

Commission de la Fonction publique

Procès-verbal de la réunion du 27 février 2025

Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 7 et 28 novembre 2024**
2. **7644** **Projet de loi portant modification :**
1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires ;
3° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale

- Présentation du projet de loi
- Examen des avis complémentaires du Conseil d'Etat et de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics
- Désignation d'un rapporteur
3. **Divers**

*

Présents : Mme Diane Adehm, M. Maurice Bauer, M. André Bauler, M. Gilles Baum, Mme Djuna Bernard, M. Mars Di Bartolomeo, M. Fernand Etgen, M. Gusty Graas, Mme Françoise Kemp remplaçant M. Émile Eicher, Mme Nathalie Morgenthaler remplaçant M. Marc Lies, M. Ben Polidori, Mme Alexandra Schoos, M. Marc Spautz, M. David Wagner

M. Serge Wilmes, Ministre de la Fonction publique

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

Mme Mara Bilo, du groupe parlementaire CSV

M. Yann Flammang, Mme Roberta Pinto, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Yves Cruchten, M. Emile Eicher, M. Marc Lies

M. Marc Goergen, observateur délégué

*

Présidence : M. Maurice Bauer, Président de la Commission

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 7 et 28 novembre 2024

Les projets de procès-verbal sous rubrique obtiennent l'accord unanime des membres de la Commission de la Fonction publique.

2. 7644 Projet de loi portant modification :
1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires ;
3° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale

Monsieur le Président de la Commission de la Fonction publique, Maurice Bauer (CSV), explique que la présente réunion est consacrée au projet de loi n° 7644 il y a près de cinq ans, le 31 juillet 2020.

Monsieur le Ministre de la Fonction publique, Serge Wilmes, confirme que le projet de loi est en attente depuis longtemps et se dit ravi que son tour soit enfin arrivé. En effet, ledit projet de loi est issu de l'accord conclu le 21 janvier 2020 entre l'ancien Ministre de la Fonction publique, Monsieur Marc Hansen, et la Confédération générale de la fonction publique (ci-après « CGFP »). Le projet de loi est donc le résultat d'un dialogue social réussi.

La loi du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique a inscrit dans le statut général des fonctionnaires de l'État les règles relatives à la durée de travail ayant figuré auparavant dans un règlement grand-ducal du 12 novembre 2011. En raison de ce qui précède, ces règles sont devenues beaucoup plus visibles pour les administrations et les agents de l'État ce qui a conduit au constat que lesdites règles créent des difficultés auprès des entités qui font du travail posté ou dont les horaires sont par nature imprévisibles, telles que la Police, l'Armée ou encore le Corps grand-ducal d'incendie et de secours (CGDIS).

En outre, les modifications des articles 18 et suivants de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ont également pour objet de transposer la directive européenne 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail lorsque les missions assurées par les administrations rendent possibles l'application de dérogations aux principes de la durée de travail.

Le projet de loi comprend donc trois volets : l'accord du 21 janvier 2020, la directive du 4 novembre 2003 ainsi que l'accord relatif aux primes d'astreinte conclu le 17 juin 2019 entre les ministres de la Fonction publique et de la Sécurité intérieure avec la CGFP, le Syndicat national de la Police grand-ducale, l'Association du cadre supérieur de la Police et le Syndicat du personnel civil de la Police grand-ducale.

Le Ministre poursuit avec une présentation du projet de loi, article par article :

Art. 1^{er}. Cet article prévoit que la semaine de travail peut différer d'une unité organisationnelle à une autre en cas de besoin de service et dans le respect du repos hebdomadaire, sur demande motivée du chef d'administration au ministre du ressort.

Art. 2. Le premier paragraphe de l'article 18-2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 précitée définit la notion de « durée normale de travail » dans le cas d'un service à temps plein et d'un service à temps partiel. Le service à temps partiel est en principe presté quotidiennement, sauf répartition différente convenue avec le chef d'administration.

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

Au troisième paragraphe est introduite la notion nouvelle de « durée moyenne de travail » prévue par la directive du 4 novembre 2003 précitée. Cette notion est applicable en cas de travail posté et en cas d'horaire de travail mobile. Conformément à la directive européenne précitée, la durée moyenne de travail maximale calculée sur une période de référence ne devra pas dépasser quarante-huit heures par semaine.

Il sera ainsi possible aux agents de travailler jusqu'à cinquante heures par semaine en cas de nécessité de service, c'est-à-dire 5 jours de suite la durée de travail maximale journalière de 10 heures, à condition que la durée de travail moyenne sur une période de référence ne dépasse pas quarante-huit heures par semaine. À l'heure actuelle, en cas de dépassement de la durée de travail maximale de quarante-huit heures par semaine, ce temps de travail presté par l'agent au-delà de quarante-huit heures n'est pas comptabilisé.

La période de référence est en principe fixée à un mois, mais pourra être étendue jusqu'à quatre mois par décision du ministre du ressort, voire au-delà par règlement grand-ducal. Conformément à l'article 16b) de la directive précitée, pour le calcul de la durée de travail moyenne, il convient de ne pas prendre en compte les périodes de congé de récréation et les périodes de congé pour raisons de santé.

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

Art. 3. Le repos hebdomadaire prévu par l'article 18-5 de la loi du 16 avril 1979 précitée est porté à 44 heures conformément à l'accord conclu entre la CGFP et le Ministre de la Fonction publique en date du 21 janvier 2020. Les 35 heures de repos hebdomadaire actuellement prévues sont donc remplacées. Le secteur public s'aligne par cette mesure sur la période de repos hebdomadaire prévue par le secteur privé.

Art. 4. Cet article vise à mieux protéger les travailleurs de nuit. Il définit la période nocturne (22h à 6h) et désigne quels fonctionnaires peuvent être qualifiés de travailleurs de nuit. Le temps de travail normal du travailleur de nuit ne peut dépasser huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures calculée sur une période de référence de sept jours. En cas de besoin de service, cette période de référence de sept jours peut être portée à quatorze jours.

Ce nouvel article 18-5*bis* est conforme à l'accord du 21 janvier 2020 ainsi qu'à la directive du 3 novembre 2004 et octroie aux administrations concernées plus de flexibilité.

Art. 5. Cet article ne suscite pas d'explication ou de commentaire.

Art. 6. Cet article ne suscite pas d'explication ou de commentaire.

Art. 7. L'article 18-6 est modifié à la demande de la Chambre des fonctionnaires et employés publics (ci-après « CHFEP ») afin de préciser que c'est le chef

d'administration qui décide d'appliquer un horaire mobile et non l'État au sens général.

Art. 8. Cet article porte sur l'amplitude de la journée de travail. Aujourd'hui, la journée de travail peut commencer au plus tôt à 6h30 et se termine au plus tard à 19h30, sauf exceptions. Or, dans le cadre du dialogue social, il a été constaté que l'amplitude de la durée de travail journée ainsi définie est bien trop stricte et que plusieurs administrations débutent leurs activités avant 6h30, notamment le Service d'information ou presse ou bien la cantine. Désormais en cas de besoin de service, le chef d'administration pourra demander une dérogation au ministre du ressort pour élargir l'amplitude journalière de travail.

Art. 9. Désormais, le calcul de la moyenne du temps de travail se fera sur base d'une période de référence et non sur un mois, comme auparavant, pour plus de flexibilité. La période de référence est en principe d'un mois, mais peut être augmentée en cas de besoin, jusqu'à douze mois. La période de référence ne s'applique qu'en cas de travail posté ou d'horaire mobile. En cas d'horaire fixe, il n'y a pas de période de référence.

Monsieur le Député Marc Spautz (CSV) se demande si lorsque la période de référence est augmentée à 12 mois, il doit nécessairement s'agir d'un an calendaire.

Un représentant du Ministère de la Fonction publique explique que lorsque la période de référence est allongée, le ministre du ressort fixe sa durée. Il est probable que la période de référence s'étale alors sur une année calendaire, mais ce n'est pas une nécessité. En tout état de cause, la demande de dérogation doit être dûment motivée.

Monsieur le Député Marc Spautz (CSV) craint que si la période de référence s'étale sur deux années calendaires, il y ait des complications en cas d'évolution du taux d'imposition ou de la valeur du point indiciaire, par exemple.

Art. 10. L'article 10 porte exclusivement sur l'horaire mobile.

Art. 11. Cet article abroge l'article 18-11 de la loi du 16 avril 1979 précitée concernant l'obligation d'enregistrement du temps de travail (obligation de « pointer »), mais cette obligation est reprise à l'article 18-12^{ter} nouvellement introduit.

Art. 12. L'article 12 prévoit que le fonctionnaire qui ne respecte pas les règles de l'horaire mobile peut se voir imposer un horaire de travail fixe pendant trois mois au maximum. Cette procédure est alignée sur l'article 51 du statut des fonctionnaires et l'article 9 de la loi du 1^{er} décembre 1978 réglant la procédure administrative non contentieuse.

Monsieur le Député Mars Di Bartolomeo (LSAP) se demande si la procédure prévue à l'article 12 est associée à une sanction disciplinaire.

Un représentant du Ministère de la Fonction publique indique qu'il s'agit d'une procédure indépendante, mais qui peut être mise en place parallèlement à une sanction disciplinaire.

Monsieur le Député Mars Di Bartolomeo (LSAP) souhaite savoir quelles seraient les conséquences si le fonctionnaire concerné protesterait la décision en la qualifiant de sanction disciplinaire dissimulée.

Un représentant du Ministère de la Fonction publique précise que la procédure décrite à l'article 12 existe depuis de nombreuses années et qu'elle n'a jamais donné lieu à contestation.

Un autre représentant du Ministère fait savoir qu'une procédure disciplinaire peut être vue comme une réaction trop lourde face à un fonctionnaire qui arrive fréquemment avec trois ou cinq minutes de retard, par exemple. L'article 12 peut être mis en œuvre comme une alternative moins contraignante dans un tel cas de figure, mais n'empêche pas qu'une procédure disciplinaire puisse être engagée par la suite si le fonctionnaire se montre récalcitrant.

Art. 13. Comme l'article 7 pour l'horaire de travail mobile, c'est le chef d'administration qui prend la décision d'instaurer un horaire de travail fixe.

Art. 14. Voir le commentaire de l'article 11.

Monsieur le Député Marc Spautz (CSV) note que l'article 14 fait référence à un règlement grand-ducal pour le détail des modalités. Il se demande si le règlement existe déjà ou s'il doit encore être adopté.

Un représentant du Ministère de la Fonction publique révèle qu'il n'existe pas de règlement à l'heure actuelle. La loi actuellement en vigueur fait déjà référence à un tel règlement, mais étant donné qu'en pratique des difficultés ne se sont pas posées, il n'a pas été jugé nécessaire d'adopter un règlement sur le sujet.

Art. 15. L'article 15 introduit de nombreux articles nouveaux sur le travail posté dans la loi du 16 avril 1979 précitée :

- Les articles 18-13 à 18-16 définissent le travail posté et indiquent que les agents concernés doivent se voir communiquer leurs horaires au moins 14 jours à l'avance. La loi actuelle ne prévoit aucun délai. De même, si un changement des horaires intervient moins de 14 jours à l'avance, notamment pour remplacer une absence, l'agent effectuant le remplacement peut prétendre à une indemnisation. Il est également prévu que le temps de travail doit être enregistré et le décompte est réalisé à la fin de la période de référence. Ces mesures s'inspirent du Code du travail.

La CHFEP regrette la distinction qui est faite entre les heures supplémentaires (« *Iwwerstonnen* ») et les heures excédentaires (« *méi Stonnen* »). Le Ministère justifie cette distinction sur le temps de travail maximum qui est fixé à 48 heures hebdomadaires par période de référence.

- Les articles 18-17 à 18-20 fixent la période de référence à six mois. Sur demande dûment motivée, la période de référence peut être portée à douze mois maximum. Ces dispositions visent notamment à transposer la directive du 4 novembre 2003 précitée.

- L'article 18-22 est directement inspiré de l'article 1^{er} de la directive du 4 novembre 2003 précitée et permet de déroger à certaines dispositions relatives au temps de travail en situation de crise. Cependant, le Conseil d'État souligne que la directive ne permet pas de déroger à l'article 18-2 de sorte que la disposition doit être amendée.

Monsieur le Député Marc Spautz (CSV) fait remarquer que l'article 18-14, paragraphe 3, tel que modifié par le présent projet de loi, se réfère à deux majorations distinctes : 0,2 et 1,2 par heure travaillée. Il se demande s'il s'agit d'une erreur.

Un représentant du Ministère de la Fonction publique répond que le Ministère procédera à une vérification de la disposition en question.

Monsieur le Président Maurice Bauer (CSV) propose à la Commission de répondre à l'opposition formelle du Conseil d'État et d'amender l'article 15 du projet de sorte que l'article 18-22 de la loi du 16 avril 1979 précitée ne permet plus de déroger à l'article 18-2 de la même loi.

La Commission de la Fonction publique valide cette démarche.

Art. 16. Cet article prévoit des définitions distinctes de la notion d'heures supplémentaires selon qu'il s'agit d'un horaire de travail fixe, mobile ou de travail posté. La CHFEP voudrait des règles identiques pour les trois cas de figure, mais le Ministère s'y oppose : chaque modèle a ses avantages et ses inconvénients.

Monsieur le Député Marc Spautz (CSV) souhaite savoir qui est le chef d'administration auprès de la Police.

Un représentant du Ministère de la Fonction publique fait savoir qu'il s'agit du Directeur général de la Police, mais que ce dernier peut déléguer la mission visée par le présent article aux chefs de brigade, par exemple.

Art. 17. Cet article a pour objet de mettre en œuvre l'accord relatif aux primes d'astreinte conclu le 17 juin 2019 entre les ministres de la Fonction publique et de la Sécurité intérieure avec la CGFP, le Syndicat national de la Police grand-ducale, l'Association du cadre supérieur de la Police et le Syndicat du personnel civil de la Police grand-ducale.

Il existe une prime d'astreinte dont le montant varie selon la carrière et une prime d'astreinte horaire pour les agents qui sont fréquemment amenés à travailler selon des horaires imprévisibles. Le présent article s'applique au second type et augmente ladite prime de 10%.

Art. 18. Cet article ne suscite pas d'explication ou de commentaire.

Art. 19. Le Conseil d'État relève qu'une erreur matérielle s'est glissée dans cet article. Celle-ci pourra être corrigée par le biais d'un amendement parlementaire.

Art. 20. Cet article prévoit que le fonctionnaire en travail posté reçoit cinq jours de congé additionnels par an. La présente disposition avait malencontreusement été oubliée lors des amendements gouvernementaux et doit être réintégrée.

La Commission de la Fonction publique désigne Monsieur le Président de la Commission de la Fonction publique, Maurice Bauer, comme rapporteur du présent projet de loi.

Le projet de lettre d'amendement est adopté par la Commission.

3. Divers

Monsieur le Président de la Commission de la Fonction publique, Maurice Bauer (CSV), annonce que la réunion avec le Commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction

disciplinaire (CGID), demandée par plusieurs membres de la Commission, aura lieu le jeudi, 5 juin 2025 à 15h30.

Monsieur le Député Marc Spautz (CSV) fait savoir que le 5 juin 2025 est la Journée des bourgmestres et qu'en conséquence, certains membres risquent d'être absents lors de la réunion.

L'orateur souhaite encore demander, au nom de la Commission du Travail dont il est le président, l'organisation d'une réunion jointe avec la Commission de la Fonction publique en présence des ministres respectifs afin d'échanger au sujet de la fusion de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et le Service national de la sécurité dans la fonction publique (SNSFP).

Monsieur le Président, Maurice Bauer (CSV), après un rapide échange avec les ministres concernés, propose d'organiser ladite réunion le 5 mars 2025 à 16 heures.

Procès-verbal approuvé et certifié exact

Projet de loi portant modification :

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

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

3° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale »

Art.1^{er}. A l'article 18 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat il est inséré un alinéa 2 nouveau libellé comme suit :

« En cas de besoin de service et dans le respect du repos prévu à l'article 18-5, le ministre du ressort, sur demande motivée du chef d'administration et sur avis de la représentation du personnel ou, à défaut, du délégué à l'égalité entre femmes et hommes, peut fixer une semaine de travail différente. La semaine de travail peut différer d'une unité organisationnelle à l'autre. »

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020:</u> Même si l'article 18 – aux termes duquel "une semaine de travail compte en principe cinq journées de travail se situant du lundi au samedi" – n'est pas modifié par le projet de loi sous avis, la Chambre des fonctionnaires et employés publics profite de l'occasion pour rappeler les observations suivantes y relatives, qu'elle a déjà présentées à maintes reprises par le passé et auxquelles il n'a pas été donné suite jusqu'à présent:</p> <p>"La Chambre se demande si (par le nouveau texte, qui prévoit qu'une semaine de travail compte en principe cinq journées de travail se situant du lundi au samedi,) le gouvernement a l'intention inavouée de réintroduire par la porte arrière le travail de samedi!</p> <p>En effet, la quasi-totalité des administrations et services fonctionnent pendant cinq jours par semaine, à savoir du lundi au vendredi, le samedi et le dimanche étant ce que les Anglais appellent le 'week-end'. La semaine de</p>	<p>L'amendement sous examen vise à permettre au ministre du ressort, sur demande motivée du chef d'administration et sur avis de la représentation du personnel ou, à défaut, du délégué à l'égalité, de fixer, « en cas de besoin de service » et en respectant les règles relatives au repos, une semaine de travail différente de celle prévue par le droit commun.</p> <p>Le Conseil d'État comprend le besoin de prévoir des règles dérogatoires au droit commun dans certaines situations spécifiques. La procédure prévue par la disposition sous examen ainsi que l'utilisation de la notion de « besoin de service » qui est bien établie, à la fois dans le droit de la fonction publique et dans le droit du travail, encadrent de manière suffisante le pouvoir du ministre de fixer des règles dérogatoires au droit commun dans une matière réservée à la loi comme en l'espèce, de sorte que le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.</p>

travail est donc à définir 'du lundi au vendredi', la réserve 'en principe' étant amplement suffisante pour tenir compte des rares exceptions à la règle."

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

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

Art. 1^{er}-2. L'article 18-2 de la même loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1^{er} devient le nouveau paragraphe 1^{er}.

2° Au nouveau paragraphe 1^{er}, il est ajouté un ~~deuxième~~ alinéa 2 *nouveau* libellé comme suit :

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

3° L'alinéa 2 devient le nouveau paragraphe 2 qui se lit comme suit :

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

La durée de travail maximale peut s'étendre jusqu'à douze heures et demie par jour en cas de besoin de service, pour les situations et activités suivantes :

1° pour les activités caractérisées par un éloignement entre différents lieux de travail du fonctionnaire ;

2° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

3° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ;

4° en cas de surcroît prévisible d'activité ;

5° dans des circonstances qui sont étrangères à l'administration, anormales et imprévisibles, ou lors d'événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée ;

6° en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.

Le ministre du ressort, sur demande motivée du chef d'administration et sur avis de la représentation du personnel ou, à défaut, du délégué à l'égalité entre femmes et hommes fixe la durée de travail maximale. »

4° Les alinéas 3 et 4 actuels sont supprimés.

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

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

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

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

En cas de besoin de service, la période de référence peut s'étendre jusqu'à quatre mois. Le ministre du ressort, sur demande motivée du chef d'administration et sur avis de la représentation du personnel ou, à défaut, du délégué à l'égalité entre femmes et hommes, fixe la période de référence applicable. Cette période de référence peut différer d'une unité organisationnelle à l'autre.

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020:</u> Le nouveau paragraphe (3) introduit dans le statut général la notion de "durée moyenne de travail", telle que prévue par la directive 2003/88/CE.</p> <p>Ce concept permettra aux agents de l'État de travailler dorénavant jusqu'à cinquante heures par semaine, sous la réserve que la durée de travail</p>	<p>L'amendement sous examen vise à modifier l'article 18-2 du statut général des fonctionnaires qui a trait à la durée de travail.</p> <p>La durée de travail maximale ne peut en principe pas dépasser 10 heures par jour.</p>

moyenne sur une période de référence (d'un mois en principe) ne dépasse pas quarante-huit heures par semaine.

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

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

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

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

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

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

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

L'amendement sous examen prévoit cependant qu'en cas de besoin de service et dans un certain nombre de « situations et activités », cette durée maximale peut s'étendre jusqu'à 12 heures et demie par jour, le ministre du ressort fixant la durée de travail maximale sur demande motivée du chef d'administration et sur avis de la représentation du personnel ou du délégué à l'égalité.

Six activités ou situations pouvant justifier l'extension de la durée de travail maximale sont ainsi énumérées, le point 5° visant les cas généralement qualifiés de « force majeure », les points 1° à 4° et 6° étant repris de l'article 17, paragraphe 3, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.

Le point 5° de l'amendement sous avis vise à modifier le paragraphe 3 nouveau de l'article 18-2 qui a trait à la durée de travail maximale par semaine. Dans le cas d'un horaire de travail fixe, la durée de travail maximale ne peut ainsi pas dépasser quarante-huit heures par semaine. En cas d'application d'un horaire de travail mobile ou du travail posté, la durée moyenne de travail ne peut pas dépasser quarante-huit heures par semaine.

La période de référence pour calculer la durée moyenne de travail est fixée à un mois, mais peut être étendue jusqu'à quatre mois, en cas de besoin de service par le ministre du ressort sur demande motivée du chef d'administration et sur avis de la représentation du personnel ou du délégué à l'égalité.

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

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

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

Dans tous les cas, ces périodes de congé accordées doivent impérativement être considérées comme temps de travail.

2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 : Concernant la durée de travail et l'enregistrement du temps de travail, la Chambre rappelle qu'il n'existe toujours pas de texte légal ou réglementaire spécifiant les conditions et modalités relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique depuis l'abrogation du règlement grand-ducal afférent en date du 18 mars 2020.

L'absence de normes légales et réglementaires fixant des règles claires, précises et uniformes en la matière pour toutes les administrations a pour conséquence que les conditions et modalités d'exercice du télétravail varient d'un service à l'autre et que les agents concernés se trouvent dans une situation d'insécurité juridique à laquelle il faudra remédier au plus vite en faisant avancer les travaux sur le projet de loi n° 8121.

Selon l'article 18-2, paragraphe (2), du statut général, tel que modifié par le projet de loi amendé sous avis, la durée de travail maximale par jour peut dépasser dix heures et s'étendre jusqu'à douze heures et demie dans

certains cas, entre autres « pour les activités caractérisées par un éloignement entre différents lieux de travail du fonctionnaire ».

La Chambre se demande quels cas sont concrètement visés par « un éloignement entre différents lieux de travail ». S'agit-il seulement des cas dans lesquels un agent est affecté de façon permanente à deux lieux de travail définis en amont, ou est-ce que la disposition vise aussi les déplacements sporadiques et missions de service nécessitant parfois un déplacement entre différentes administrations à l'intérieur du pays par exemple?

La même question se pose pour les dérogations aux principes généraux en matière de durée de travail et d'aménagement du temps de travail qui sont prévues par les articles 18-17, 18-18, 18-19, 18-20 et 18-21.

Aux termes de l'article 18-2, paragraphe (3), alinéa 3, « les périodes de congé de récréation et les périodes de congé pour raisons de santé ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la durée moyenne de travail ».

Le dossier sous examen n'apporte pas de réponse à la question posée par la Chambre dans son avis n° A-3402 sur la différence entre ne pas prendre en compte et considérer comme neutres les périodes de congé susmentionnées.

En outre, la Chambre rappelle que la disposition précitée n'est pas conforme aux articles 28-2 et 28-3 du statut général, qui prévoient que les périodes de congé de récréation et de congé pour raisons de santé sont considérées comme temps de travail. Ces périodes de congé accordées doivent donc bien être prises en compte pour le calcul de la durée moyenne de travail (dans la limite de la durée de travail journalière normale).

Pour les agents en service à temps partiel, l'article 18-2, paragraphe (1), précise que la durée de travail normale est fixée proportionnellement au degré de la tâche. La Chambre constate qu'une telle proratisation de la tâche n'est cependant pas prévue au paragraphe (3) pour la durée de travail

<p>maximale. Or, à défaut de proratisation de la tâche, un risque d'abus existe en la matière. Ainsi, en cas de besoin de service par exemple, le chef d'administration pourrait demander à un agent en service à temps partiel de travailler jusqu'à la limite de quarante-huit heures, qui est toutefois définie pour une tâche de 100%. En outre, un agent en service à temps partiel peut volontairement travailler en permanence jusqu'au maximum et cumuler ainsi des heures sur le compte épargne-temps, ce qui n'est pas en phase avec la tâche partielle. Pour éviter de tels abus, et pour tenir compte des cas d'application du travail posté, une proratisation à la tâche de la durée de travail maximale en cas de service à temps partiel devrait être fixée obligatoirement et d'un commun accord entre l'agent concerné et le chef d'administration. Sinon, la proratisation de la tâche pourrait encore à la limite être prévue sur une base hebdomadaire par le texte.</p>	
---	--

Art. 2. 3. A- L'article 18-5 de la même loi est modifié comme suit :

1° Le bout de phrase « au moins vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier » est remplacé par « au moins quarante-quatre heures en continu » « trente-trois heures consécutives auxquelles s'ajoutent onze heures de repos journalier ».

2° Il est ajouté un alinéa 2 nouveau libellé comme suit:

En cas de besoin de service, cette période de référence de sept jours peut être portée à quatorze jours. Le ministre du ressort, sur demande motivée du chef d'administration et sur avis de la représentation du personnel, ou, à défaut, du délégué à l'égalité entre femmes et hommes, fixe la période de référence pour le repos hebdomadaire. Cette période de référence peut différer d'une unité organisationnelle à l'autre. Le fonctionnaire a droit au cours de cette période allongée à deux repos hebdomadaires ou une double période de repos hebdomadaire.

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020</u> : Aux termes de l'article 18-5, "le repos hebdomadaire, qui est la période minimale de repos au cours de chaque période de sept jours, est fixé à au moins quarante-quatre heures en continu".</p>	<p>L'article 3 du projet de loi tel qu'amendé vise à modifier l'article 18-5 du statut général des fonctionnaires relatif au repos hebdomadaire.</p> <p>La modification au niveau du point 1° vise à tenir compte de l'arrêt C-477/21 de la CJUE et n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État.</p>

<p>La Chambre met en garde contre des abus éventuels pouvant résulter de cette disposition. En effet, le texte ne précise pas à quel moment la période minimale de repos doit se situer au cours de chaque période de sept jours. Ainsi, un agent peut par exemple être amené à travailler dix jours de suite pendant chaque période de quatorze jours (2 jours de repos + 10 jours de travail + 2 jours de repos, et ainsi de suite).</p> <p>S'y ajoute que le texte ne spécifie pas comment la période de sept jours est déterminée. Est-elle fixe (du lundi au dimanche par exemple) ou peut-elle faire l'objet de changements (selon le plan d'organisation du travail par exemple) en fonction des besoins de l'administration et au détriment des agents?</p> <p><u>2° avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u> Les problèmes soulevés par la Chambre dans son avis n° A-3402 et concernant les abus éventuels pouvant résulter de l'article 18-5 persistent avec le texte reformulé par les amendements. Le texte ne précise toujours pas à quel moment la période minimale de repos doit se situer au cours de chaque période de sept jours, de sorte qu'un agent peut par exemple être amené à travailler dix jours de suite pendant chaque période de quatorze jours (2 jours de repos + 10 jours de travail + 2 jours de repos, et ainsi de suite).</p> <p>S'y ajoute que le texte ne spécifie pas comment la période de sept jours est déterminée.</p> <p>Est-elle fixe (du lundi au dimanche par exemple) ou peut-elle faire l'objet de changements (selon le plan d'organisation du travail par exemple) en fonction des besoins de l'administration et au détriment des agents?</p> <p>Concernant le nouvel alinéa 2 qui est ajouté à l'article 18-5, la Chambre se demande quelle est la différence entre « deux repos hebdomadaires » et « une double période de repos hebdomadaire », le dossier sous avis ne fournissant pas d'explications à ce sujet.</p>	<p>Le point 2° introduit la possibilité de déroger à la période de référence de sept jours au cours de laquelle un agent doit bénéficier d'un repos hebdomadaire pour la porter jusqu'à quatorze jours en cas de besoin de service par décision du ministre du ressort, sur demande motivée du chef d'administration et sur avis de la représentation du personnel ou du délégué à l'égalité.</p> <p>Cette possibilité est en effet prévue par l'article 16, lettre a), de la directive 2003/88/CE précitée. La dernière phrase précise que « [l]e fonctionnaire a droit au cours de cette période allongée à deux repos hebdomadaires ou une double période de repos hebdomadaire ».</p>
--	---

Art. ~~3~~ 4. A la suite de l'article 18-5 de la même loi, il est ajouté un nouvel article 18-5bis libellé comme suit :

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

La période nocturne se situe entre 22.00 et 6.00 heures.

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

En cas de besoin de service, cette période de référence de sept jours peut être portée à quatorze jours. Le ministre du ressort, sur demande motivée du chef d'administration et sur avis de la représentation du personnel, ou, à défaut, du délégué à l'égalité entre femmes et hommes, fixe la période de référence pour le temps de travail normal du travailleur de nuit. Cette période de référence peut différer d'une unité organisationnelle à l'autre.

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u></p> <p style="text-align: center;">/</p> <p><u>2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u> Le troisième alinéa de l'article sous rubrique prête à confusion. En effet, ce texte laisse sous-entendre que le travailleur de nuit puisse travailler normalement cinquante-six heures par semaine (période de sept jours), ce qui n'est pas en phase avec la durée normale de travail prévue à l'article 18-2.</p>	<p>L'amendement sous examen modifie l'article 4 du projet de loi (ancien article 3) qui vise à insérer un nouvel article 18-5bis dans le statut général des fonctionnaires de l'État traitant du travailleur de nuit. La modification par rapport au projet initial concerne à nouveau la possibilité d'étendre la période de référence de droit commun en cas de besoin de service.</p> <p>Le Conseil d'État note que l'article 16, lettre c), de la directive 2003/88/CE précitée permet en effet aux États membres de prévoir une période de référence pour le travail de nuit, mais que celle-ci est « définie après consultation des partenaires sociaux ou par des conventions collectives ou accords conclus au niveau national ou régional entre partenaires sociaux.</p> <p>Si la période minimale de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures exigée par l'article 5 tombe dans cette période de référence, elle n'est pas prise en compte pour le calcul de la moyenne. »</p> <p>Le Conseil d'État constate que les partenaires sociaux ont bien été consultés à ce sujet, la possibilité de déroger au temps de travail normal du travailleur de nuit figurant en effet dans l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail</p>

	<p>dans la Fonction publique conclu entre le Gouvernement et la Confédération générale de la Fonction publique en date du 21 janvier 2020.</p> <p>Il n'a pas d'autre observation à formuler.</p>
--	--

Art. 4. 5. Au chapitre 7 de la même loi, l'intitulé de la section II. est remplacé par l'intitulé suivant: « Section II – Aménagement du temps de travail ».

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
	/

Art. 5. 6. Au chapitre 7 de la même loi, sous la section II., il est ajouté une nouvelle sous-section intitulée « Sous-section I. – Horaire de travail mobile et horaire de travail fixe ».

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
	/

Art. 7. L'article 18-6, alinéa 1, de la même loi est modifié comme suit :

« ~~Les administrations de l'Etat peuvent~~ Le chef d'administration peut appliquer un horaire de travail mobile.

Avis de la CHFEP	Avis du CE
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u></p> <p>Par équivalence à l'art.18-12bis : concernant l'article 18-12bis la Chambre des fonctionnaires et employés publics recommande d'ajouter la précision que c'est le chef d'administration qui fixe l'aménagement du temps de travail.</p> <p>/</p>	<p>Sans observation.</p>

<u>2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u> /	
--	--

Art. 8. L'article 18-7 de la même loi est complété par un alinéa 2 nouveau libellé comme suit :

« En cas de besoin de service, le ministre du ressort peut, sur demande motivée du chef d'administration et sur avis de la représentation du personnel ou, à défaut, du délégué à l'égalité entre femmes et hommes, élargir l'amplitude de la durée de travail journalière. L'amplitude de la durée de travail journalière peut différer d'une unité organisationnelle à l'autre. »

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<u>1^{er} avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u> /	Sans observation.
<u>2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u> /	

Art. ~~6.~~ 9. L'article 18-8 de la même loi est modifié comme suit:

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

- a) A l'alinéa 1^{er}, le terme « mois » est remplacé par les termes « période de référence ».
- b) A l'alinéa 2, les termes « un mois » sont remplacés par les termes « la période de référence ».

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

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

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020</u> : Selon le nouveau libellé de l'article 18-8, le décompte de la durée de travail du fonctionnaire sera établi au terme de chaque "période de référence" (et non plus au terme de chaque "mois").</p> <p>Le commentaire des articles énonce que la période de référence correspond en principe à un mois en vertu de l'article 18-2, paragraphe (3).</p> <p>La Chambre des fonctionnaires et employés publics signale que la notion de "période de référence" (et la disposition afférente prévue à l'article 18-2) existe seulement pour l'horaire de travail mobile.</p> <p>Étant donné que l'article 18-8 est toutefois aussi applicable à l'horaire de travail fixe, il faudra maintenir pour celui-ci l'établissement du décompte de la durée de travail à la fin de chaque mois.</p> <p>Par conséquent, il faudra adapter le paragraphe (1), alinéa 1er dudit article en y prévoyant que le décompte "est établi au terme de chaque mois ou de chaque période de référence".</p> <p>À l'alinéa 2 du même paragraphe, il y a en outre lieu d'écrire in fine "la durée normale de travail calculée sur un mois ou sur la période de référence".</p> <p><u>2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024</u> : Les amendements ne donnent pas suite aux remarques présentées par la Chambre et par le Conseil d'État dans leurs avis respectifs et selon lesquelles la notion de « période de référence » ne peut pas s'appliquer à l'horaire de travail fixe.</p> <p>Pour en tenir compte, il faudra adapter le paragraphe (1), alinéa 1er de l'article 18-8 en y prévoyant que le décompte « est établi au terme de chaque mois ou de la période de référence applicable ».</p>	<p>Sans observation.</p>

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

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

- 1° A l'alinéa 1^{er}, en début de phrase, le terme « Le » est remplacé par les termes « En cas d'application d'un horaire de travail mobile, le ».
- 2° L'alinéa 3 est supprimé.

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u> /	/
<u>2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u> /	

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

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u> /	/
<u>2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u>	

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

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u></p> <p>L'article 18-12 actuellement en vigueur prévoit que "le fonctionnaire qui, de manière répétée, ne respecte pas les règles sur l'horaire de travail mobile peut se voir temporairement imposer un horaire de travail fixe", la décision afférente étant prise par le chef d'administration, "le fonctionnaire entendu en ses explications".</p> <p>Le projet sous avis se propose de remplacer les mots "entendu en" par ceux de "appelé à donner", ceci – selon le commentaire des articles – afin que "l'agent ne (puisse) plus bloquer la prise de décision par le simple fait de refuser d'être entendu".</p> <p>Si la Chambre comprend cet argument à la base de la modification projetée, elle relève cependant que la demande des explications à l'agent concerné ne doit pas devenir une simple formalité sans aucune importance, alors surtout que la procédure applicable en la matière n'est pas déterminée par la disposition en question.</p> <p>Selon le commentaire des articles, "la procédure à suivre est celle prévue à l'article 9 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'État et des communes" (article aux termes duquel la communication de la décision doit être effectuée par lettre recommandée et un délai d'au moins huit jours doit être accordé à l'agent concerné pour présenter ses observations), ce que la Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve. Elle demande d'insérer cette précision également à l'article 18-12.</p>	<p style="text-align: center;">/</p>

« **Art. 10. 13.** A la suite de l'article 18-12 de la même loi, il est ajouté un nouvel article 18-12*bis* libellé comme suit :

« Art. 18-12bis. Le chef d'administration peut ~~décider~~ d'appliquer un horaire de travail fixe de huit heures de temps de présence obligatoire dans le respect de l'article 18-7. »

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u></p> <p>Le nouvel article 18-12bis prévoit que "les administrations peuvent décider d'appliquer un horaire de travail fixe de huit heures de temps de présence obligatoire" dans la limite de l'amplitude journalière de travail (période s'étendant de 6h30 à 19h30).</p> <p>Selon le commentaire des articles, il appartient au chef d'administration de prendre les décisions en la matière. La Chambre recommande d'ajouter cette précision à la disposition en question, précision qui figure d'ailleurs au texte actuellement en vigueur (article 18-10, paragraphe (2), alinéa 3, qui est supprimé par le projet sous avis).</p> <p>Le commentaire des articles énonce que "l'administration ne peut pas modifier chaque semaine l'horaire de travail fixe". Le texte lui-même ne prévoit toutefois pas de limite concernant l'adaptation de l'horaire de travail, que ce soit pour l'ensemble du personnel de l'administration ou individuellement pour chaque agent de celle-ci. Rien n'empêche donc que le chef d'administration procède fréquemment et à sa guise à une telle adaptation.</p> <p>Pour éviter des abus, la Chambre des fonctionnaires et employés publics demande que les règles de l'article 36 du statut général et de la procédure administrative non contentieuse – qui sont d'ailleurs mentionnées au commentaire des articles – soient consciencieusement respectées.</p> <p><u>2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u></p> <p style="text-align: center;">/</p>	<p style="text-align: center;">Sans observation.</p>

Art. ~~11~~. 14. A la suite du nouvel article 18-12**bis** de la même loi, il est ajouté un nouvel article 18-12**ter** libellé comme suit :

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

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

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

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u></p> <p>L'article sous rubrique ne fait que reprendre les dispositions de l'article 18-11 actuellement en vigueur et selon lequel le fonctionnaire doit enregistrer son temps de travail chaque jour, tout en précisant que cette règle s'applique tant à l'horaire de travail mobile qu'à l'horaire de travail fixe.</p> <p>La Chambre rappelle que certains services et administrations ne disposent pas d'un système d'enregistrement du temps de travail et qu'il existe des fonctions pour lesquelles un tel enregistrement n'est pas prévu ou n'est pas possible (par exemple dans l'Enseignement). Il faudrait que le texte tienne compte de ces cas.</p> <p>En outre, la Chambre des fonctionnaires et employés publics constate que le nouveau texte prévoit toujours que "les modalités pratiques de la gestion du temps de travail peuvent être fixées par règlement grand-ducal".</p> <p>Mis à part que ledit texte ne précise pas si un règlement grand-ducal unique peut fixer de façon générale dans la fonction publique les modalités pratiques en question ou si séparément pour chaque administration ou service un tel règlement peut éventuellement être pris, la Chambre fait remarquer que les modalités pratiques de la gestion du temps de travail doivent (au lieu de "peuvent") faire l'objet de règles claires et précises dans</p>	/

tous les services et administrations concernés, ceci pour éviter que le personnel se trouve dans une situation d'insécurité juridique.

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

2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :

Le texte ne tient toujours pas compte de la situation de certains services et administrations qui ne disposent pas d'un système d'enregistrement du temps de travail ainsi que des fonctions pour lesquelles un tel enregistrement n'est pas prévu ou n'est pas possible (par exemple dans l'enseignement).

Concernant le dernier alinéa, la Chambre rappelle que les modalités pratiques de la gestion du temps de travail doivent faire l'objet de règles claires et précises dans tous les services et administrations concernés, ceci pour éviter que le personnel se trouve dans une situation d'insécurité juridique. Cela vaut aussi pour la dernière phrase de l'article 18-13, traitant des modalités pratiques de la gestion du temps de travail pour les agents en travail posté.

Art. ~~12~~. 15. L'article 18-13 de la même loi est remplacé comme suit :

« Sous-section II. – Travail posté

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Le solde positif est automatiquement affecté ~~sur~~ *au* le compte épargne-temps du fonctionnaire conformément aux dispositions de la loi modifiée du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique.

Lorsqu'en application de l'article ~~18-19, point 2°~~ 18-2, paragraphe 3 ou de l'article 18-17, la période de référence est supérieure à un mois, l'affectation du solde positif est effectuée à la fin de la période de référence, par dérogation à l'article 4, point 2°, de la loi précitée du 1^{er} août 2018.

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

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

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

Sous-section III. – Dérogations

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

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

(1) La période de référence prévue à l'article 18-2, paragraphe 3, alinéa 2, peut être portée à six mois, pour les situations et activités suivantes :

- 1° pour les activités caractérisées par un éloignement entre différents lieux de travail du fonctionnaire ;
- 2° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- 3° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service;
- 4° en cas de surcroît prévisible d'activité ;

- 5° dans des circonstances qui sont étrangères à l'administration, anormales et imprévisibles ou lors d'évènements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée ;
- 6° en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.

(2) Toutefois, dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des fonctionnaires, la période de référence peut être portée à douze mois pour les situations et activités énumérées au paragraphe 1^{er} et pour des raisons objectives, techniques ou ayant trait à l'organisation du travail.

(3) Les administrations pouvant recourir à la dérogation prévue aux paragraphes 1^{er} ou 2 sont déterminées par règlement grand-ducal.

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

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

La coupure d'au moins une demi-heure prévue à l'article 18-3 peut être interrompue ou reportée lors des situations et activités suivantes :

- 1° pour les activités caractérisées par un éloignement entre différents lieux de travail du fonctionnaire ;
- 2° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- 3° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service;
- 4° en cas de surcroît prévisible d'activité ;
- 5° dans des circonstances qui sont étrangères à l'administration, anormales ou imprévisibles, ou lors d'évènements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée ;
- 6° en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.

Les administrations pouvant recourir à l'interruption ou au report de la coupure pour les situations et activités prévues à l'alinéa 1^{er} sont déterminées par règlement grand-ducal.

Une période équivalente de repos compensatoire doit être accordée au fonctionnaire le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail.

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

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

Le repos journalier prévu à l'article 18-4 peut être interrompu ou reporté lors des situations et activités suivantes :

- 1° pour les activités caractérisées par un éloignement entre différents lieux de travail du fonctionnaire ;
- 2° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- 3° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service;
- 4° en cas de surcroît prévisible d'activité ;
- 5° dans des circonstances qui sont étrangères à l'administration, anormales ou imprévisibles, ou lors d'évènements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée ;
- 6° en cas d'accident ou de risque d'accident imminent ;
- 7° pour les activités du travail posté, chaque fois que le fonctionnaire change d'équipe et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante de périodes de repos journalier ou hebdomadaire ;
- 8° pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée.

Les administrations pouvant recourir à l'interruption ou au report du repos journalier pour les situations et activités prévues à l'alinéa 1^{er} sont déterminées par règlement grand-ducal.

En cas d'interruption ou de report du repos journalier pour les situations et activités prévues à l'alinéa 1^{er}, la durée de travail maximale par jour peut excéder celle prévue à l'article 18-2, paragraphe 2.

Une période équivalente de repos compensatoire doit être accordée au fonctionnaire le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail.

Art.18-20. Le repos hebdomadaire prévu à l'article 18-5 peut être interrompu ou reporté lors des situations et activités suivantes :

- 1° pour les activités caractérisées par un éloignement entre différents lieux de travail du fonctionnaire ;
- 2° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- 3° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service;
- 4° en cas de surcroît prévisible d'activité ;
- 5° dans des circonstances qui sont étrangères à l'administration, anormales ou imprévisibles, ou lors d'évènements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée ;
- 6° en cas d'accident ou de risque d'accident imminent ;
- 7° pour les activités du travail posté, chaque fois que le fonctionnaire change d'équipe et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante de périodes de repos journalier ou hebdomadaire ;
- 8° pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée.

Les administrations pouvant recourir à l'interruption ou au report du repos hebdomadaire pour les situations et activités prévues à l'alinéa 1^{er} sont déterminées par règlement grand-ducal.

Une période équivalente de repos compensatoire doit être accordée au fonctionnaire le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail.

Art.18-21. Le temps de travail normal du travailleur de nuit prévu à l'article 18-5bis peut dépasser huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures calculée sur une période de référence pour les situations et activités suivantes :

- 1° pour les activités caractérisées par un éloignement entre différents lieux de travail du fonctionnaire ;
- 2° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- 3° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service;
- 4° en cas de surcroît prévisible d'activité ;

- 5° dans des circonstances qui sont étrangères à l'administration, anormales ou imprévisibles, ou lors d'évènements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée ;
- 6° en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.

Les administrations pouvant recourir à une augmentation du temps de travail normal du travailleur de nuit pour les situations et activités prévues à l'alinéa 1^{er} sont déterminées par règlement grand-ducal.

Art.18-22. Les articles 18, 18-2, 18-3, 18-4, 18-5, 18-5bis, 18-7, 18-13 et 18-14 ne s'appliquent pas en cas de crise telle que définie à l'article 2 de la loi modifiée du 23 juillet 2016 portant création d'un Haut-Commissariat à la Protection nationale, lorsque la gestion de cette crise serait compromise en cas d'application des articles précitées. »

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u></p> <p>Ad article 18-13 : Mis à part que ledit texte ne précise pas si un règlement grand-ducal unique peut fixer de façon générale dans la fonction publique les modalités pratiques en question ou si séparément pour chaque administration ou service un tel règlement peut éventuellement être pris, la Chambre fait remarquer que les modalités pratiques de la gestion du temps de travail doivent (au lieu de "peuvent") faire l'objet de règles claires et précises dans tous les services et administrations concernés, ceci pour éviter que le personnel se trouve dans une situation d'insécurité juridique.</p> <p>Ad article 18-14 : Le nouvel article 18-14 porte sur l'établissement du plan d'organisation du travail dans le domaine du travail posté.</p> <p>Aux termes du paragraphe (2), "la communication du plan d'organisation du travail aux fonctionnaires concernés doit être effectuée dans un délai raisonnable et au moins quatorze jours avant le début du plan d'organisation du travail en question".</p>	<p>L'amendement sous examen modifie l'article 15 du projet de loi (ancien article 12) qui introduit plusieurs nouveaux articles dans le statut général des fonctionnaires de l'État sous la nouvelle section II « Aménagement du temps de travail » qui se compose d'une sous-section I « Horaire de travail mobile et horaire de travail fixe », d'une sous-section II « Travail posté » et d'une sous-section III « Dérogations ». Dans son avis du 26 octobre 2021, le Conseil d'État s'était opposé formellement aux nouveaux articles 18-17 à 18-19 qui prévoyaient des habilitations législatives afin que le Grand-Duc puisse déroger aux dispositions légales par voie réglementaire, ce qui est inconcevable dans une matière réservée à la loi.</p> <p>Les nouvelles dispositions prévoient désormais de manière précise les différents cas de figure permettant de déroger aux dispositions relatives à la durée de la période de référence (art.18-2, paragraphe 3, alinéa 2), à la coupure d'une demi-heure au courant d'une journée de travail de plus de six heures (art. 18-3), au repos hebdomadaire (art. 18-5) et au temps de travail normal du travailleur de nuit (art. 18-5bis). Les critères encadrant ces possibilités de dérogation sont issus de la directive 2003/88/CE précitée, de</p>

<p>La Chambre relève qu'il est important que les agents concernés soient vraiment informés dans tous les cas au plus tard quatorze jours avant le début de leur plan de travail.</p> <p>De plus, elle fait remarquer que, pour le cas où le délai de communication du plan d'organisation du travail serait différent de celui prévu par la future loi, il devra trouver l'accord des représentations du personnel concerné.</p> <p>Le paragraphe (3) prévoit que des changements peuvent être apportés au plan d'organisation du travail "à l'initiative du chef d'administration ou de son délégué".</p> <p>Selon les informations à la disposition de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, la très grande majorité de tels changements sont effectués dans la pratique à l'initiative du supérieur hiérarchique direct – c'est-à-dire du chef de service – des agents en travail posté (par exemple en cas de nécessité de remplacer un collègue qui est tombé malade). Or, souvent, les chefs de service et supérieurs hiérarchiques en question ne disposent pas d'une délégation par le chef d'administration pour procéder à ces changements, ce qui crée une insécurité juridique pour les agents concernés (qui bénéficient en effet d'une compensation à raison de 1,2 heure pour chaque heure travaillée suite à l'adaptation de leur plan de travail "moins de trois jours avant l'évènement et si ce changement entraîne un décalage de l'horaire initial de plus de deux heures").</p> <p>Pour pallier cette insécurité juridique, la Chambre demande, soit de préciser dans le texte les modalités de délégation par le chef d'administration (la délégation pouvant par exemple être inscrite dans la "description de fonction" prévue à l'article 4 du statut général), soit d'y spécifier les fonctions ou personnes à l'initiative desquelles un changement du plan d'organisation du travail pourra être effectué.</p> <p>Ad article 18-15 : Concernant le travail posté, l'article 18-15, paragraphe (1), alinéa 2, prévoit que les heures prestées en dehors de la durée normale de travail calculée sur la période de référence sont considérées comme "heures</p>	<p>sorte que le Conseil d'État est en mesure de lever l'opposition formelle qu'il avait formulée dans son avis du 26 octobre 2021.</p> <p>L'amendement sous examen introduit cependant une restriction supplémentaire à la possibilité de déroger aux règles de droit commun puisqu'un règlement grand-ducal devrait déterminer de manière limitative les administrations pouvant recourir à ces dérogations (article 18-17, paragraphe 3, article 18-18, alinéa 2, article 18-19, alinéa 2, article 18-20, alinéa 2, article 18-21, alinéa 2). Le Conseil d'État constate que, par cette restriction supplémentaire, les auteurs introduisent une différence de traitement entre fonctionnaires. Les possibilités de dérogation au droit commun ne s'appliqueraient en effet pas de la même manière dans des situations pourtant comparables selon que l'administration de laquelle relève le fonctionnaire figure sur la liste ou non. Cette différence de traitement constitue, aux yeux du Conseil d'État, une inégalité de traitement qui se heurte à l'article 15 de la Constitution, en ce qu'elle n'est ni rationnellement justifiée, ni adéquate, ni proportionnée à son but. Il doit, par voie de conséquence, s'opposer de manière formelle à l'article 18-17, paragraphe 3, l'article 18-18, alinéa 2, l'article 18-19, alinéa 2, l'article 18-20, alinéa 2 et l'article 18-21, alinéa 2, du projet de loi tel qu'amendé.</p> <p>Le nouvel article 18-22 est relatif au cas exceptionnel de crise au sens de l'article 2 de la loi modifiée du 23 juillet 2016 portant création d'un Haut-Commissariat à la Protection nationale et prévoit que les dispositions en matière de durée de travail et d'aménagement du temps de travail peuvent être suspendues au cas où leur application serait de nature à compromettre la gestion de la crise. Selon les auteurs, cette possibilité serait prévue par l'article 1er de la directive 2003/88/CE précitée qui se réfère à l'article 2 de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, dont le paragraphe 2 dispose que les dispositions de cette directive ne s'appliquent pas « lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines</p>
---	---

<p>excédentaires", qui sont automatiquement affectées au compte épargne-temps de l'agent concerné.</p> <p>La Chambre des fonctionnaires et employés publics fait remarquer que les heures prestées en dehors de la durée normale de travail peuvent aussi être considérées comme des "heures supplémentaires" en vertu de l'article 19. En effet, la différence entre heures excédentaires et heures supplémentaires n'est pas claire. Dans un souci de sécurité juridique, il faudra préciser explicitement dans le statut général ce qu'il y a lieu d'entendre par heures excédentaires, à l'instar de ce qui est prévu pour les heures supplémentaires.</p> <p>Quoi qu'il en soit, toute heure de travail prestée à la demande du chef d'administration en dehors de celles prévues par le plan d'organisation du travail doit être considérée comme heure supplémentaire et non pas comme heure excédentaire (ce qui est d'ailleurs prévu à l'article 19).</p> <p>Ad article 18-16 : Selon le nouvel article 18-16, deuxième phrase, le repos compensatoire de cinq jours dont bénéficie chaque fonctionnaire ayant travaillé en travail posté pendant une année en continu est calculé proportionnellement au degré de la tâche (en cas de tâche partielle).</p> <p>Comme le droit au repos compensatoire naît durant la période au cours de laquelle l'agent est en travail posté, c'est cette période qui doit être prise en compte pour le calcul en question et non pas la période suivante, pendant laquelle le repos compensatoire est en effet accordé seulement (et où le degré de la tâche de l'agent peut changer le cas échéant).</p> <p>Ad articles 18-17 à 18-19 : Les articles sous rubrique déterminent les modalités selon lesquelles il pourra être dérogé aux principes généraux en matière de durée de travail et d'aménagement du temps de travail. Il est notamment prévu qu'il pourra être dérogé par un règlement grand-ducal aux dispositions fixant les repos journalier et hebdomadaire, à la condition qu'une "période équivalente de repos compensateur soit accordée au fonctionnaire le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail".</p>	<p>activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante ».</p> <p>Le Conseil d'État se doit de constater que le texte cité par les auteurs ne vise cependant pas les situations de crise, mais des activités spécifiques de certains services publics tels que l'armée, la police ou les services de la protection civile. Il ne prévoit toutefois pas la possibilité d'écarter de manière générale les dispositions en matière de durée de travail et d'aménagement du temps de travail dans le cas exceptionnel de crise.</p> <p>La directive 2003/88/CE précitée prévoit certes qu'il peut être dérogé aux règles relatives au repos journalier, au temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée de travail de nuit, et aux périodes de référence pour le repos hebdomadaire, pour la durée maximale de travail hebdomadaire et pour la durée du travail de nuit « en cas d'accident ou de risque d'accident imminent » (article 17, paragraphe 3, lettre g)), ce qui pourrait, du moins partiellement, s'appliquer à des cas de crise au sens de la loi précitée du 23 juillet 2016.</p> <p>Aucune possibilité de dérogation n'est cependant prévue en ce qui concerne le temps de travail maximal hebdomadaire, de sorte que le Conseil d'État doit s'opposer formellement à l'article 18-22 du projet de loi tel qu'amendé pour contrariété au droit européen.</p>
--	---

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

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

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

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

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

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

Pour ce qui est des cas d'urgence énumérés à l'article 19, paragraphe (1), la Chambre relève qu'ils ne couvrent pas la panoplie des situations d'urgence dans lesquelles les agents des nombreuses administrations doivent prester des heures supplémentaires. Ainsi, le texte ne vise pas les services de

permanence, les missions spéciales dans le cadre de procédures judiciaires, de rapatriements ou de coopérations internationales par exemple, etc.

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

2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :

L'article 18-14, paragraphe (2), est à modifier comme suit (voir à cet égard les avis du Conseil d'État et de la Chambre sur le projet initial): « La communication du plan d'organisation du travail aux fonctionnaires concernés doit être effectuée dans un délai raisonnable les meilleurs délais et au moins plus tard quatorze jours avant le début du plan d'organisation du travail en question ».

Ensuite, la Chambre rappelle que le pouvoir de délégation par le chef d'administration pour apporter des changements au plan d'organisation du travail n'est pas encadré par le paragraphe (3).

Ad art.18-15 : Le texte amendé ne définit toujours pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « heures excédentaires » et quelle est la différence entre celles-ci et les « heures supplémentaires » visées à l'article 19 du statut général.

En tout état de cause, dans le cadre du travail posté, toute heure de travail prestée en dehors de la durée normale de travail prévue par le plan d'organisation du travail doit être considérée comme heure supplémentaire conformément à l'article 19.

Ad articles 18-17 à 18-21

<p>Les articles sous rubrique déterminent les modalités selon lesquelles il pourra être dérogé aux principes généraux en matière de durée de travail et d'aménagement du temps de travail.</p> <p>La Chambre se demande quelle autorité ou personne (le ministre du ressort, le chef d'administration, etc.) aura le pouvoir de décider si un service ou une administration se trouve dans une situation ou activité prévue par le texte et justifiant le recours aux dérogations projetées (nécessité d'assurer la protection de biens ou personnes, nécessité d'assurer la continuité du service, surcroît prévisible d'activité, évènements exceptionnels, etc.). Le texte est muet à ce sujet.</p> <p>De plus, la représentation du personnel ou, à défaut, le délégué à l'égalité doit dans tous les cas être entendu(e) en son avis pour la fixation des règles en matière de durée de travail et d'aménagement du temps de travail, et avant toute décision de déroger à ces règles, sauf en cas de force majeure. Dans le dernier cas, la représentation du personnel ou le délégué à l'égalité doit du moins être informé(e).</p> <p>Le texte est à compléter en conséquence.</p>	
--	--

Art. 13. 16. A l'article 19, paragraphe 1^{er}, le deuxième alinéa est remplacé par trois alinéas libellés comme suit :

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

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

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

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 : Ad article 19</u></p> <p>À l'article 19 est introduite une nouvelle définition des heures supplémentaires, en distinguant entre les différents types d'aménagement du temps de travail (horaire mobile, horaire fixe et travail posté).</p> <p>Concernant les horaires de travail mobile et fixe, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se demande pourquoi, selon les nouvelles dispositions, les heures de travail prestées en dehors de l'amplitude journalière de la durée de travail prévue à l'article 18-7 (période se situant entre 6h30 et 19h30) ne sont plus considérées comme heures supplémentaires. Ni l'exposé des motifs ni le commentaire des articles ne fournissent une explication à ce sujet.</p> <p>La Chambre fait remarquer que les heures en question doivent être considérées comme des heures supplémentaires et elle demande de modifier le projet sous avis en conséquence.</p> <p>Le texte prévoit que les heures supplémentaires sont prestées "à la demande du chef d'administration ou de son délégué". Pour ce qui est de la délégation par le chef d'administration, la Chambre des fonctionnaires et employés publics renvoie aux observations formulées ci-avant quant à l'article 18-14.</p> <p>Pour ce qui est des cas d'urgence énumérés à l'article 19, paragraphe (1), la Chambre relève qu'ils ne couvrent pas la panoplie des situations d'urgence dans lesquelles les agents des nombreuses administrations doivent prester des heures supplémentaires. Ainsi, le texte ne vise pas les services de permanence, les missions spéciales dans le cadre de procédures judiciaires, de rapatriements ou de coopérations internationales par exemple, etc.</p> <p>La Chambre estime qu'il faudrait adapter le texte afin de couvrir toutes les situations d'urgence que peuvent rencontrer les administrations, en prévoyant éventuellement la possibilité de les déterminer au cas par cas,</p>	<p>Sans observation.</p>

pour chaque administration qui en aurait besoin, par voie de règlement grand-ducal.

2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :

Ad article 19 : La Chambre rappelle que les heures de travail prestées en dehors de l'amplitude jour-nalière de la durée de travail (période se situant entre 6h30 et 19h30) doivent être considérées comme des heures supplémentaires dans le cadre des horaires de travail mobile et fixe (comme ceci est prévu par la législation actuellement en vigueur) et que le texte est à adapter en conséquence.

Concernant la délégation par le chef d'administration à une autre personne du pouvoir de décision en matière de prestation d'heures supplémentaires, la Chambre note que le texte manque toujours de précisions.

En outre, la Chambre se doit de rappeler que les cas d'urgence énumérés à l'article 19, paragraphe (1), alinéa 5, ne tiennent pas compte de la pratique, puisqu'ils ne couvrent en effet pas la panoplie des situations d'urgence dans lesquelles les agents des nombreuses administrations doivent prêter des heures supplémentaires (services de permanence, missions spéciales dans le cadre de procédures judiciaires, de rapatriements ou de coopérations internationales, etc.).

Il y a lieu de compléter le texte afin de couvrir toutes les situations d'urgence que peuvent rencontrer les administrations, en prévoyant éventuellement une disposition générale donnant la possibilité à chaque administration de les déterminer au cas par cas.

La Chambre met par ailleurs en garde contre une situation d'inégalité de traitement créée le cas échéant par les dispositions projetées entre les agents travaillant selon un horaire mobile (ou en travail posté) et ceux travaillant selon un horaire fixe.

En effet, pour l'horaire de travail fixe, le texte prévoit qu'est considérée comme heure supplémentaire entre autres toute heure travaillée au-delà

des huit heures de présence obligatoire à la demande du chef d'administration. Il en découle que toute heure ainsi prestée au-delà de quarante heures par semaine, mais sans dépasser le maximum légal

de quarante-huit heures, sera d'office considérée comme heure supplémentaire (ce qui est confirmé par le commentaire de l'amendement 2).

Or, pour l'horaire de travail mobile (et pour le travail posté), tel n'est pas le cas. Toute heure prestée dans ce cadre à la demande du chef d'administration au-delà de quarante heures, sans dépasser le maximum légal de quarante-huit heures, ne sera pas considérée comme heure supplémentaire, mais elle le sera comme heure dépassant la durée normale de travail et affectée au compte épargne-temps.

Dans un souci d'égalité de traitement, toute heure prestée à la demande du chef d'administration en dehors de la durée normale de travail devrait être considérée comme heure supplémentaire, ceci pour tous les différents types d'aménagement du temps de travail (horaire mobile, horaire fixe et travail posté). Concernant le travail posté, la Chambre renvoie par ailleurs aux remarques formulées ci-avant concernant l'article 18-15.

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

Art. 14. 17. L'article 22, paragraphe 4, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 1^{er}, les termes « travail alternant par équipes successives » sont remplacés par les termes « travail posté » et la valeur de « 0,60 » est remplacée par celle de « 0,66 ».
- 2° A l'alinéa 2, la valeur de « 0,48 » est remplacée par celle de « 0,53 ».

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u></p> <p>Ad article 22 : Les modifications apportées à l'article sous rubrique correspondent à ce qui est prévu au point 1 de l'accord relatif à la compensation de certaines contraintes liées à l'aménagement du temps de travail, signé le 17 juin 2019 entre le gouvernement et la CGFP, le SNPGL, l'ACSP et le SPCPG.</p> <p>Elles n'appellent dès lors pas de remarques spécifiques de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.</p> <p><u>2° avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u></p> <p style="text-align: center;">/</p>	<p style="text-align: center;">/</p>

Chapitre 3 – Modification de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale

Art. 18. La loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale est modifiée comme suit :

1° L'intitulé de la sous-section 4 est remplacé par « Indemnités et compensations ».

2° A l'article 81, sont ajoutés les paragraphes 3 à 5, libellés comme suit :

« (3) En cas de dépassement de la durée de travail au-delà de douze heures travaillées, le membre du cadre policier bénéficie d'une compensation à raison de deux heures par heure travaillée au-delà de douze heures.

(4) Lorsque les missions d'extradition visées par la loi modifiée du 20 juin 2001 sur l'extradition, les missions d'éloignement visées par la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, les missions de transferts visées par le règlement (UE) n° 604/2013 du Parlement

européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant les critères et mécanismes de détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale introduite dans l'un des États membres par un ressortissant de pays tiers ou un apatride et les missions de coopération internationale, dépassent vingt-quatre heures, le membre du cadre policier bénéficie d'une compensation de respectivement six heures par jour ouvrable ou dix heures par jour chômé ou férié ainsi que d'une indemnité non pensionnable de 5,10 points indiciaires par jour.

(5) Les compensations et l'indemnité visées aux paragraphes 3 et 4 ne sont pas cumulables. »

3° L'article 84 est complété par les alinéas 2 et 3 nouveaux, libellés comme suit :

« Les compensations et l'indemnité visées à l'article 81, paragraphes 3 et 4, sont allouées aux membres du cadre civil.

L'article 81, paragraphe 5 est applicable aux membres du cadre civil. » »

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u> /	Sans observation.
<u>2° avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u> /	

« Art. 19. Les dispositions prévues à l'article 17, points 2° et 3°, prennent effet au 17 juin 2019. »

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u> /	L'amendement sous examen introduit un nouvel article 19 dans le projet de loi initial qui prévoit un effet rétroactif au 17 juin 2019 de « l'article 17, points 2° et 3° ». Cet article n'ayant cependant pas de point 3°, le Conseil d'État doit

<p><u>2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u></p> <p style="text-align: center;">/</p>	<p>s’opposer de manière formelle à l’amendement sous examen pour cause d’incohérence du texte qui est source d’insécurité juridique.</p> <p>Comme il semble s’agir ici d’une erreur matérielle et qu’il est vraisemblable que les auteurs ont voulu viser l’article 18, points 2° et 3°, relatif au temps de travail et de repos dans la police, le Conseil d’État pourrait d’ores et déjà se déclarer d’accord avec le libellé suivant :</p> <p>« Art. 19. Les dispositions prévues à l’article 17 18, points 2° et 3°, prennent effet produisent leurs effets au 17 juin 2019. »</p>
---	--

Art. ~~15.~~ 20. Pour l’application de l’article 18-16 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’Etat, la première année travaillée en continu en travail posté à prendre en compte est celle qui précède la date d’entrée en vigueur de la présente loi.

Avis de la CHFEP	Avis du CE
<p><u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u></p> <p style="text-align: center;">/</p> <p><u>2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u></p> <p style="text-align: center;">/</p>	<p>Avis complémentaire du 26 novembre 2024 :</p> <p>Le Conseil d’État note que l’article 15 initial n’est plus repris dans la version coordonnée du projet de loi, tel qu’amendé, sans qu’il n’y ait un amendement prévoyant sa suppression ou une autre explication pour cette omission.</p>

Art. ~~16.~~ 20- 21 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.

Avis de la CHFEP	Avis complémentaire du CE du 26.11.2024
<u>1er avis CHFEP 25 novembre 2020 :</u> /	/
<u>2^e avis CHFEP du 14 novembre 2024 :</u> /	