

N° 7171

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique et modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

* * *

*(Dépôt: le 21.8.2017)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (2.8.2017).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	4
4) Commentaire des articles.....	6
5) Fiche financière	9
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	9

*

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 autorisé à déposer, en Notre nom, à la Chambre des Députés, le projet de loi portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique et modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Cabasson, le 2 août 2017

*Le Ministre de la Fonction publique
et de la Réforme administrative,*

Dan KERSCH

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

I. HISTORIQUE

Le compte épargne-temps est une forme d'aménagement du temps de travail des salariés et des agents qui est régulièrement en discussion depuis la fin des années 90, ceci tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Pourtant, sa consécration légale s'est faite attendre jusqu'à aujourd'hui.

Ainsi, la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 lançait-elle la première incitative en faveur de comptes épargne-temps en prévoyant de supporter „toutes les mesures concernant l'agencement de l'organisation du travail et de l'organisation du temps de travail accordées et votées dans le cadre du plan national pour l'emploi“ et de déposer „un projet de loi sur les „Comptes-horaires“ et sur les formes non encore réglées des interruptions de carrière (...) pour le secteur privé mais aussi pour le secteur public où le travail à temps partiel aura une importance majeure“.

A la demande du Gouvernement, le Conseil économique et social (CES) a rendu un avis sur les comptes épargne-temps en date du 23 juillet 2004. Dans cet avis, le CES s'emploie à retracer les grandes étapes de l'évolution de l'organisation du travail depuis le milieu du XIXe siècle, pour s'intéresser ensuite aux expériences des trois pays limitrophes du Luxembourg avec l'instrument du compte épargne-temps.

Dans ses conclusions, le CES préconise notamment la mise en place d'un système de compte épargne-temps sur base d'un accord salarial dans la Fonction publique et d'un accord national dans le secteur privé.

La négociation d'une base légale pour l'instrument du compte épargne-temps s'avérant plus laborieuse que prévue et aucune base légale n'ayant vu le jour, l'accord de coalition de 2009 réaffirme la volonté du Gouvernement de voir la naissance „des comptes épargne-temps dans le secteur public dans des conditions et selon des modalités sinon identiques du moins similaires à celles à mettre en place dans le secteur privé“.

En date du 11 janvier 2011 sont déposés en parallèle deux projets de loi, le projet de loi n° 6234 portant introduction d'un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé et le projet de loi n° 6233 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique.

Vu les fortes critiques dont faisait l'objet le projet de loi n° 6234 visant l'introduction de comptes épargne-temps pour le secteur privé, ce dernier fut retiré du rôle des affaires de la Chambre des députés par arrêté grand-ducal du 10 mars 2014. Depuis lors, les partenaires sociaux dans le secteur privé sont chargés de négocier un accord-cadre national sur le compte épargne-temps dans le cadre du dialogue social interprofessionnel.

Le retrait du projet de loi n° 6234 a eu pour effet que le projet de loi n° 6233 pour le secteur public, qui devait s'orienter par analogie à ce dernier, n'a pas abouti non plus.

Le programme gouvernemental de 2013 préconise pour le secteur public que „la fonction publique doit promouvoir l'innovation et se montrer à la hauteur des défis de son temps, elle doit offrir à ses collaborateurs des perspectives de formation et de développement tout en promouvant la flexibilité de l'emploi au sein des administrations de l'Etat“.

L'accord salarial signé en date du 5 décembre 2016 entre le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative et la Confédération générale de la Fonction publique (CGFP) confère un calendrier précis à l'introduction de comptes épargne-temps dans la Fonction publique en stipulant que „le projet de loi actuel relatif à la mise en place d'un système de comptes épargne-temps sera réexaminé ensemble avec la CGFP en vue d'introduire au plus tard en juillet 2017 un nouveau projet de loi dans la procédure législative“.

Dans la mesure où l'approche a fondamentalement changé depuis 2011, un nouveau projet de loi s'impose.

II. OBJECTIFS DU PRESENT PROJET DE LOI

Le but du présent projet est de mettre en place l'instrument du compte épargne-temps qui permettra à chaque agent d'accumuler et d'épargner du temps, afin de l'utiliser de manière différée à un moment de son choix, ceci chaque fois dans la limite des conditions légales.

A côté des éléments plus traditionnels pouvant constituer une épargne en temps, tels que les jours de congé de récréation non pris au-delà de 25 jours, le solde excédentaire de l'horaire de travail mobile et le congé de compensation, le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative avait envisagé également la possibilité pour les agents de convertir, à leur libre choix, la totalité ou une partie de leur allocation de fin d'année, dite „13e mois“, en équivalent temps afin de l'affecter au compte épargne-temps.

Grâce à cette possibilité, l'agent aurait plus rapidement pu bénéficier d'un crédit de congé épargne-temps à utiliser le cas échéant pour mieux pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle en se consacrant par exemple de manière plus flexible et extensive à l'encadrement des enfants pendant les vacances scolaires ou encore à l'encadrement de membres de sa famille nécessitant une attention particulière à un moment donné.

Dans la mesure où la CGFP s'est dite catégoriquement opposée à cette nouvelle ouverture, le projet s'articule en définitive autour d'éléments plus traditionnels. Nonobstant ce fait, la mise en place du compte épargne-temps devrait répondre à une demande croissante des agents pour mieux concilier les exigences de l'organisation du travail avec leur rythme de vie privée, leurs loisirs, leur participation à la vie associative, etc.

En suivant ce raisonnement, la santé, la sécurité et de manière plus générale la qualité de vie au travail de l'agent vont également bénéficier de la mise en place de l'instrument du compte épargne-temps, car son utilisation conduira à un accroissement du bien-être de l'agent à son travail.

Une flexibilisation accrue des rythmes de travail des agents permettra par ailleurs d'augmenter l'attractivité de l'Etat en tant qu'employeur de choix dans le recrutement des compétences qui lui sont nécessaires, les seuls critères de conditions de rémunération et de sécurité de l'emploi ne semblant plus suffire pour pourvoir aux vacances de poste.

Cette attractivité vis-à-vis d'une main-d'œuvre potentielle devrait être d'autant plus forte que l'instauration du compte épargne-temps lance un signal fort que l'Etat employeur, réputé rigide en matière de gestion des ressources humaines, se modernise et ose de nouvelles méthodes de travail.

Dans cette perspective, l'introduction du compte épargne-temps constitue une mesure „gagnant-gagnant“, tant pour l'Etat employeur qui se hausse à la hauteur des défis de la gestion des ressources humaines de son temps, que pour l'agent qui peut mieux concilier ses aspirations privées avec son travail au sein de l'administration.

*

III. CONTENU DU PRESENT PROJET DE LOI

Le projet de loi a comme objet de fixer les conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique.

Après avoir détaillé le champ d'application général, les termes clés du projet de loi y sont définis.

Chaque agent de l'Etat bénéficiera de l'ouverture d'un compte épargne-temps.

En ce qui concerne l'alimentation du compte épargne-temps, le texte de loi opte pour une alimentation en unités de temps, c'est-à-dire en heures.

Il y a lieu de distinguer, d'un côté, des éléments qui sont automatiquement affectés au compte épargne-temps et, d'un autre côté, des éléments que l'agent peut décider d'y affecter sur une base volontaire.

Les éléments qui alimenteront automatiquement le compte épargne-temps sont les suivants:

- 1° la partie du congé de récréation excédant 25 jours qui n'a pas été prise durant l'année de calendrier;
- 2° les heures de travail prestées en dépassement de la durée normale de travail dans le cadre de l'horaire mobile;

3° le congé de reconnaissance éventuellement attribué dans le cadre du système d'appréciation des performances professionnelles.

Les éléments qui alimenteront le compte épargne-temps sur une base volontaire sont les suivants:

- 1° le congé de récréation correspondant à la période minimale de 25 jours qui n'a pu être accordé à l'agent dans l'année en cours à cause d'une absence prolongée pour raisons de santé;
- 2° le congé de compensation prévu à l'article 19 du statut général des fonctionnaires de l'Etat;
- 3° les leçons supplémentaires des enseignants à concurrence d'un maximum annuel de 20% de leur tâche moyenne de l'année concernée.

En cas de changement d'administration, d'affectation ou de statut au sein du secteur étatique, l'agent reste titulaire du même CET et des droits qui en découlent.

En ce qui concerne plus précisément l'utilisation du compte épargne-temps, il convient de préciser que le congé épargne-temps est utilisé en heures et selon la volonté de l'agent, sous condition que les nécessités du service ne s'y opposent pas. Il est à considérer comme période d'activité de service intégrale.

Le compte épargne-temps n'est soumis à aucune limite temporelle. Toutefois, le Gouvernement a décidé de fixer la limite du solde horaire du compte épargne-temps à un maximum de 1.800 heures. En effet, il est important que les agents ne puissent pas cumuler un solde illimité et qu'ils soient encouragés, dans l'intérêt de leur santé, à respecter leur besoin naturel de repos. Ainsi, il a été prévu que tout excédent sera perdu sans contrepartie. De cette façon, les agents disposeront certes d'une grande flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail, mais resteront sensibilisés à l'importance de prévoir à espaces réguliers et dans l'intérêt de leur propre santé, des temps de récréation et de récupération.

Une liquidation du compte épargne-temps ne pourra se faire qu'en cas de cessation définitive de la relation de travail. Dans ce cas, une indemnité non pensionnable correspondant au solde du congé épargne-temps sera versée à l'agent. En cas de décès de l'agent, ce versement revient à ses ayants droit.

Finalement, il s'est avéré indispensable de prévoir une disposition transitoire afin de régulariser la situation du solde des congés non-pris ou reportés ainsi que le solde de l'horaire mobile des agents tels qu'ils existent au moment de l'entrée en vigueur de la future loi.

Le projet de loi précise que les différents soldes seront automatiquement affectés au compte épargne-temps. D'éventuels dépassements du seuil de 1.800 heures seront à réduire dans les cinq ans qui suivent l'entrée en vigueur de la loi. A défaut, tout excédent sera perdu sans contrepartie financière.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Chapitre 1^{er} – *Champ d'application*

Art. 1^{er}. La présente loi est applicable aux agents de l'Etat visés à l'article 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, dénommée ci-après „statut général“.

Chapitre 2 – *Définitions*

Art. 2. Au sens de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

- 1° „compte épargne-temps“, dénommé ci-après „CET“: le compte qui permet à l'agent d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie des éléments définis aux articles 4 et 5;
- 2° „congé épargne-temps“: le congé rémunéré pris par l'utilisation des droits découlant du CET.

Chapitre 3 – *Alimentation du compte épargne-temps*

Art. 3. Un CET individuel, qui est tenu en heures, est mis en place pour chaque agent.

Art. 4. Les éléments suivants sont automatiquement affectés au CET:

- 1° le congé de récréation non pris au cours de l'année écoulée et qui dépasse la période minimale de vingt-cinq jours;
- 2° les heures de travail prestées dans le cadre de l'horaire de travail mobile qui, à la fin du mois, dépassent la durée normale de travail;
- 3° le congé de reconnaissance éventuellement attribué dans le cadre du système d'appréciation des performances professionnelles.

Art. 5. Les éléments suivants peuvent être affectés au CET à la demande de l'agent:

- 1° le congé de récréation correspondant à la période minimale de vingt-cinq jours qui n'a pu être accordé à l'agent dans l'année en cours à cause d'une absence prolongée pour raisons de santé;
- 2° le congé de compensation prévu à l'article 19 du statut général;
- 3° les leçons supplémentaires des enseignants à concurrence d'un maximum annuel de 20 pour cent de leur tâche moyenne de l'année concernée.

Art. 6. En cas de changement d'administration ou d'affectation au sein du secteur étatique, l'agent reste titulaire du même CET et des droits en découlant. Il en est de même pour l'agent qui change de statut au sein du secteur étatique.

Chapitre 4 – Utilisation du congé épargne-temps

Art. 7. (1) Le congé épargne-temps est utilisé en heures.

(2) Il est bonifié comme période d'activité de service.

(3) Le congé épargne-temps empiétant sur le temps de présence obligatoire au travail est accordé sur demande de l'agent par le chef d'administration ou son délégué, sous condition que les nécessités du service ne s'y opposent pas.

En dehors du temps de présence obligatoire au travail, l'agent peut disposer librement de son congé épargne-temps.

(4) Le CET est utilisé d'office pour compenser à la fin du mois le solde négatif éventuel de la durée mensuelle de travail fixée par règlement grand-ducal. Si le congé épargne-temps sur le CET est insuffisant à la fin du mois pour compenser ce solde négatif, il sera procédé suivant les règles pour l'horaire de travail mobile prévues par règlement grand-ducal.

(5) Le cumul du congé épargne-temps et du congé de récréation ne peut dépasser une année.

Art. 8. Le solde horaire du CET est limité à mille huit cents heures.

Tout excédent est supprimé sans contrepartie.

Chapitre 5 – Liquidation du compte épargne-temps

Art. 9. En cas de cessation définitive de la relation de travail, la rémunération correspondant au solde du temps épargné sur le CET est versée à l'agent au moment de son départ sous forme d'une indemnité non pensionnable.

Pour la conversion du solde, cent soixante-treize heures de congé épargne-temps correspondent à un mois de rémunération.

Pour le calcul de l'indemnité, sont pris en compte le traitement de base, l'allocation de famille, les primes payées périodiquement et l'allocation de fin d'année.

En cas de décès de l'agent, l'indemnité est versée aux ayants droit.

Chapitre 6 – Dispositions transitoires, modificatives et finale

Art. 10. Le solde des congés non pris ou reportés ainsi que le solde de l'horaire de travail mobile dont dispose l'agent à l'entrée en vigueur de la présente loi, sont automatiquement affectés à son CET.

D'éventuels dépassements du seuil prévu à l'article 8 doivent être utilisés dans les cinq ans qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi. A défaut, le solde excédentaire est supprimé sans contrepartie.

En cas de cessation définitive de la relation de travail avant la période précitée de cinq ans, le solde est indemnisé conformément à l'article 9, sans application du seuil prévu à l'article 8.

Art. 11. Le statut général est modifié comme suit:

1° L'article 4bis, paragraphe 2, alinéa 6, est remplacé comme suit:

„Lorsque le fonctionnaire obtient un niveau de performance 4, il bénéficie de trois jours de congé de reconnaissance qui sont affectés à son compte épargne-temps au terme de l'année en cours.“

2° L'article 28 est modifié comme suit:

a) Au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, il est ajouté une nouvelle lettre t) libellée comme suit:

„t) le congé épargne-temps“.

b) Au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, les termes „les quinze mois précédant cette cessation“ sont remplacés par les termes „l'année en cours“.

Art. 12. La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1^{er}

L'article 1^{er} détermine le champ d'application de la loi.

La loi sur le CET sera applicable aux agents de l'Etat visés à l'article 1^{er} du statut général. Il s'agit en l'occurrence des agents ayant le statut de fonctionnaire de l'Etat, de fonctionnaire stagiaire ainsi que d'employé de l'Etat.

Sauf dérogation légale, cette loi sera donc également applicable aux agents travaillant auprès des établissements publics et dont le statut est assimilé à celui des fonctionnaires ou employés de l'Etat.

Ad article 2

L'article 2 ne soulève pas d'observations particulières.

Ad article 3

Tous les agents tombant dans le champ d'application de la loi bénéficient automatiquement de l'ouverture d'un CET.

Le CET sera alimenté et géré en unités de temps (heures) et non en points indiciaires. Ce système constitue un avantage aussi bien pour l'administration en raison de la facilité de gestion que pour les agents en raison du fait qu'une heure travaillée ou de congé sera toujours compensée par une heure de temps libre.

Ad article 4

L'article 4 prévoit que les éléments suivants seront automatiquement épargnés sur le CET:

- Il s'agit ainsi, en fonction de l'âge de l'agent, de 7 à 11 jours de congé de récréation non pris au cours de l'année écoulée dépassant la période minimale de 25 jours; le cas échéant, s'ajoute à ce contingent de congé de récréation encore un congé supplémentaire de 6 jours pour les personnes auxquelles a été reconnu la qualité de travailleur handicapé.
- En principe, pour des raisons de sécurité et de santé au travail, l'agent doit prendre et être encouragé à prendre une période minimale de congé de récréation au courant de l'année de calendrier.
- D'après la directive 2003/88/CE, la période minimale de congés correspond à 4 semaines de travail par an, c'est-à-dire 20 jours. Il s'agit là d'un minimum incompressible qui est d'ordre public. Au Luxembourg, le seuil de 20 jours prévu par la directive est même augmenté à 25 jours.

- Pour cette raison, le texte prévoit que les congés correspondant à la période minimale de congé annuel payé de 25 jours ne peuvent servir à alimenter le CET.
- Un deuxième élément d'épargne est l'éventuel solde positif dépassant la durée de travail mensuelle qui sera affecté au CET à la fin de chaque mois.
Le solde positif maximal susceptible d'être affecté au CET est déterminé par le règlement grand-ducal portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire de travail mobile dans les administrations de l'Etat.
- Le dernier élément à être automatiquement affecté au CET est le congé de reconnaissance éventuellement attribué dans le cadre du système d'appréciation des performances professionnelles tel que défini à l'article 4bis du statut général. Il sera affecté au CET le 1^{er} janvier de la période de référence suivant l'entretien d'appréciation.

Ad article 5

Le présent article prévoit les éléments qui peuvent, à la demande de l'agent, être affectés au CET:

- Si en principe, tel que développé ci-dessus, la période minimale de congé de récréation ne peut être épargnée sur le CET, il existe une exception à ce principe, à savoir l'absence prolongée pour raisons de santé de l'agent, qui empêche ce dernier à prendre son congé de récréation avant la fin de l'année calendrier.
A titre d'illustration, un agent qui est en arrêt de maladie d'août à fin décembre et qui n'a pas pu profiter de son congé annuel de récréation pourra demander d'affecter le solde de congé au CET.
- L'agent peut encore demander à ce que son congé de compensation soit affecté au CET. L'article 19 du statut général prévoit en effet que les heures supplémentaires ne dépassant pas le nombre de 8 sont en principe compensées par un congé de compensation.
- D'après les règles du Bureau international du Travail (BIT), la durée normale de travail hebdomadaire est de 40 heures et la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures. Partant, un agent de l'administration générale ne peut affecter plus de 8 heures par semaine en dépassement de son horaire normal sur son compte épargne-temps. Ces 8 heures en dépassement de la durée normale hebdomadaire correspondent à 20% d'une tâche à temps complet. Ce principe est appliqué par analogie aux enseignants.

Ad article 6

Cet article prévoit la portabilité des droits acquis sur le CET en cas de changement d'administration ou d'affectation. L'agent reste en effet titulaire de son CET et des droits qui en découlent tout au long de sa carrière auprès de l'Etat. Il en est de même pour les agents qui changent de statut durant leur carrière auprès de l'Etat. Cette situation vise la situation d'un employé de l'Etat qui devient fonctionnaire ou l'inverse.

Ad article 7

L'article 7 fixe les modalités d'utilisation du congé épargne-temps.

Dans un premier paragraphe, il est prévu que le congé épargne-temps peut être utilisé en heures. Ce critère permet une flexibilité maximale. L'agent pourra, selon ses besoins et dans les limites du solde de son CET, prendre une heure, plusieurs heures, une journée, une semaine, un mois ou plusieurs mois de congé épargne-temps.

Le deuxième paragraphe prévoit que l'utilisation du congé épargne-temps équivaut à une période d'activité de service. En tant que telle, ce congé n'a pas d'incidence sur l'allocation de repas ou une éventuelle allocation de famille.

Le troisième paragraphe détermine la procédure d'approbation relative à l'utilisation du congé épargne-temps. Il y a lieu de distinguer entre deux situations.

D'une part, le congé épargne-temps empiétant sur le temps de présence obligatoire au travail est accordé sur demande de l'agent par le chef d'administration ou son délégué, sous condition que les nécessités du service ne s'y opposent pas. Le chef d'administration ou le supérieur hiérarchique peuvent donc refuser une demande de congé épargne-temps si elle est incompatible avec les intérêts du service. Ils peuvent aussi demander qu'elle soit reportée. Le bon fonctionnement du service doit toujours primer. Dans ce contexte, les mêmes règles que celles prévues pour le congé de récréation trouvent application.

D'autre part, en dehors du temps de présence obligatoire au travail, l'agent peut disposer librement de son congé épargne-temps.

Afin de compenser un éventuel solde négatif dans le cadre de l'horaire de travail mobile, le CET de l'agent est d'office débité du nombre d'heures en question. Si le temps épargné sur le CET est insuffisant pour compenser ce solde négatif, il sera procédé suivant les règles pour l'horaire de travail mobile prévues par le règlement grand-ducal y relatif.

Ad article 8

Pour des raisons de sécurité et de santé au travail, l'épargne de temps possible sur le CET est plafonnée. Afin de permettre à tout agent, indépendamment de son secteur d'activités, de prendre une année sabbatique en cumulant le congé épargne-temps et le congé de récréation, le plafond a été fixé à 1.800 heures. Dans la mesure où la gestion du CET se fait en heures, un nombre d'heures plus élevé engendrerait un coût trop important.

Tout dépassement est définitivement perdu et ne donne pas droit à indemnisation.

Ad article 9

Cet article règle la liquidation du CET en cas de cessation définitive de la relation de travail et en cas de décès de l'agent.

En cas de cessation définitive de la relation de travail, l'indemnisation correspondant au solde du temps épargné sur le CET est versée à l'agent au moment de son départ sous forme d'une indemnité non pensionnable.

En cas de décès de l'agent, les ayants droit reçoivent l'indemnisation des droits acquis sur le CET.

Ad article 10

L'article 10 prévoit les dispositions transitoires.

Le solde des congés reporté ainsi que le solde de l'horaire de travail mobile dont disposent les agents à l'entrée en vigueur de la présente loi, sont automatiquement affectés à leur CET.

Si le plafond de 1.800 heures d'épargne sur le CET est dépassé à la suite de cette mesure transitoire, il est prévu que ce dépassement du seuil soit utilisé dans les cinq ans qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi. A défaut de ce faire, le solde excédentaire est supprimé sans contrepartie à l'issue des 5 ans.

Si la relation de travail de l'agent cesse avant la fin de la période de cinq ans, la liquidation du CET et l'indemnisation correspondant au solde du temps épargné ne sont pas limitées au seuil prévu à l'article 8 et ce en raison du fait que l'agent ne dispose pas forcément du temps nécessaire pour absorber le solde en question.

Ad article 11

L'article 11 ne soulève pas d'observations particulières.

Ad article 12

Cet article prévoit que la loi entrera en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Ce délai permettra de mettre en place les adaptations nécessaires au niveau des systèmes informatiques de gestion du temps.

FICHE FINANCIERE

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

Le compte épargne-temps s'insère dans une approche „work life balance“ qui a pour but de permettre aux agents de l'Etat de mieux pouvoir concilier leurs intérêts professionnels et privés.

En tant que tel, il n'est pas censé avoir d'impacts au niveau de la rémunération des agents.

En théorie, son impact sur le budget devrait donc être neutre.

Toutefois, il convient de noter que la mise en place du CET aura pour effet de mettre l'Etat dans une position débitrice par rapport à ses agents, position qu'il faudra bien solder en temps ou, dans certains cas, en argent.

Dans un premier temps, le CET permettra ainsi à l'Etat de profiter du gain des heures de travail prestées qui alimenteront le compte.

Une partie de ces futurs gains de productivité sera toutefois déjà gagée alors que dans un second temps, les agents utiliseront le solde du CET, soit en prenant du congé, soit en se le faisant payer à leur départ.

En pratique, ceci signifie que certains agents utiliseront les heures du CET au quotidien pour mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée; d'autres agents auront tendance à accumuler les heures afin de pouvoir prendre un congé de plusieurs mois; encore d'autres agents n'utiliseront pas les heures accumulées et se feront indemniser à leur départ.

En l'état actuel, il est impossible de faire des prédictions sur la façon dont les agents alimenteront et utiliseront le CET.

Il est également impossible de se prononcer sur les impacts budgétaires effectifs.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet:	Projet de loi portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique et modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.
Ministère initiateur:	Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative
Auteur(s):	Bob Gengler, Marc Lemal, Danielle Haustgen, Laurence Mousel
Tél:	247-83139
Courriel:	bob.gengler@mfp.etat.lu
Objectif(s) du projet:	Mise en place de l'instrument du compte épargne-temps qui permettra à chaque agent public d'accumuler et d'épargner du temps, afin de l'utiliser de manière différée à un moment de son choix, ceci chaque fois dans la limite des conditions légales.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s):	
Tous les départements ministériels	
Date:	7.7.2016

Mieux légiférer

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

Si oui, laquelle/lesquelles: CGFP, Ministère de la Justice,
Ministère de la Sécurité intérieure, Ministère de l'Education
nationale

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:
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 interadministratif (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.

1 N.a.: non applicable.

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

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

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

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.
Si non, 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? La loi prévoit qu'elle entrera en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.
Ce délai permettra de mettre en place les adaptations nécessaires au niveau des systèmes informatiques.
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée? Oui Non N.a.
Si oui, lequel? Ressources humaines
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 modifications proposées concernent indistinctement les 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)