

N° 7445**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2018-2019

PROJET DE LOI

**portant modification 1° de la loi modifiée du 24 décembre 1985
fixant le statut général des fonctionnaires communaux 2° de la
loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut
national d'administration publique**

* * *

*(Dépôt: le 11.6.2019)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Dépêche de la Ministre de l'Intérieur au Président de la Chambre des Députés (6.6.2019).....	1
2) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (16.5.2019)	2
3) Texte du projet de loi.....	2
4) Exposé des motifs	5
5) Commentaire des articles.....	6
6) Textes coordonnés.....	9
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	15

*

**DEPECHE DE LA MINISTRE DE L'INTERIEUR
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(6.6.2019)

Monsieur le Président,

Par arrêté grand-ducal du 16 mai 2019, Son Altesse Royale le Grand-Duc m'a autorisée à déposer le projet de loi sous rubrique.

Je joins en annexe le texte du projet, l'expédition conforme à l'original de l'arrêté grand-ducal de dépôt, l'exposé des motifs, le commentaire des articles, le texte coordonné ainsi que la fiche d'évaluation d'impact.

J'aimerais ajouter l'information que le projet en question n'a pas d'impact sur le budget de l'État en raison du fait que les mesures y prévues s'appliquent aux fonctionnaires communaux et toute charge financière, qui en résulte sera dès lors assumée par les entités du secteur communal. En effet les traitements des agents communaux sont entièrement pris en charge par les autorités communales étant donné qu'un règlement grand-ducal du 23 décembre 2014 a aboli une disposition ayant figuré dans la réglementation relative aux traitements des fonctionnaires communaux, en exécution de laquelle l'État a remboursé dans le passé aux autorités communales une partie de la rémunération des agents communaux.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et du Syndicat des villes et des communes luxembourgeoises sera demandé et vous parviendra dès réception.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

La Ministre de l'Intérieur,
Taina BOFFERDING

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Intérieur et après délibération du Gouvernement en Conseil ;

Arrêtons :

Article unique.– Notre Ministre des Affaires étrangères et européennes est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification 1° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux 2° de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique.

Palais de Luxembourg, le 16 mai 2019

La Ministre de l'Intérieur,

Taina BOFFERDING

HENRI

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du jj mm 2019 et celle du Conseil d'État du jj mm 2019 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}. La loi modifiée du 24 décembre 1985 est modifiée comme suit :

1° A l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 6, la dernière phrase est remplacée par la phrase suivante :

« Elle est également refusée aux candidats dont le contrat d'employé communal ou de salarié a été résilié par décision motivée, dont le service provisoire a été résilié pour motifs graves ou qui ont obtenu pour la seconde fois un niveau de performance 1. »

2° L'article 4 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

i) A l'alinéa 1^{er}, le terme « trois » est remplacé par le terme « deux », le terme « quatre » est remplacé par le terme « trois ».

ii) A l'alinéa 2, les termes « deux années » sont remplacés par les termes « une année » et le terme « trois » est remplacé par le terme « deux ».

b) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

i) A l'alinéa 4, la première phrase prend la teneur suivante :

« Le service provisoire peut être suspendu par le collège des bourgmestre et échevins, soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du fonctionnaire en service provisoire, ainsi que dans l'hypothèse où celui-ci bénéficie des congés visés aux articles 30^{ter}, paragraphe 1^{er} ou 31, paragraphe 1^{er}, d'un service à temps partiel pour raisons de santé ou dans des cas exceptionnels et pour des raisons dûment motivées.»

ii) A l'alinéa 6, il est ajouté une nouvelle lettre c) libellée comme suit :

« c) en faveur du fonctionnaire en service provisoire qui bénéficie des congés visés aux articles 30 ou 30^{ter}, paragraphes 2 et 3. »

c) Au paragraphe 5, l'alinéa 2 est remplacé comme suit :

« La période de service provisoire comprend une partie de formation générale et une partie de formation spéciale. »

3° L'article 6*bis* est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

i) A la suite de l'alinéa 4, il est inséré un alinéa 5 nouveau libellé comme suit :

« En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation dans les trois derniers mois de la période de référence en raison de l'absence du fonctionnaire, l'entretien est effectué au cours des deux premiers mois de son retour. »

ii) A l'alinéa 5, le terme « cet » est remplacé par le terme « l' ».

b) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « à la fin de chaque » sont remplacés par les termes « au cours des trois derniers mois de la ».

ii) L'alinéa 2 est remplacé comme suit :

« Les conditions et critères d'appréciation sont ceux fixés conformément au paragraphe 2, alinéa 2, sous réserve des dispositions suivantes :

- lors de l'entretien d'appréciation, le fonctionnaire en service provisoire peut se faire accompagner par son patron de stage ou par un autre agent de son administration ;
- les effets des niveaux de performance ne s'appliquent pas au stagiaire. »

iii) A l'alinéa 3, les termes « l'une des appréciations prévues donne lieu à » sont remplacés par les termes « le stagiaire obtient » et les termes « le stagiaire » sont remplacés par le terme « il ».

iv) A la suite de l'alinéa 3, il est ajouté un alinéa 4 nouveau, libellé comme suit :

« En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation au cours des trois derniers mois de la période de référence en raison de l'absence du fonctionnaire en service provisoire, la période de référence, et s'il y a lieu le service provisoire, sont prolongés jusqu'au jour de la constatation du résultat de l'appréciation. »

4° A la suite de l'article 21*ter*, il est inséré un nouvel article 21*quater*, libellé comme suit :

« **Art. 21*quater*.** Sont considérées comme temps de travail les dispenses de service suivantes :

- 1° les consultations de médecin et les soins prescrits par un médecin et pris en charge par la Caisse nationale de santé, dans une limite de deux heures au maximum par consultation, sauf si le dépassement de cette limite est certifié par le médecin ou le prestataire de soins ;
- 2° les convocations pour le contrôle technique obligatoire d'un véhicule immatriculé au nom du fonctionnaire, dans une limite de deux heures au maximum par an ;
- 3° les convocations judiciaires;
- 4° les devoirs civiques ;
- 5° les visites aux administrations étatiques ou communales dont les heures d'ouverture correspondent aux heures de travail du fonctionnaire, dans une limite de quatre heures par an ;
- 6° les dons de sang, dans une limite de quatre heures par prélèvement ;
- 7° les dispenses de service que le collège des bourgmestre et échevins peut accorder à titre exceptionnel et pour des raisons dûment justifiées ;
- 8° le temps de préparation à l'examen d'admission définitive, à l'examen de promotion et à l'examen de carrière, à l'exception des examens d'ajournement, dans une limite de deux jours au maximum par session d'examen.

Les limites des dispenses de service prévues aux points 1°, 2°, 5° et 8° sont fixées proportionnellement au degré de la tâche du fonctionnaire. »

5° L'article 29 est complété *in fine* par un nouveau paragraphe, qui prend la teneur suivante :

« Les formes de congé parental, autres que celle prévue à l'article 30*ter*, paragraphe 1^{er}, ne peuvent être accordées au fonctionnaire en service provisoire que sous réserve que sa formation puisse être accomplie au cours de la période de service provisoire. »

6° L'article 30 est remplacé comme suit :

« Art. 30. Congé de maternité et d'accueil

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé de maternité ainsi qu'à un congé d'accueil à accorder selon les conditions et modalités prévues par le Code du travail.

Le congé de maternité et le congé d'accueil sont considérés comme temps de travail. »

Art. 2. La loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique est modifiée comme suit :

1° A l'article 5, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) le point 2 est remplacé comme suit :

« 2. aux fonctionnaires en service provisoire des catégories de traitement des rubriques « Administration générale » et « Enseignement », prévues à l'article 11 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux. »

b) le paragraphe 1^{er} est complété *in fine* par un alinéa nouveau, qui prend la teneur suivante :

« Ne sont pas visés par le présent article les fonctionnaires en service provisoire relevant des sous-groupes à attributions particulières des groupes de traitement A1, A2 et B1, à l'exception de ceux assumant la fonction de secrétaire, de secrétaire-rédacteur, de receveur, d'administrateur des hospices civils, d'administrateur-économiste des hospices, de secrétaire-receveur-économiste de la clinique municipale, d'administrateur de la clinique municipale, de secrétaire-receveur de la clinique municipale, de secrétaire-receveur-économiste de l'hospice civil et de secrétaire-trésorier-économiste. »

2° A l'article 9bis, paragraphe 2, les termes « Il est sanctionné par un contrôle des connaissances » sont remplacés par les termes « Il comprend au moins 60 heures de formation ».

Art. 3. (1) Pour le fonctionnaire communal admis au service provisoire après le 31 août 2017 et nommé définitivement avant l'entrée en vigueur de la présente loi, la date de nomination définitive est considérée comme étant survenue un an plus tôt que la nomination définitive effective pour l'application des avancements en échelon et en grade.

Pour l'employé communal admis au service après le 31 août 2017 et dont le début de carrière se situe avant l'entrée en vigueur de la présente loi, la date de début de carrière est considérée comme étant survenue un an plus tôt que la date de début de carrière effective pour l'application des avancements en échelon et en grade.

L'effet du présent paragraphe sur la rémunération s'applique à partir du 1^{er} janvier 2019 ou, si la date d'effet de la nomination ou du début de carrière est postérieure, à partir de celle-ci.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés ayant bénéficié d'une décision individuelle de classement sur base de l'article 19, alinéa 2 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux.

(2) Pour le fonctionnaire communal admis au service provisoire après le 31 août 2017 qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, a passé avec succès l'examen d'admission définitive et dont la durée restante du service provisoire est inférieure ou égale à une année, bénéficie de sa nomination définitive avec effet à la date d'entrée en vigueur de la présente loi. Dans le cas où la durée restante du service provisoire est inférieure à une année, la date de nomination définitive est considérée comme étant survenue le lendemain de la fin du service provisoire calculé selon les nouvelles dispositions introduites par la présente loi pour l'application des avancements en échelon et en grade.

L'effet du présent paragraphe sur la rémunération s'applique à partir du 1^{er} janvier 2019 ou, si la date d'effet de la nomination définitive est postérieure, à partir de celle-ci.

(3) Le fonctionnaire communal admis au service provisoire après le 31 août 2017, qui n'a pas encore passé avec succès l'examen d'admission définitive au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, mais qui par l'effet de celle-ci ne se trouverait plus en période de service provisoire, bénéficie d'une nomination définitive le premier jour du mois suivant celui au cours duquel il aura rempli toutes les conditions d'examen. Pour l'application des avancements en échelon et en grade, cette nomination

définitive est considérée comme étant survenue le lendemain de la fin du service provisoire calculé selon les nouvelles dispositions introduites par la présente loi.

L'effet du présent paragraphe sur la rémunération s'applique à partir du 1^{er} janvier 2019 ou, si la date d'effet de la nomination définitive est postérieure, à partir de celle-ci.

(4) Pour la période précédant le 1^{er} janvier 2019, les parts patronale et salariale des cotisations pour pension des agents visés aux paragraphes 1 à 3 sont calculées par application des dispositions de l'article 35 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux et de l'article 20 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux, telles qu'elles sont prévues au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et la différence entre ces cotisations et celles qui ont effectivement été payées est prise en charge par l'employeur communal.

(5) Le fonctionnaire communal admis au service provisoire à partir du 1^{er} janvier 2019 et qui, par l'effet de la présente loi, pourrait bénéficier d'une nomination définitive à brève échéance, mais qui n'a pas encore pu passer l'examen d'admission définitive, bénéficie d'une nomination définitive le premier jour du mois suivant celui au cours duquel il remplira toutes les conditions d'examen. Cette nomination est considérée comme étant survenue le lendemain de la fin du service provisoire calculé selon les nouvelles dispositions introduites par la présente loi.

(6) Les dates d'effet des nominations définitives ou des débuts de carrière résultant du présent article sont également prises en compte pour le calcul de toute échéance liée à la date de nomination définitive ou à la date de début de carrière.

(7) Au cas où un agent visé par le présent article toucherait, par l'effet de la présente loi, une rémunération inférieure à celle touchée auparavant, il bénéficie d'un supplément personnel d'indemnité pensionnable correspondant à la différence entre les deux.

Art. 4. La présente loi entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objectif principal de transposer dans le secteur communal un certain nombre de points de l'avenant du 15 juin 2018 à l'accord salarial conclu en date du 5 décembre 2016 entre le Gouvernement et la Confédération générale de la Fonction publique (CGFP) pour la Fonction publique étatique, à savoir :

- la fixation de la durée du service provisoire à deux années, avec maintien de la possibilité d'une réduction de stage d'une année au maximum (point 1, lettre a) de l'avenant à l'accord) ;
- la mise en place du principe que la nomination est considérée comme étant intervenue un an plus tôt pour les agents qui, à partir du 1^{er} septembre 2017, ont été admis au service provisoire d'une durée de trois ans (ou de quatre ans, en cas de service à temps partiel), d'une durée inférieure en raison d'une réduction du service provisoire ou d'une durée supérieure en raison d'une prolongation du service provisoire (point 1, lettre c) de l'avenant à l'accord) ;
- le calcul des parts patronale et salariale des cotisations pour pension pour la période précédant le 1^{er} janvier 2019 comme si les mesures prévues aux points précédents avaient déjà existé et la prise en charge par l'employeur de la différence entre ces cotisations et celles qui ont effectivement été payées (point 1, lettre c) de l'avenant à l'accord).

Le présent projet de loi vise à modifier quelques dispositions légales applicables aux agents communaux pour y adapter certaines terminologies, pour les rendre plus cohérentes et pour apporter certaines adaptations nécessaires.

Par ailleurs, il est à préciser que le présent projet de loi n'a pas d'impact sur le Budget de l'Etat en raison du fait que les mesures y prévues s'appliquent aux fonctionnaires communaux et toute charge financière, qui en résulte sera dès lors assumée par les entités du secteur communal. En effet les traitements des agents communaux sont entièrement pris en charge par les autorités communales étant donné qu'un règlement grand-ducal du 23 décembre 2014 a aboli une disposition ayant figuré dans la réglementation relative aux traitements des fonctionnaires communaux, en exécution de laquelle l'Etat a remboursé dans le passé aux autorités communales une partie de la rémunération des agents communaux.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1^{er}

1° Les adaptations permettront d'apporter certaines clarifications.

En effet, à l'heure actuelle, il est prévu de donner une « seconde chance » au fonctionnaire en service provisoire dont le service provisoire est résilié (pour motifs graves ou en cas d'obtention d'un niveau de performance 1) dans le sens qu'il peut poser une nouvelle, mais ultime candidature pour être admis au service communal.

Or, d'un côté, cette possibilité n'est pas donnée aux employés communaux en période d'initiation et, d'un autre côté, cette deuxième chance semble uniquement être justifiée en cas d'obtention d'un niveau de performance 1.

Partant, le texte est précisé de manière à prévoir que l'admission au service communal soit refusée aux candidats dont le contrat a été résilié par décision motivée, dont le service provisoire a été résilié pour motifs graves ou qui ont obtenu pour la seconde fois un niveau de performance 1.

En ce qui concerne le cas des employés communaux, il convient encore de noter que l'article 5 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux constitue la base réglementaire de la résiliation et que par voie de conséquence, l'article 7, paragraphes 1 et 3 sont également visés.

2° La lettre a) a comme objet de transposer la mesure au point 1, lettre a) de l'avenant à l'accord salarial, qui stipule que : La durée du stage est fixée en principe à deux années, avec maintien de la possibilité d'une réduction de stage d'une année au maximum ».

La lettre b) a tout d'abord pour objet de compléter les hypothèses de suspension du service provisoire. Plus concrètement, il est désormais prévu que le service provisoire peut également être suspendu dans des cas exceptionnels et pour des raisons dûment motivées.

Il convient d'insister sur le fait que cette hypothèse doit rester exceptionnelle et ne pourra être accordée systématiquement.

Ainsi, est visé par exemple le cas où un fonctionnaire en service provisoire veut rester aux côtés de sa/son partenaire gravement malade.

En outre, il convient de préciser que le fonctionnaire en service provisoire ne pourra bénéficier indéfiniment d'une telle suspension du service provisoire. En d'autres termes, il faudra veiller à respecter un délai « raisonnable ».

Ensuite, afin d'éviter tout risque de confusion, le renvoi à l'article 30bis est remplacé par un renvoi à l'article 30ter, paragraphe 1^{er} qui vise explicitement et uniquement le congé parental à temps plein.

Ensuite, les possibilités de prolongation du service provisoire ont été complétées par l'hypothèse du congé de maternité et par les hypothèses du congé parental à temps partiel et du congé parental fractionné.

La lettre c) a pour objet d'adapter la terminologie.

3° La lettre a) concerne l'ajout d'un nouvel alinéa afin de prévoir et de préciser ce qui se passe en cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation en raison de l'absence du fonctionnaire par exemple à cause d'un congé pour raisons de santé.

Dans ce cas, l'entretien sera effectué au cours des deux premiers mois de son retour.

Lettre b), point i)

Actuellement, le texte prévoit que pour le fonctionnaire en service provisoire, l'entretien d'appréciation des performances professionnelles se fait à la fin de chaque période de référence.

La présente disposition précise que cet entretien a lieu au cours des trois derniers mois de chaque période de référence tel que c'est le cas pour le fonctionnaire.

Lettre b), point ii)

Tout d'abord, il est clarifié que non seulement les conditions d'appréciation, mais également les critères d'appréciation sont ceux fixés conformément aux dispositions applicables pour les fonctionnaires nommés définitivement.

Ensuite, le premier tiret qui prévoit que « pendant la première année et la deuxième période de référence, les compétences théoriques du critère d'appréciation de la pratique professionnelle ne sont pas prises en compte » est supprimé. En effet, il s'agit de remédier à un oubli de suppression qui aurait dû être effectué dans le cadre de la loi du 9 mai 2018 qui avait notamment pour objet de procéder à une adaptation de la terminologie relative aux compétences.

Par ailleurs, la possibilité est introduite pour le fonctionnaire en service provisoire de ne pas se faire accompagner ou de se faire accompagner par un autre agent de son administration au lieu de devoir obligatoirement se faire accompagner par son patron de stage.

Cette hypothèse vise plus particulièrement la situation lorsque l'interlocuteur hiérarchique est également le patron de stage du fonctionnaire en service provisoire, mais cette faculté peut également être utile si le fonctionnaire en service provisoire préfère se faire accompagner par une autre personne que son patron de stage pour quelque raison que ce soit.

Finalement, il a été jugé utile de clarifier le texte concernant les effets de l'appréciation pour les fonctionnaires en service provisoire. Les niveaux de performance prévus pour les fonctionnaires nommés définitivement ne s'appliquent pas aux fonctionnaires en service provisoire, à l'exception, mais de manière différente, du niveau de performance 1. Celui-ci a immédiatement pour effet la résiliation du service provisoire, alors que pour les fonctionnaires nommés définitivement ce niveau de performance déclenche une procédure d'amélioration des performances professionnelles et, le cas échéant, ensuite une procédure d'insuffisance professionnelle.

Lettre b), point iii)

Le présent point ne suscite pas de commentaire particulier.

Lettre b), point iv)

A l'instar de la disposition qui a été ajoutée pour les fonctionnaires nommés définitivement, il y a également lieu de préciser ce qui se passe en cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation en raison de l'absence du fonctionnaire en service provisoire.

En effet, pour le fonctionnaire en service provisoire, la situation est différente que pour le fonctionnaire nommé définitivement dans la mesure où il est théoriquement possible que dans l'hypothèse où il est impossible d'organiser cet entretien parce que le fonctionnaire en service provisoire est malade par exemple, le service provisoire s'achève sans que le fonctionnaire en service provisoire n'ait été évalué.

Ainsi, il est prévu qu'en cas d'impossibilité d'organiser l'entretien en raison de l'absence du fonctionnaire en service provisoire, la période de référence et, s'il y a lieu, le service provisoire sont prolongés jusqu'au jour de la constatation du résultat de l'appréciation.

4° Ce point reprend pour les fonctionnaires communaux les dispenses de service considérées comme temps de travail, prévues par le Statut général des fonctionnaires de l'Etat pour les agents de l'Etat.

5° Ce point soumet l'octroi d'un congé parental autre que celui à temps plein dans le chef d'un fonctionnaire en service provisoire à la condition que la formation à suivre par l'intéressé au cours de son service provisoire puisse être accomplie intégralement.

6° Il s'agit en l'occurrence d'adapter les dispositions légales relatives au congé de maternité et au congé d'accueil des fonctionnaires communaux à ce qui est prévu en la matière pour les fonctionnaires de l'Etat.

Ad article 2

L'article en question apporte d'abord à la loi relative à l'Institut national d'administration publique des modifications au niveau de la terminologie, résultant de la réforme dans la Fonction publique communale de 2017.

Ensuite, à l'instar de ce qui est prévu pour les employés de l'Etat, la disposition qui prévoit que la formation générale des employés communaux est sanctionnée par un contrôle des connaissances, est supprimée, le texte nouveau arrêtant une durée minimale de la formation en question.

Ad article 3

Le présent article règle les différentes situations dans lesquelles se trouvent au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi respectivement les fonctionnaires et employés communaux concernés.

Le paragraphe 1^{er} vise les fonctionnaires et employés communaux qui ont été recrutés après les réformes de 2017 et qui ne se trouveront plus en période de service provisoire au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi. Leur nomination ou début de carrière seront donc considérés comme si leur période de service provisoire avait duré un an de moins. Cela couvre aussi bien ceux qui n'ont bénéficié d'aucune réduction du service provisoire que ceux qui ont bénéficié d'une réduction du service provisoire de quelque durée que ce soit (entre 1 mois et une année).

L'effet de cette mesure sur la rémunération s'appliquera avec effet à partir du 1^{er} janvier 2019 ou plus tard pour ceux dont la nomination définitive ou le début de carrière se situent entre cette date et l'entrée en vigueur de la présente loi.

Cette mesure ne s'applique toutefois pas aux employés communaux qui ont bénéficié d'un classement individuel dérogatoire sur base de l'alinéa 2 de l'article 19 du règlement grand-ducal sur les employés communaux. Dans ce cas, il n'est en effet pas nécessaire d'appliquer une durée de service provisoire d'un an de moins, puisqu'en raison d'un tel classement individuel ils ne sont pas considérés comme étant en période de service provisoire en ce qui concerne leur rémunération et n'ont donc pas non plus touché d'indemnité de service provisoire réduite.

Le paragraphe 3 concerne les fonctionnaires admis au service provisoire sous la législation actuelle et qui se trouvent encore en service provisoire sans avoir déjà passé l'examen d'admission définitive au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, mais qui, en raison de la réduction de la durée du service provisoire d'une année, ne se trouveraient plus en service provisoire. Dès qu'ils rempliront toutes les conditions pour être nommés, ils bénéficieront de leur nomination définitive, tout en fixant l'effet de celle-ci comme s'ils avaient déjà pu bénéficier d'une durée de service provisoire écourtée d'une année.

Le paragraphe 4 transpose le point 1, lettre c) de l'avenant à l'accord.

Le paragraphe 5 couvre l'éventualité des fonctionnaires en service provisoire, engagés à partir du 1^{er} janvier 2019, donc à un moment où la présente réforme jouera pleinement, mais qui, en raison d'une réduction du service provisoire, n'auraient plus assez de temps pour remplir toutes les conditions pour être nommés définitivement. Dans la mesure où l'entrée en vigueur de la présente loi est incertaine au moment de la rédaction du projet de loi, l'hypothèse précitée doit être couverte. Concrètement, une personne admise au service provisoire le 1^{er} janvier 2019 et qui bénéficie d'une réduction du service provisoire d'une année, pourrait, sur base de la future loi, être nommée le 1^{er} janvier 2020. Si cette loi entrerait en vigueur en automne 2019, le fonctionnaire en service provisoire concerné n'aurait peut-être pas assez de temps pour terminer sa formation et passer l'examen d'admission définitive.

Le paragraphe 6 vise les dispositions qui prévoient par exemple des conditions liées aux dates de nomination définitive ou de début de carrière, comme pour le changement de groupe de traitement ou de groupe d'indemnité qui présupposent une ancienneté d'au moins dix années de service depuis respectivement la date de nomination définitive ou la date du début de carrière. Ainsi, la présente loi aura pour effet de réduire la durée d'ancienneté requise d'une année.

Le paragraphe 7 concerne les agents en service provisoire qui, en raison de leur expérience professionnelle antérieure supérieure à dix ans, ont bénéficié d'une bonification d'ancienneté pendant le service provisoire, telle qu'actuellement prévue par l'article 35, paragraphe 3, du règlement grand-ducal sur les traitements des fonctionnaires communaux. Dans certains cas, ces agents ont pu bénéficier d'une indemnité de service provisoire supérieure à celle qui est prévue par le présent texte. Pour éviter qu'ils ne touchent une rémunération inférieure par l'effet de ce dernier, il est prévu de compenser la différence par un supplément personnel d'indemnité.

Ad article 4

Pas de commentaire particulier.

*

TEXTES COORDONNES

1. LOI MODIFIEE DU 24 DECEMBRE 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

(Extraits)

Art. 2. Recrutement.

1. Indépendamment des conditions spéciales déterminées par les lois et règlements, nul n'est admis au service des communes en qualité de fonctionnaire s'il ne remplit pas les conditions suivantes :

- a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne,
- b) jouir des droits civils et politiques,
- c) offrir les garanties de moralités requises,
- d) satisfaire aux conditions d'aptitude physique « et psychique » requises pour l'exercice de la fonction,
- e) satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises.
- f) avoir fait preuve, avant la nomination provisoire, d'une connaissance « adaptée au niveau de carrière » des trois langues administratives, telles que définies par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues » (Loi du 17 mai 1999) « sauf pour les emplois, à déterminer par règlement grand-ducal, pour lesquels la connaissance de l'une ou de l'autre de ces langues n'est pas reconnue nécessaire en raison de la nature et du niveau de responsabilité de ces emplois.

Exceptionnellement, le conseil communal peut procéder à la création d'emplois en vue de l'engagement d'agents hautement spécialisés ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance de deux des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée et sur avis conforme du ministre de l'Intérieur.

Lorsqu'après deux publications externes, un poste n'a pas pu être occupé par un candidat correspondant « au profil » du poste vacant, le conseil communal peut procéder à l'engagement d'un agent ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance de trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée et sur avis conforme du ministre de l'Intérieur.

Le fonctionnaire en service provisoire, recruté en exécution de l'alinéa qui précède, doit, au moment de son entrée en service, se soumettre à un contrôle des langues administratives prévu au point f) du présent paragraphe. Le fonctionnaire en service provisoire qui n'a pas réussi au contrôle des connaissances des langues est tenu de passer un deuxième contrôle à la fin de la première année du service provisoire en cas d'échec dans une langue ou à la fin de la deuxième année du service provisoire en cas d'échec dans deux langues. Le fonctionnaire en service provisoire qui subit un échec à ces épreuves peut s'y présenter une nouvelle fois. Un nouvel échec entraîne la révocation du service provisoire.

Toutefois, la condition de la nationalité luxembourgeoise est requise pour les emplois qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public. Ces emplois seront déterminés par voie de règlement grand-ducal.

L'admission au service des communes est refusée aux candidats qui étaient au service d'une commune à titre définitif et qui ont été licenciés, révoqués ou démis d'office. Elle est également refusée aux candidats dont le service provisoire a été résilié pour la seconde fois. Elle est également refusée aux candidats dont le contrat d'employé communal ou de salarié a été résilié par décision motivée, dont le service provisoire a été résilié pour motifs graves ou qui ont obtenu pour la seconde fois un niveau de performance 1.

Pour l'application des dispositions de la lettre e), le ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions ou le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions peut reconnaître un

diplôme ou certificat comme équivalent à celui exigé pour un poste vacant, le cas échéant sur avis d'une commission à instituer par règlement grand-ducal.

Art. 4. Service provisoire.

1. La nomination provisoire vaut admission au service provisoire dont la durée est de ~~trois~~deux ans pour le fonctionnaire admis au service provisoire à un poste à tâche complète et de ~~quatre~~trois ans pour le fonctionnaire admis au service provisoire à un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.

Les fonctionnaires communaux peuvent bénéficier d'une réduction du service provisoire dont les conditions et modalités d'application sont fixées par règlement grand-ducal. Toutefois la durée du service provisoire ne peut être inférieure à ~~deux années~~une année en cas de tâche complète, ni être inférieure à ~~trois~~deux années en cas de service à temps partiel.

2. Le fonctionnaire, avant d'entrer en fonction, prête devant le bourgmestre le serment qui suit:

« Je jure fidélité au Grand-Duc, obéissance à la Constitution et aux lois de l'Etat. Je promets de remplir mes fonctions avec intégrité, exactitude et impartialité. »

Le fonctionnaire en service provisoire est censé entrer en fonction dès le moment de la prestation de serment, à moins que l'entrée en fonction effective n'ait lieu à une autre date.

Le serment prêté par le fonctionnaire vaut pour toute sa carrière, à moins que la loi ne prescrive expressément le serment pour des fonctions spéciales.

Si le fonctionnaire refuse ou néglige de prêter le serment ci-dessus prescrit, sa nomination est considérée comme nulle et non avenue.

3. Pendant toute la durée du service provisoire, la commune assure une initiation adéquate au travail du fonctionnaire en service provisoire.

L'admission au service provisoire est résiliable. La résiliation est prononcée, soit pour motif grave, soit lorsque le fonctionnaire en service provisoire s'est vu attribuer une appréciation professionnelle insuffisante par application des dispositions de l'article 6bis. Sauf dans le cas d'une résiliation pour motif grave, le fonctionnaire en service provisoire a droit à un préavis d'un mois à compter du premier jour du mois qui suit celui de la constatation de l'insuffisance professionnelle. En cas de résiliation pour motif grave, le fonctionnaire est entendu préalablement en ses explications et la délégation du personnel, si elle existe, est entendue préalablement en son avis.

Un règlement grand-ducal peut prévoir un délai pendant lequel le fonctionnaire en service provisoire et la délégation du personnel doivent prendre attitude. Ce délai expiré, il peut être passé outre.

~~Le service provisoire peut être suspendu par le collège des bourgmestre et échevins, soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du fonctionnaire en service provisoire, ainsi que dans l'hypothèse où celui-ci bénéficie des congés visés aux articles 30bis ou 31, paragraphe 1^{er} ou d'un service à temps partiel pour raisons de santé. Le service provisoire peut être suspendu par le collège des bourgmestre et échevins, soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du fonctionnaire en service provisoire, ainsi que dans l'hypothèse où celui-ci bénéficie des congés visés aux articles 30ter, paragraphe 1^{er} ou 31, paragraphe 1^{er}, d'un service à temps partiel pour raisons de santé ou dans des cas exceptionnels et pour des raisons dûment motivées. En cas d'incapacité de travail, le paiement du traitement, en tout ou en partie, peut être continué par décision du collège des bourgmestre et échevins. Pendant ces périodes, le paiement de la rémunération, en tout ou en partie, peut être continué par décision du collège des bourgmestre et échevins.~~

Avant la fin du service provisoire, le fonctionnaire doit subir, le cas échéant, un examen qui décide de son admission définitive.

Le service provisoire peut être prolongé pour une période s'étendant au maximum sur douze mois :

- a) en faveur du fonctionnaire en service provisoire qui n'a pas pu se soumettre à l'examen d'admission définitive pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
- b) en faveur du fonctionnaire en service provisoire qui a subi un échec à l'examen d'admission définitive;
- c) en faveur du fonctionnaire en service provisoire qui bénéficie des congés visés aux articles 30 ou 30ter, paragraphes 2 et 3.

Le fonctionnaire en service provisoire a réussi à l'examen d'admission définitive lorsqu'il a obtenu une note finale d'au moins deux tiers du total des points et une note suffisante dans chacune des épreuves. Par note finale, il y a lieu d'entendre celle qui se compose du résultat de la partie générale et de la partie spéciale de l'examen d'admission définitive.

Dans ce cas, le fonctionnaire en service provisoire doit se présenter de nouveau à l'examen. Un nouvel échec entraîne l'élimination définitive du fonctionnaire en service provisoire.

Les décisions relatives à la révocation et à la prolongation du service provisoire ainsi qu'au licenciement à la fin du service provisoire sont prises par le conseil communal, la délégation du personnel, si elle existe, entendu en son avis. Cet avis n'est pas requis pour la prolongation du service provisoire en cas d'insuccès à l'examen d'admission définitive.

4. Des règlements grand-ducaux fixent les conditions et formalités à remplir par les postulants, les modalités du service provisoire », la mise en œuvre du plan d'insertion professionnelle » ainsi que le programme et la procédure de l'examen d'admissibilité et de l'examen d'admission définitive prévus par le présent statut.

Ces règlements peuvent prévoir des cas dans lesquels les conditions du service provisoire et d'examen peuvent être sujettes à exception ou tempérament, notamment en cas de changement de commune.

(5) Le service provisoire a pour objectif de développer les compétences professionnelles, administratives, organisationnelles et sociales du fonctionnaire en service provisoire.

~~La période de service provisoire comprend une phase de formation administrative théorique générale, une phase de formation spéciale théorique et pratique préparant aux missions spécifiques et une phase d'initiation pratique dans l'administration.~~ La période de service provisoire comprend une partie de formation générale et une partie de formation spéciale.

A cet effet, le fonctionnaire en service provisoire est soumis pendant son service provisoire à un plan d'insertion professionnelle élaboré par son administration.

Le plan d'insertion professionnelle permet de faciliter le processus d'intégration du fonctionnaire en service provisoire dans son administration tout en lui conférant la formation nécessaire et les connaissances de base indispensables pour bien exercer ses fonctions.

Le plan d'insertion professionnelle prévoit, à l'égard du fonctionnaire en service provisoire, la désignation d'un patron de stage, la mise à disposition d'un livret d'accueil et l'élaboration d'un carnet de stage.

Le fonctionnaire en service provisoire est à considérer comme un agent appelé à être formé en vue de ses futures fonctions et missions. Il bénéficie à ce titre d'une initiation pratique à l'exercice de ses fonctions sous l'accompagnement d'un patron de stage.

Art. 6bis. 1. Le développement professionnel du fonctionnaire comprend un système d'appréciation des performances professionnelles qui s'appuie sur le système de gestion par objectifs.

Le système d'appréciation s'applique à partir du dernier grade du niveau général pour le passage au niveau supérieur, ainsi que pour chaque promotion ou avancement assimilé à une promotion dans le niveau supérieur, au sens des dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 1^{er}.

2. Le système d'appréciation comprend les critères d'appréciation, les niveaux de performance, l'entretien d'appréciation et les effets.

L'appréciation est faite sur base des critères d'appréciation suivants :

- la pratique professionnelle comprenant « les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction » ;
- la réalisation du plan de travail individuel.

Le résultat de l'appréciation est exprimé en niveaux de performance qui sont définis comme suit :

- le niveau de performance 4 équivaut à « dépasse les attentes »,
- le niveau de performance 3 équivaut à « répond à toutes les attentes »,

- le niveau de performance 2 équivaut à « répond à une large partie des attentes »,
- le niveau de performance 1 équivaut à « ne répond pas aux attentes ».

Un entretien d'appréciation entre le fonctionnaire et son interlocuteur hiérarchique, tel qu'il est prévu par l'article 6, est organisé au cours des trois derniers mois de la période de référence. Lors de cet entretien, le fonctionnaire peut se faire accompagner par un autre agent de son administration. Le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué peut prendre part de cet entretien.

En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation dans les trois derniers mois de la période de référence en raison de l'absence du fonctionnaire, l'entretien est effectué au cours des deux premiers mois de son retour.

Lors de cet entretien, les performances du fonctionnaire par rapport aux critères d'appréciation définis au paragraphe 2, alinéa 2 sont discutées et appréciées sur base d'une proposition d'appréciation élaborée par l'interlocuteur hiérarchique. A l'issue de l'entretien, l'interlocuteur hiérarchique soumet par écrit au collège des bourgmestre et échevins une proposition d'appréciation motivée, renseignant également les observations du fonctionnaire. Le collège des bourgmestre et échevins arrête le résultat de l'appréciation en connaissance des observations du fonctionnaire. La décision motivée du collège des bourgmestre et échevins est communiquée par écrit au fonctionnaire. Lorsque les fonctions de l'interlocuteur hiérarchique sont assumées par le collège des bourgmestre et échevins, la décision motivée au sujet du résultat de l'appréciation du fonctionnaire est prise directement par le collège des bourgmestre et échevins sur la base de l'entretien d'appréciation.

Lorsque le fonctionnaire obtient un niveau de performance 4, il bénéficie de trois jours de congé de reconnaissance pour la période de référence suivant l'appréciation. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois au cours de cette période et peut être fractionné en demi-journées.

Le niveau de performance 3 n'a pas d'effet.

Lorsque le fonctionnaire obtient un niveau de performance 2, le collège des bourgmestre et échevins lui adresse une recommandation de suivre des formations dans les domaines de compétences jugés insuffisants et identifiés lors de l'appréciation. Le fonctionnaire bénéficie d'une dispense de service pour suivre ces formations. Toutefois, celles-ci ne comptent pas comme formations exigées pour pouvoir bénéficier d'un avancement en grade.

Le niveau de performance 1 entraîne le déclenchement de la procédure d'amélioration des performances professionnelles telle que définie à l'article 6ter.

3. Pour le fonctionnaire en service provisoire, l'appréciation des performances professionnelles se fait à la fin de chaque au cours des trois derniers mois de la période de référence. Lorsque la dernière période de référence est inférieure à un semestre, il ne sera pas procédé à une nouvelle appréciation.

~~Les conditions d'appréciation sont celles fixées conformément au paragraphe 2, alinéa 2, sous réserve des dispositions suivantes :~~

- ~~- pendant la première et la deuxième période de référence, les compétences théoriques du critère d'appréciation de la pratique professionnelle ne sont pas prises en compte.~~
- ~~- lors de l'entretien d'appréciation, le fonctionnaire en service provisoire est accompagné par son patron de stage.~~

Les conditions et critères d'appréciation sont ceux fixés conformément au paragraphe 2, alinéa 2, sous réserve des dispositions suivantes :

- lors de l'entretien d'appréciation, le fonctionnaire en service provisoire peut se faire accompagner par son patron de stage ou par un autre agent de son administration ;
- les effets des niveaux de performance ne s'appliquent pas au stagiaire.

Lorsque l'une des appréciations prévues donne lieu à le stagiaire obtient un niveau de performance 1, le stagiaire se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 4, paragraphe 3, alinéa 2.

En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation au cours des trois derniers mois de la période de référence en raison de l'absence du fonctionnaire en service provisoire, la période de référence et, s'il y a lieu, le service provisoire sont prolongés jusqu'au jour de la constatation du résultat de l'appréciation.

Art. 21quater. Sont considérées comme temps de travail les dispenses de service suivantes:

- 1° les consultations de médecin et les soins prescrits par un médecin et pris en charge par la Caisse nationale de santé, dans une limite de deux heures au maximum par consultation, sauf si le dépassement de cette limite est certifié par le médecin ou le prestataire de soins;
- 2° les convocations pour le contrôle technique obligatoire d'un véhicule immatriculé au nom du fonctionnaire, dans une limite de deux heures au maximum par an;
- 3° les convocations judiciaires;
- 4° les devoirs civiques;
- 5° les visites aux administrations étatiques ou communales dont les heures d'ouverture correspondent aux heures de travail du fonctionnaire, dans une limite de quatre heures par an;
- 6° les dons de sang, dans une limite de quatre heures par prélèvement;
- 7° les dispenses de service que le collège des bourgmestre et échevins peut accorder à titre exceptionnel et pour des raisons dûment justifiées;
- 8° le temps de préparation à l'examen d'admission définitive, à l'examen de promotion et à l'examen de carrière, à l'exception des examens d'ajournement, dans une limite de deux jours au maximum par session d'examen.

Les limites des dispenses de service prévues aux points 1°, 2°, 5° et 8° sont fixées proportionnellement au degré de la tâche du fonctionnaire.

Art. 29.

(...)

6. Les formes de congé parental autres que celle prévue à l'article 30ter, paragraphe 1er, ne peuvent être accordées au fonctionnaire en service provisoire que sous réserve que sa formation puisse être accomplie au cours de la période de service provisoire.

Art. 30. Congé de maternité.

~~1. L'agent féminin qui est en activité de service a droit, sur présentation d'un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement, à un congé de maternité. Cette période de congé exceptionnel se décompose en congé prénatal de huit semaines et un congé postnatal de huit semaines.~~

~~Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement et sans que la durée de congé à prendre obligatoirement après l'accouchement puisse être réduite.~~

~~La durée du congé postnatal est portée de huit à douze semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple ainsi que pour les mères allaitant leur enfant.~~

~~2. En cas d'adoption d'un enfant non encore admis à la première année d'études primaires, le fonctionnaire bénéficie, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle procédure d'adoption est introduite, d'un congé d'accueil de huit semaines. Le bénéfice de cette disposition ne s'applique pourtant qu'à l'un des deux conjoints.~~

~~En cas d'adoption multiple, la durée de congé d'accueil est portée à douze semaines.→~~

~~3. Le congé de maternité visé au paragraphe 1er ainsi que le congé d'accueil visé au paragraphe 2 sont considérés comme période d'activité de service.~~

~~4. Sans préjudice des dispositions légales plus favorables, sont applicables aux fonctionnaires de sexe féminin, le cas échéant par analogie, les dispositions de la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.~~

Art. 30. Congé de maternité et d'accueil

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé de maternité ainsi qu'à un congé d'accueil à accorder selon les conditions et modalités prévues par le Code du travail.

Le congé de maternité et le congé d'accueil sont considérés comme temps de travail.

2. LOI MODIFIEE DU 15 JUI 1999
portant organisation de l'Institut national d'administration publique.

(Extraits)

Art. 5. (1) La formation professionnelle s'applique, en ce qui concerne le volet de la formation pendant le stage ou le service provisoire:

1. aux fonctionnaires stagiaires des carrières énumérées aux tableaux I. Administration générale – VII. Douanes de l'Annexe D de la loi modifiée du 23 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
2. ~~aux fonctionnaires en service provisoire des carrières énumérées à l'Annexe C du règlement grand-ducal modifié du 4 avril 1964 portant assimilation des traitements des fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, à ceux des fonctionnaires de l'Etat aux fonctionnaires en service provisoire des catégories de traitement des rubriques « Administration générale » et « Enseignement », prévues à l'article 11 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.~~

Ne sont pas visés par le présent article les fonctionnaires en service provisoire relevant des sous-groupes à attributions particulières des groupes de traitement A1, A2 et B1, à l'exception de ceux assumant la fonction de secrétaire, de secrétaire-rédacteur, de receveur, d'administrateur des hospices civils, d'administrateur-économiste des hospices, de secrétaire-receveur-économiste de la clinique municipale, d'administrateur de la clinique municipale, de secrétaire-receveur de la clinique municipale, de secrétaire-receveur-économiste de l'hospice civil et de secrétaire-trésorier-économiste.

Art. 9bis. (1) (...)

(2) Le cycle de formation de début de carrière prévu par les dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 2 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est organisé par l'Institut pour les employés communaux bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, à l'exception des sous-groupes d'indemnité de l'enseignement. ~~Il est sanctionné par un contrôle des connaissances~~ Il comprend au moins 60 heures de formation.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification 1° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et 2° de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique
Ministère initiateur :	Ministère de l'Intérieur
Auteur(s) :	Taina Bofferding ; Jean-Lou Hildgen
Téléphone :	247-84611
Courriel :	jean-lou.hildgen@mi.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Transposition dans le secteur communal des mesures relatives à l'organisation du stage des fonctionnaires de l'Etat et figurant au projet de loi n° 7418 et introduction pour les agents communaux des dispenses de service des fonctionnaires de l'Etat considérées comme temps de service. Adaptation de la terminologie relative aux carrières des agents communaux au niveau de la loi sur l'organisation de l'Institut national d'administration publique et suppression de la sanction de la formation de base des employés communaux.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s) impliqué(e)(s) :	Ministère de la Fonction publique, INAP.
Date :	15/04/2019

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non
Si oui, laquelle/lesquelles :
Remarques/Observations :

2. Destinataires du projet :

– Entreprises/Professions libérales :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input checked="" type="checkbox"/>
– Citoyens :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input checked="" type="checkbox"/>
– Administrations :	Oui <input checked="" type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>

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 :

¹ N.a. : non applicable.

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.
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.

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)

13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui Non
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui Non N.a.
Si oui, lequel ?
Remarques/Observations :

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière :
 - neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez pourquoi : Modifications s'appliquant aux candidats aux emplois communaux sans égard quant à leur sexe.
 - 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)

