 ci-dessus sans pour autant libérer la vacance de poste budgétaire ou la partie de cette vacance sur laquelle il est engagé à la réserve de suppléants.

Chapitre 2.– Dispositions modificatives

Art. 9.– La loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l’Etat est modifiée comme suit:

1. L’article 4 est remplacé comme suit:

„**Art. 4.** L’engagement est effectué par le ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions, désigné ci-après par le terme „ministre“ et par le ministre qui a dans ses attributions l’administration ou le service dont relèvera l’employé – et qui est désigné ci-après par les termes „ministre du ressort“ – dans les formes et suivant les modalités prévues par les dispositions portant règlement légal du louage de service des employés privés, sous réserve de la fixation de l’indemnité conformément aux dispositions de l’article 23 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l’Etat.“

2. L’article 5 est remplacé comme suit:

„**Art. 5.** La résiliation du contrat d’engagement est prononcée conjointement par le ministre et par le ministre du ressort.“

3. La première phrase du paragraphe 2 de l’article 7 est remplacée comme suit:

„2. La résiliation du contrat est prononcée par le Conseil de discipline institué pour les fonctionnaires de l’Etat saisi sur requête conjointe du ministre et du ministre du ressort.“

4. Le paragraphe 3 de l’article 7 est remplacé comme suit:

„3. Les dispositions des paragraphes 1 et 2 ne portent pas préjudice au droit du ministre et du ministre du ressort de résilier le contrat en cas d’absence prolongée ou d’absences répétées pour raisons de santé de l’employé qui ne bénéficie pas encore du régime de pension des fonctionnaires de l’Etat visé à l’article 8. Cette résiliation ne pourra être prononcée qu’après que la Caisse de pension des employés privés, à la requête du ministre et du ministre du ressort et suivant des modalités à déterminer par règlement grand-ducal, se sera prononcée sur l’invalidité professionnelle de l’employé au sens des dispositions concernant l’assurance pension des employés privés.“

Chapitre 3.– Disposition transitoire

Art. 10.– En cas d’engagement à la réserve, les agents engagés sous contrat à durée déterminée visés à l’article 2, alinéa 1er ci-dessus, sont repris, le cas échéant par dérogation aux conditions d’engagement prévues à l’article 3a) et e) de la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l’Etat, avec la carrière et le degré de la tâche qui leur sont applicables en vertu de leur contrat actuel. Ils sont considérés comme étant d’office détachés temporairement auprès de l’administration ou du service auprès duquel ils sont engagés au moment de l’entrée en vigueur de la présente loi pour la durée prévue

dans leur dernier contrat à durée déterminée. Après l'expiration de cette durée, ils sont réintégrés à la réserve de suppléants dans les conditions et selon les modalités fixées par la présente loi.

Chapitre 4.– *Entrée en vigueur*

Art. 11.– Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au Mémorial.

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objectif de remédier à un problème auquel les administrations et services de l'Etat sont confrontés depuis longtemps sans qu'une solution satisfaisante n'ait pu être trouvée jusqu'à présent. Depuis l'introduction des différents congés sans traitement et congés pour travail à mi-temps, de courte durée tout d'abord, de longue durée ensuite, s'est posée la question du remplacement des agents bénéficiant de tels congés. Si les congés de courte durée n'ont pas posé tellement de difficultés, des complications se sont fait sentir de plus en plus souvent avec les congés plus longs pouvant atteindre jusqu'à une durée de quinze années. La situation s'est également aggravée avec la création de nouvelles formes de congé telles que le congé parental si bien que l'agent peut aujourd'hui bénéficier d'une succession de différents congés avec la possibilité de réintégrer ou non le service au terme de chacun de ces congés. Par exemple, l'agent bénéficie d'un congé de maternité qu'il fait suivre d'un congé parental. Il se décide ensuite de demander le bénéfice d'un congé sans traitement de deux années, cette forme de congé suivant le cas échéant directement le congé de maternité, pouvant être combinée depuis la réforme du statut général des fonctionnaires de l'Etat avec le congé sans traitement et le congé pour travail à mi-temps de courte durée, congés auxquels peut s'ajouter un congé sans traitement ou un congé pour travail à mi-temps de longue durée. Si on considère encore la circonstance que l'agent peut réintégrer le service avant le terme de son congé, réintégration qui est souvent favorisée par la pénurie du personnel à laquelle doit faire face l'Etat, il faut arriver à la conclusion qu'une gestion du personnel tant soit peu prévoyante doit devenir très difficile.

Le véritable problème réside dans le fait que, pour assurer les remplacements dus à la survenance de ces congés, les services publics doivent avoir recours à l'engagement d'employés de l'Etat. Or, dans ce contexte, ils se heurtent de plus en plus souvent à des obstacles juridiques résultant notamment de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Rappelons que cette loi est applicable aux contrats des employés de l'Etat suivant décision du Tribunal administratif dans un litige opposant plusieurs chargés de cours au Ministre de l'Education Nationale – TA 30-7-1997 (9937, Rollmann).

Or, la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail soumet la conclusion du contrat de travail à durée déterminée à des conditions très contraignantes.

C'est ainsi que la conclusion du contrat à durée déterminée est tout d'abord soumise à des règles de forme très strictes. En effet, la loi exige que le contrat de travail soit conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. A défaut d'écrit existant à ce moment, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admissible. Or, il arrive que les administrations n'observent pas cette prescription, et les contrats des employés et ouvriers engagés ne sont signés qu'après l'entrée en service des salariés. Cette inobservation de la loi ne constitue pas nécessairement une négligence, mais se trouve être la conséquence d'une procédure d'engagement du personnel particulièrement complexe, spécifique à l'administration publique, exigeant notamment la signature du contrat de travail par le membre du Gouvernement concerné.

Ensuite, des règles très précises sont prévues en ce qui concerne la durée et le renouvellement des contrats à durée déterminée. C'est ainsi que la durée maximale du contrat de travail à durée déterminée est en principe fixée à 24 mois. Par ailleurs, le contrat ne peut en règle générale être renouvelé plus de deux fois pour une durée déterminée. Si ces limites sont atteintes, il est interdit à l'employeur, au terme du contrat, d'employer sur le poste de travail considéré, le même ou un autre salarié sous contrat à durée déterminée avant la fin d'un délai égal au tiers de la durée du précédent contrat, renouvellements compris.

Ici encore la loi prévoit que la sanction de l'inobservation de la règle de la durée maximale du contrat ainsi que de celle du renouvellement maximal de deux fois consiste en la requalification du contrat en un contrat à durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admise.

Certes, il existe des exceptions à ces règles, notamment lorsqu'on se trouve en présence de chargés de cours ou d'éducation dont les contrats ne sont soumis à aucune limitation quant à la durée, ou lorsqu'on est en présence des contrats saisonniers qui obéissent à un régime particulier ou lorsque le Ministre du Travail autorise expressément un relèvement de la durée du contrat de travail.

Toutefois, les dérogations ainsi visées ne permettaient pas de remédier à la situation qui vient d'être décrite ci-dessus de sorte qu'il a fallu recourir à d'autres moyens pour assurer les remplacements dus aux congés prévus par le statut.

Une première solution pour régler le problème avait consisté à conférer une interprétation plus large aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 précitée. C'est ainsi que le Ministre du Travail avait notamment estimé qu'il fallait interpréter la loi de manière raisonnable et selon les intentions du législateur. Or en date du 6 février 2001, la Cour administrative a infirmé les interprétations larges ainsi données en matière de contrats successifs en rappelant que la durée du contrat à durée déterminée, et à l'exception du contrat à caractère saisonnier, ne peut, pour un même salarié, excéder 24 mois, renouvellements compris – CA 6-2-2001 (12274C Ferber). Le Ministre du Travail et de l'Emploi avait également laissé entrevoir qu'il pourrait accorder à l'avenir des dispenses de la période maximale de 24 mois, même si cette décision ministérielle est liée à certaines conditions de spécialisation et de qualification, l'article 8 paragraphe 3 disposant en effet que „le ministre du travail peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale dans l'intérêt des salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation“.

Une deuxième solution avait récemment été envisagée lors de la réforme de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Elle avait consisté à prévoir une modification de la loi du 24 mai 1989 afin de permettre des remplacements dépassant la durée maximale de 24 mois dans des cas où ces remplacements étaient sollicités pour faire face aux absences dues en raison des différents congés prévus par le statut. En raison de la réticence des Chambres professionnelles toutefois, cette modification avait été abandonnée en cours de route.

Le problème tenant aux remplacements des congés demeure donc entier avec les conséquences juridiques qui en risquent de résulter lorsque l'administration ne respecte pas ou ne peut pas respecter les règles prévues par la loi du 24 mai 1989, à savoir la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Afin de régulariser une fois pour toutes cette situation spécifique de l'administration publique et pour sortir de l'impasse juridique, le Gouvernement a décidé de recourir à une solution qui, si elle n'est pas entièrement nouvelle quant à son idée, est cependant entièrement différente, et en tout cas plus progressiste dans son approche générale en ce sens qu'elle a pour objet de mettre en place un pool de remplaçants à engager par le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative dont les agents seront détachés aux administrations concernées en vue d'y effectuer au moins une partie des remplacements générés par les différents congés, le but immédiat de l'institution de cette réserve de suppléants étant de régulariser la situation des employés et ouvriers qui se trouvent à l'heure actuelle en situation illégale, soit au vu de la nouvelle jurisprudence de la Cour administrative parce que leur contrat à durée déterminée dépasse le terme fatidique de 24 mois, soit parce que les autres conditions légales n'ont pas été respectées: par exemple les agents ne disposaient pas d'un contrat signé à leur entrée en service, leurs contrats ont été renouvelés plus de deux fois ou encore leurs contrats ne contiennent pas toutes les mentions exigées par la loi pour les contrats à durée déterminée. C'est également pour cette raison que le projet de loi prévoit que ces agents seront engagés prioritairement à cette réserve de suppléants. Toutefois, la réserve pourra être complétée par de nouveaux engagements à condition de ne pas dépasser les effectifs prévus à la loi budgétaire.

En ce qui concerne maintenant le nombre d'agents qui tomberont directement dans le champ d'application de la nouvelle mesure, il s'agit en tout et pour tout (situation juillet 2003) de 183 agents qui se trouvent actuellement en situation irrégulière, soit 178 employés et 5 ouvriers de l'Etat. Si ce chiffre comprend pour l'essentiel des agents administratifs, il est précisé que le dispositif est conçu de façon assez large pour viser également d'autres emplois. C'est ainsi que le listing, qui a été établi par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, renseigne entre autres quelque

25 employés occupés sur des fonctions éducatives ou sur des postes de chargés de cours au Service de l'Education Différenciée de l'Education Nationale à régulariser à la même occasion.

Il est à noter que la mesure ne générera pas une charge budgétaire supplémentaire dans l'immédiat dans la mesure où les agents continueront d'occuper leurs postes actuels à l'administration à laquelle ils sont engagés jusqu'au terme prévu dans leur contrat initial. Ce n'est qu'en cas de réintégration dans la réserve à la fin de ce contrat qu'il sera nécessaire de créer les postes budgétaires correspondants, étant entendu que les réintégrations s'échelonneront sur un laps de temps assez étendu pour maintenir la charge supplémentaire du budget annuel dans des proportions très limitées. Il ne demeure pas moins que l'objectif, du moins à moyen terme, du présent projet consiste non plus à régulariser des contrats à durée déterminée irréguliers, mais à éviter tout simplement cette situation en ayant recours à un moyen de gestion du personnel plus flexible avec une réserve d'agents pouvant suppléer à tout moment aux carences du personnel dans les administrations et services de l'Etat. Parallèlement à cette mesure, le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative préparera une circulaire adressée à toutes les administrations pour leur rappeler la réglementation en vigueur et pour les inviter à respecter scrupuleusement les règles applicables en matière de contrats à durée déterminée.

Pour ne consacrer ici qu'une brève description du système adopté, le détail en étant exposé au commentaire des articles, relevons que le mécanisme consistera à constituer cette réserve auprès du Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative. Y seront engagés, au fur et à mesure des postes disponibles, les agents en situation irrégulière, c'est-à-dire tous les employés et ouvriers dont le contrat dépasse la durée de 24 mois. Il est à noter que ces employés seront engagés à durée indéterminée et qu'ils resteront sur place dans leur administration d'attache originaire pour la durée de leur contrat à durée déterminée. Après l'expiration de ce contrat, les agents seront réintégrés à la réserve pour être détachés, en cas de besoin, aux différentes administrations étatiques qui ont besoin d'un remplaçant en raison de la survenance d'un congé.

Afin de permettre une utilisation rationnelle de ces nouvelles ressources humaines, chaque ministre qui désire procéder à l'engagement d'un remplaçant devra obligatoirement avoir recours à la réserve de suppléants avant d'utiliser les procédures de recrutement ordinaires, le recrutement de fonctionnaires suivant ces procédures ordinaires restant néanmoins possible. Par contre tel n'est pas le cas pour les autres agents. En effet, leur recrutement pour assurer un remplacement n'est possible que s'il n'y a pas de suppléant disponible pour effectuer le remplacement sollicité.

En ce qui concerne le mécanisme d'un point de vue technique, il consistera à opérer le remplacement au moyen d'un détachement temporaire auprès de l'administration qui sollicite le remplaçant.

Il pourra toutefois être mis fin avant terme à ce détachement, par exemple en cas de réintégration anticipée de l'agent en congé, ce qui ne veut pas dire qu'il est automatiquement mis fin au détachement lorsqu'une telle réintégration est sollicitée, mais il appartiendra aux ministres compétents, à savoir au ministre du ressort et au Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative de prendre l'initiative de cette mesure.

Il y a lieu de noter que les agents en place à l'heure actuelle et engagés dans la réserve garderont leurs avantages de carrière acquis au moment de leur reprise dans la réserve par l'effet d'une disposition transitoire.

Enfin, il sera possible de procéder à l'engagement de nouveaux agents dans la réserve dans la limite des effectifs budgétaires toujours après que les agents en place aient exercé leur rang de priorité de sorte à conférer à la réserve un caractère définitif et permanent.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1er

L'article 1er porte création de la réserve de suppléants qui comprendra des agents de la carrière de l'employé et de l'ouvrier qui seront détachés par la suite pour effectuer les différents remplacements exigés en raison des congés prévus par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Si les congés de longue durée, sans traitement ou pour travail à mi-temps, sont principalement visés par le dispositif mis en place pour les raisons qui ont été explicitées à l'exposé des motifs, celui-ci pourra néanmoins également jouer lors de la survenance d'autres congés plus courts tels que le congé de maternité ou les congés de maladie par exemple.

Ad article 2

L'alinéa 1er de cet article a trait aux employés et aux ouvriers qui se trouvent actuellement engagés à durée déterminée et dont le contrat ne satisfait pas aux conditions prévues par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (dépassement de la durée maximale de deux années ou du nombre de renouvellements autorisés, contrats signés tardivement etc.). Le terme „peuvent“ utilisé par ce texte est censé laisser assez de latitude pour englober toutes les situations visées sans qu'il ne soit nécessaire de recourir à des constructions juridiques plus compliquées auxquelles risque néanmoins d'échapper l'un ou l'autre cas à régulariser.

Le mécanisme de la réserve de suppléants, qui n'est pas nouveau puisqu'il a été employé, sous une autre forme certes, déjà dans l'enseignement pour régulariser la situation des chargés de cours du primaire, est destiné à recevoir une permanence par la disposition consacrée à l'alinéa 2 qui concerne les agents à engager à l'avenir dans cette réserve. Il importe de souligner que les limites budgétaires sont à respecter à ce titre et que si elles sont atteintes par l'application de la disposition prévue à l'alinéa 1er, il faudra attendre le départ de l'un des agents de la réserve pour procéder à un engagement sur la base de l'alinéa 2.

Ad article 3

Sans commentaire.

Ad article 4

Cet article précise qu'en cas de survenance de l'un des congés visés à l'article 1er, le ministre du ressort doit obligatoirement avoir recours à la réserve de suppléants avant de procéder au recrutement externe ou interne d'un agent pour remplacer le fonctionnaire en congé. Ce n'est que dans le cas où il n'y pas de candidat disponible dans la réserve, qu'il peut être recouru à la procédure de recrutement ordinaire.

Ad article 5

L'article 5 détermine les modalités du remplacement qui sera effectué à la demande du ministre du ressort en prévoyant également des délais dans lesquels le remplacement doit être effectué.

Dans la mesure où le remplacement aura lieu par le biais d'un détachement temporaire, notion qui est inexistante pour le moment et qui est introduite par le présent projet de loi pour décrire la relation juridique dans laquelle se trouve l'agent remplaçant pendant l'absence de l'agent remplacé, l'alinéa 3 définit ce nouveau concept. A noter que la deuxième phrase de l'alinéa 3 a été introduite à la demande de Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi afin d'éviter une confusion avec la procédure prévue à l'article 25 de la loi du 19 mai 1994 sur le travail intérimaire. Les alinéas 4 et 5 arrêtent la forme suivant laquelle le détachement temporaire est opéré et surtout l'autorité hiérarchique de l'agent remplaçant qui est en principe le ministre du ressort sauf pour les mesures à prendre par le chef d'administration. Toutefois, pour la résiliation du contrat ou les sanctions disciplinaires, le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative doit rester compétent.

L'alinéa 6 vise surtout la réintégration avant terme des agents remplacés. Elle permet de mettre fin, sans autre moyen de procédure, au détachement temporaire.

L'alinéa 7 précise quand le ministre du ressort peut à nouveau avoir recours à la procédure d'engagement normale, à savoir lorsque le candidat idéal pour remplacer l'agent en congé fait défaut ou encore lorsque le délai de un mois dans lequel le remplacement doit être effectué est expiré et que le

Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative n'a pas répondu à la demande du ministre du ressort ou qu'il n'a pas procédé au remplacement demandé.

Ad article 6

Il est logique que le ministre du ressort doive prioritairement avoir recours aux agents de la réserve pour remplacer les agents absents. Il est tout aussi logique que cette priorité ne puisse s'exercer que par rapport à des agents soumis au même régime, à savoir celui de l'employé ou de l'ouvrier de l'Etat. En revanche, le ministre doit garder la possibilité de recruter un fonctionnaire pour effectuer le remplacement en question dans la mesure où le recrutement de fonctionnaires doit rester le principe pour pourvoir à toute vacance de poste quelle que soit son origine.

Ad article 7

Ce texte contient deux mesures qui s'expliquent par les raisons du présent projet. D'un côté, le degré de la tâche de l'agent ne peut pas être supérieur à celui qui résulte de l'engagement initial de l'agent dans la réserve. De l'autre, il ne doit résulter aucun désavantage pour l'agent concerné du détachement, même si le degré de la tâche est inférieur à celui qui résulte du contrat initial.

Ad article 8

Cette disposition vise à éviter qu'en cas de détachement d'un agent de la réserve l'administration concernée ait recours, en dehors de l'agent suppléant, à un agent supplémentaire à recruter par exemple par la voie externe dans le cas où elle continue de disposer de la vacance de poste libérée par l'agent en congé (parce que l'agent suppléant occupe une vacance de poste dans la réserve).

Ad article 9

L'article 9 contient un certain nombre de modifications qui ont pour objet de soumettre les engagements des employés de l'Etat ainsi que la résiliation de leur contrat sous la responsabilité des deux ministres concernés, du ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions et du ministre du ressort, étant entendu que le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative a depuis toujours été associé à la procédure en donnant son avis sur les questions d'engagement et sur ceux d'ordre disciplinaire.

Ad article 10

La disposition transitoire contenue à l'article 10 devrait permettre aux agents qui sont engagés dans la réserve de pouvoir profiter des mêmes expectatives de carrière qu'avant leur reprise.

Ad article 11

Sans commentaire.