

## Projet de règlement grand-ducal

### déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail des fonctionnaires et employés de l'État

---

#### Avis du Conseil d'État

(20 juin 2023)

Par dépêche du 21 décembre 2022, le Premier ministre, ministre d'État, a saisi le Conseil d'État du projet de règlement grand-ducal sous rubrique, élaboré par le ministre de la Fonction publique.

Au texte du projet de règlement grand-ducal proprement dit étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche d'évaluation d'impact ainsi qu'une fiche financière.

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

Une entrevue entre le ministre de la Fonction publique et la commission compétente du Conseil d'État a eu lieu le 1<sup>er</sup> février 2023.

#### Considérations générales

Le projet de règlement grand-ducal sous avis a pour objet, selon le commentaire des articles, de « fixer un cadre cohérent et généralisé pour la mise en œuvre, la gestion et l'amélioration du télétravail dans la Fonction publique ».

À l'heure actuelle, le télétravail dans la fonction publique est organisé exclusivement sur la base des dispositions de l'article 19*bis* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, article qui se lit comme suit :

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

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

Un règlement grand-ducal fut pris le 10 octobre 2012 pour définir le cadre de la mise en application pratique du télétravail dans les administrations publiques luxembourgeoises<sup>1</sup>. Ce règlement grand-ducal fut ensuite abrogé le

---

<sup>1</sup> Règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télé travail dans la fonction publique (Mém. A - n° 222 du 17 octobre 2012).

18 mars 2020<sup>2</sup>, au début de la pandémie du Covid19, vu que le cadre qu'il fixait s'avérait trop restrictif pour, toujours selon le commentaire des articles, « permettre à un maximum d'agents de travailler de leur domicile et de maintenir ainsi le fonctionnement opérationnel des services publics en cette situation de crise ».

Le Conseil d'État note que l'article 19*bis* de la loi précitée du 16 avril 1979 constitue l'unique base légale du projet de règlement grand-ducal sous avis. Au vu du fait que la matière qui est traitée en l'occurrence constitue une matière réservée à la loi conformément à l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution relatif aux droits des travailleurs (et après l'entrée en vigueur de la Constitution révisée, conformément également à l'article 50, paragraphe 3, qui prévoit que « [l]e statut des fonctionnaires de l'État est déterminé par la loi ») et au regard également du contenu du projet de règlement grand-ducal, le Conseil d'État estime que la base légale est insuffisante pour former le soubassement d'un dispositif qui doit être conforme à l'article 32, paragraphe 3, de la Constitution actuellement en vigueur et, après le 1<sup>er</sup> juillet 2023, à l'article 45, paragraphe 2, de la Constitution révisée, ainsi qu'à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle en la matière<sup>3</sup>. Le Conseil d'État renvoie, pour le détail, aux développements figurant dans son avis de ce jour concernant le projet de loi portant modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État<sup>4</sup>, projet de loi qui apporte notamment un certain nombre de retouches à l'article 19*bis* précité.

Le Conseil d'État constate que certains éléments essentiels touchant, entre autres, aux droits et obligations des parties intervenant dans le dispositif figurent dans le projet de règlement grand-ducal. Ces éléments devraient être repris avec toute la précision requise dans la loi précitée du 16 avril 1979.

Au vu de l'absence de base légale suffisante, le règlement grand-ducal en projet risque d'encourir la sanction de l'article 95 de la Constitution (article 102 de la Constitution révisée). Le Conseil d'État se dispense, par conséquent, d'un examen détaillé du projet de règlement grand-ducal qui lui est soumis et limite son examen aux points saillants du texte qui lui est soumis.

## **Examen des articles**

### Article 1<sup>er</sup>

Sans observation.

---

<sup>2</sup> Règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant abrogation du règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 déterminant les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail dans la fonction publique (Mém. A - n° 164 du 18 mars 2020).

<sup>3</sup> Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 166 du 4 juin 2021 (Mém. A – n° 440 du 10 juin 2021).  
Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 177 du 3 mars 2023 (Mém. A – n° 127 du 10 mars 2023).

<sup>4</sup> Doc. parl. n° 8121.

## Article 2

L'article 2 a trait au caractère volontaire du télétravail.

Ainsi, et aux termes de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le chef d'administration ne peut pas l'imposer et l'agent ne peut pas exiger d'être admis au régime du télétravail. Le caractère volontaire du télétravail ressortant à suffisance des dispositions de l'article 19*bis* de la loi précitée du 16 avril 1979, la disposition sous avis est superfétatoire. Si le télétravail ne constitue ainsi pas un droit absolu, il confère cependant aux agents concernés un droit sous conditions et relève à ce titre des droits des travailleurs conformément à l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution (article 34 de la Constitution révisée). Tel qu'agencé, le dispositif proposé met en effet à charge du chef d'administration l'obligation d'évaluer, dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur du texte précité, les fonctions de son administration qui sont éligibles au télétravail. Il en découle que le fonctionnaire disposera, à partir du moment où sa fonction sera déclarée comme étant éligible au télétravail, du droit de demander le télétravail. Une fois accordé, le télétravail mettra le télétravailleur dans une situation où il bénéficiera de droits, mais se trouvera également soumis à des obligations en relation avec le régime du télétravail. Le Conseil d'État aura l'occasion de revenir à cet aspect essentiel du dispositif dans la suite du présent avis.

D'après l'alinéa 2, le Gouvernement peut, « en cas de situation de force majeure qui requiert des restrictions de la mobilité des agents », imposer le télétravail. Le Conseil d'État se demande quelle serait la nature de l'acte par lequel le Gouvernement serait amené à imposer l'exercice du télétravail. Il est évident qu'il ne pourra s'agir d'un acte réglementaire, le Grand-Duc n'étant pas habilité à déléguer, dans une matière réservée, ses pouvoirs à une autre autorité. Il s'agit par ailleurs, en l'occurrence, d'un élément essentiel qui devra à ce titre figurer dans la loi. La notion de « situation de force majeure qui requiert des restrictions de la mobilité des agents » devra, elle aussi, au regard des exigences qui découlent de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle relative aux matières réservées à la loi, être dûment encadrée au niveau de la loi. Le Conseil d'État note encore que, sur ce point, le commentaire des articles, qui se réfère à des « circonstances exceptionnelles » et cite comme exemple une épidémie, ne cadre pas avec le texte de l'article 2 sous avis.

## Article 3

L'article 3 énonce, en son alinéa 1<sup>er</sup>, le principe de l'égalité de traitement entre télétravailleurs et agents exerçant leurs fonctions sur leur lieu d'affectation. L'alinéa 2 énumère ensuite les domaines dans lesquels ce principe s'appliquera.

Ce dispositif, qui est copié de la convention relative au régime juridique du télétravail qui a été signée le 20 octobre 2020 entre les partenaires sociaux<sup>5</sup>, est, ici encore, superfétatoire, dans la mesure où les agents concernés, qu'ils soient fonctionnaires ou employés de l'État, bénéficieront, en l'absence de dérogation,

---

<sup>5</sup> Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail (Mém. A - n° 76 du 29 janvier 2021).

de tous les droits et seront soumis à toutes les obligations du statut du fonctionnaire de l'État.

S'il était jugé nécessaire de maintenir ce dispositif, il serait, ici encore, indiqué de le faire figurer directement dans la loi.

#### Article 4

L'article 4 traite de l'éligibilité des fonctions au télétravail.

En fait, il s'agit d'une éligibilité qui est définie à deux niveaux.

Dans un premier temps, l'éligibilité de l'ensemble des fonctions sera analysée, dans un délai de six mois, « sur base des descriptions de fonction existantes dans l'administration », la représentation du personnel étant associée à l'analyse, ce qui va de soi.

Le Conseil d'État relève que le chef d'administration sera amené à évaluer l'éligibilité d'un poste au télétravail sur la seule base du critère des « descriptions de fonction existantes dans l'administration ». Tout en soulignant que cette disposition relève des éléments essentiels appelés à figurer dans la loi, le Conseil d'État rappelle que dans les matières réservées à la loi, une autorité administrative ne saurait se voir accorder par le législateur un pouvoir d'appréciation sans limite pour prendre des décisions. Le Conseil d'État estime qu'il conviendrait dès lors de compléter le dispositif sous revue en précisant que l'éligibilité des fonctions au télétravail est évaluée au regard de la compatibilité du télétravail avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Toujours en ce qui concerne l'encadrement du dispositif du télétravail, le Conseil d'État constate que le texte sous revue ne détermine pas la quotité maximale de télétravail autorisée. Il estime qu'il s'agit là d'un élément essentiel qui devra être déterminé dans la loi.

Il relève encore que dans le cas de situations telles que celles visées à l'article 2, alinéa 2, le législateur pourrait prévoir la possibilité de déroger au plafond fixé dans la loi.

Ensuite, l'éligibilité au télétravail de l'agent concerné est évaluée (alinéa 4). Cette partie du dispositif soulève de nombreuses questions. Quels seront les critères, en dehors de la référence très générale à la description de fonction et au plan de travail individuel, qui entreront dans la prise de décision ? S'agit-il des éléments visés à l'article 6, alinéa 3, du texte sous avis, article avec lequel la disposition sous revue établit d'ailleurs un lien ? Quelle est la finalité de l'entretien entre l'agent candidat au télétravail et son supérieur hiérarchique ? L'agent sera-t-il évalué quant à sa capacité de travailler de façon autonome à distance ? Quelle est en définitive l'articulation entre la disposition sous avis et l'article 6 ? La démarche visée se situera-t-elle en dehors de la procédure de décision visée à l'article 6 qui est déclenchée par l'agent concerné ? Le Conseil d'État ne voit en tout cas pas l'intérêt d'instaurer au niveau de l'article 4 une procédure permettant d'évaluer de façon systématique l'éligibilité de tous les agents au télétravail. L'article 4 devrait dès lors se limiter à définir le processus

destiné à déterminer l'éligibilité des fonctions au télétravail, l'éligibilité, au niveau individuel, de l'agent au télétravail étant ensuite évaluée dans le cadre de la procédure de décision figurant à l'article 6 qui est déclenchée par l'agent concerné qui occupe une fonction qui a été déclarée éligible au télétravail conformément à l'article 4 et qui désire télétravailler.

Finalement, et en tout état de cause, cette partie du dispositif constitue un élément essentiel qui devra figurer dans la loi.

#### Article 5

L'article 5 confère un pouvoir quasi réglementaire au chef d'administration en lui donnant la possibilité d'élaborer un document de cadrage du télétravail dans son administration.

Le document en question définira les modalités d'exécution du dispositif, ce qui semble entrer dans les attributions normales du chef d'administration, mais également les règles à respecter ou encore les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, ce qui peut s'avérer particulièrement délicat dans le cas présent où l'agent travaille à partir d'un lieu privé.

En l'occurrence, le Conseil d'État suggère aux auteurs de mieux cerner les pouvoirs qui sont ainsi donnés au chef d'administration et d'en inclure les éléments essentiels directement dans la loi.

#### Article 6

L'article 6 retrace la procédure de décision qui est déclenchée par l'agent qui désire travailler à partir de sa résidence (alinéa 1<sup>er</sup>).

L'agent concerné devra présenter tout d'abord une demande « dûment motivée » (alinéa 2). Il ne ressort pas du texte à quel niveau ces motifs pourront se situer. Le commentaire de l'article ne fournit pareillement aucun élément à ce sujet.

Le Conseil d'État estime que dès lors que les critères du dispositif sont déterminés à suffisance dans la loi, il n'incombe plus au travailleur de motiver sa demande par des considérations personnelles, l'obligation de motivation incombant au seul chef d'administration dans le contexte d'une décision de refus de télétravail.

L'alinéa 3 comporte, au niveau de sa deuxième phrase, un ensemble de critères que le supérieur hiérarchique direct devra prendre en compte lorsqu'il formulera son avis sur la demande de télétravail. Ces critères mélangent des éléments tenant à la situation professionnelle de l'agent concerné et des éléments relatifs à l'intérêt du service. Le Conseil d'État renvoie à ses observations concernant l'article 4. Il s'agit en l'occurrence d'un élément essentiel du dispositif qu'il conviendrait de faire figurer dans la loi.

L'alinéa 4 ouvre la possibilité de l'organisation d'un entretien entre l'agent candidat au télétravail et le supérieur hiérarchique avant que ce dernier ne

formule son avis. Quelle est la différence avec l'entretien visé à l'article 4 et qui est obligatoire ?

L'alinéa 5 prévoit que « [s]ur base de l'avis formulé par le supérieur hiérarchique, le chef d'administration peut autoriser l'agent à exercer une partie de ses tâches sous forme de télétravail ». Il ne ressort pas clairement de la disposition s'il s'agit d'un avis qui est censé être contraignant. Le Conseil d'État estime que le chef d'administration ne devrait pas être lié par l'avis du supérieur hiérarchique.

### Article 7

Le contenu de l'autorisation de télétravail qui est défini à l'article 7 ne donne pas lieu à des observations de principe.

Le Conseil d'État constate que l'autorisation de télétravail définit en son point 6° « les droits et obligations du télétravailleur si ceux-ci ne sont pas définis dans le document de cadrage [...] ». Or, les droits et obligations du télétravailleur devront figurer dans la loi et pourront ensuite être rappelés dans l'autorisation de télétravail.

### Article 8

En son alinéa 2, l'article 8 fait référence au droit à la déconnexion des agents concernés.

Le Conseil d'État trouve surprenant qu'un droit aussi important, au vu de l'évolution du monde du travail, que celui du droit à la déconnexion, qui ne figure pas dans la loi précitée du 16 avril 1979, fasse ici son apparition au détour d'une courte phrase d'un texte réglementaire consacré au télétravail. Il relève que le droit à la déconnexion relève d'une matière réservée à la loi en vertu de l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution (34 de la Constitution révisée). Il se doit dès lors d'insister à ce que les dispositions sous revue relatives à la déconnexion soient transférées dans la loi et que le droit à la déconnexion y soit dûment encadré. Le Conseil d'État estime par ailleurs que la possibilité de déroger au droit à la déconnexion en cas d'urgence prévue à l'alinéa 2 de l'article sous revue devra, elle aussi, faire l'objet d'un encadrement dans la loi. En ce qui concerne l'urgence qui justifierait la dérogation au droit à la déconnexion de l'agent, le Conseil d'État comprend que celle-ci devra être dûment motivée. Il renvoie encore à son avis du 28 juin 2022 relatif au projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion<sup>6</sup>.

### Article 9

L'article 9 est censé régler la mise à la disposition de l'agent, qui travaille à partir de sa résidence, de l'équipement de travail.

Le Conseil d'État constate que l'obligation de l'administration est limitée à la mise à disposition des outils et matériels informatiques ainsi qu'à assurer leur

---

<sup>6</sup> Doc.parl. n° 7890<sup>4</sup>.

maintenance. Qu'en est-il des autres outils et de la prise en charge des coûts de fonctionnement engendrés par le télétravail ?

Cet aspect du dispositif est réglé plus en détail dans d'autres pays. Ainsi, en France, un décret du 11 février 2016 applicable à la Fonction publique prévoit en détail la prise en charge des « coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail »<sup>7</sup>. Il s'agit d'une indemnisation forfaitaire de 2,5 euros par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant de 220 euros annuels<sup>8</sup> pour couvrir les frais engagés par les agents en télétravail. Il en est de même en droit belge<sup>9</sup>.

Le Conseil d'État note encore que l'article 9, alinéa 2, énonce un certain nombre d'obligations à charge du télétravailleur en relation avec l'utilisation qu'il fait de l'équipement mis à sa disposition. Ici encore, il convient de faire figurer ce dispositif dans la loi.

### Article 10

L'article 10, qui est relatif à la protection des données et au devoir de confidentialité, impose des obligations au télétravailleur en relation avec la confidentialité des données de l'administration dont il dispose et de la sécurité des documents qu'il est appelé à traiter.

Il s'agit d'un domaine particulièrement sensible et les obligations à charge du télétravailleur, dûment circonscrites, devront figurer dans la loi.

Le dispositif soulève par ailleurs de nombreuses questions pratiques. Comment seront définis les documents sensibles qui ne pourront pas sortir de l'administration ? Est-ce qu'il ne conviendrait pas de définir des exceptions à ce principe lorsque le document ne sera disponible que sur support papier ?

### Article 11

L'article 11 définit un certain nombre de principes en relation avec la sécurité et la santé au travail.

Après avoir imposé des obligations au chef d'administration en relation avec ces matières au niveau des alinéas 1<sup>er</sup> et 2, le texte sous avis prévoit en son

---

<sup>7</sup> Article 6 du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature :

« Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail. [...] ».

<sup>8</sup> Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, p. 68.

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=8dD3wEzkeHMP59Q\\_y7JrpyvZj44jEoKbW5FqgNLxO1g](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=8dD3wEzkeHMP59Q_y7JrpyvZj44jEoKbW5FqgNLxO1g)

<sup>9</sup> Arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative :

« Art. 10. [...] L'employeur prend en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail. Si le télétravailleur utilise ses propres équipements, les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que le coût de l'amortissement de l'équipement, liés au télétravail incombent à l'employeur ».

alinéa 3 que « [I]es règles de santé et de sécurité au travail découlant de la législation en vigueur doivent être appliquées correctement par l'agent ».

Au vu de la complexité et de l'envergure de la matière, le Conseil d'État en est à se demander si le télétravailleur sera à même de suffire à cette obligation. En tout état de cause, cette obligation, dûment cernée, devra figurer dans la loi.

### Article 12

Le dispositif relatif aux accidents du travail qui figure à l'article 12 du projet de règlement grand-ducal et qui touche aux droits et obligations du télétravailleur en la matière devra être intégré à la loi.

### Article 13

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 13, qui prévoit que le télétravailleur a le même accès à la formation et aux possibilités d'évolution de carrière que les agents qui travaillent dans les locaux de l'administration et est soumis aux mêmes conditions d'évaluation que ces agents, est superfétatoire en raison du principe de l'égalité de traitement applicable en vertu des dispositions de l'article 3 du projet de règlement grand-ducal. Le Conseil d'État renvoie encore à ses observations concernant ce dernier article.

### Article 14

L'article 14 a trait à la fin du télétravail.

Le paragraphe 2 définit les motifs qui permettent au chef d'administration de retirer l'autorisation de télétravailler, ainsi que la procédure qu'il doit suivre.

En ce qui concerne le point 1<sup>o</sup>, le Conseil d'État se demande si le délai de préavis à respecter de deux mois ne devrait pas être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée.

Les motifs développés sous les points 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> s'apparentent à des sanctions et devraient être formulés avec plus de précision. Que faut-il en effet entendre par « baisse significative de la performance de l'agent en dessous de ses objectifs fixés » ? Comment cette baisse de performance sera-t-elle déterminée ? Quelles peuvent être les négligences visées sous le point 3<sup>o</sup> ? Par ailleurs la notion de « baisse significative de la performance » constitue une notion qui n'est pas utilisée en relation avec le système d'appréciation des performances professionnelles défini dans la loi précitée du 16 avril 1979, dispositif qui est par ailleurs appelé à disparaître conformément à l'accord salarial conclu le 9 décembre 2022 entre la Confédération générale de la fonction publique et le gouvernement.

En tout état de cause, la disposition sous avis devra, vu son caractère essentiel, figurer au niveau de la loi.

En ce qui concerne les alinéas 2 et 3 du paragraphe 2, il est superfétatoire de rappeler en l'espèce les droits de l'administré tels qu'ils résultent de la loi du

1<sup>er</sup> décembre 1978 réglant la procédure administrative non contentieuse et 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 15

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

Le Conseil d'État constate que la notion de « situations exceptionnelles » n'est pas autrement circonscrite.

Le Conseil d'État en est ensuite à se demander quelles sont les règles qui sont visées en l'occurrence et auxquelles le Gouvernement en conseil pourrait déroger.

Plus substantiellement, le Conseil d'État relève que la disposition sous examen n'est pas conforme à l'article 19*bis* de la loi précitée du 16 avril 1979 qui attribue expressément au chef d'administration le pouvoir d'autoriser le télétravail et d'en déterminer les modalités. L'article sous revue risque dès lors d'encourir la sanction de l'article 95 de la Constitution (article 102 de la Constitution révisée).

Le Conseil d'État renvoie à ses observations formulées à l'endroit de l'article 2, alinéa 2, du projet de règlement grand-ducal sous revue.

### Article 16

Sans observation.

## **Observations d'ordre légistique**

### Observations générales

Dans un souci de cohérence de terminologie interne, le Conseil d'État suggère de remplacer dans le dispositif sous revue, les termes « lieu d'affectation » et « espace de travail » par les termes « lieu de travail ».

Pour marquer une obligation, il suffit généralement de recourir au seul présent de l'indicatif, qui a, comme tel, valeur impérative, au lieu d'employer le verbe « devoir ».

### Préambule

Au premier visa, les termes « et plus particulièrement à l'article 19*bis* » sont à remplacer par les termes « et notamment son article 19*bis* ».

Le deuxième visa est à adapter pour le cas où l'avis demandé ne serait pas parvenu au Gouvernement au moment de la soumission du règlement grand-ducal en projet à la signature du Grand-Duc. Par ailleurs, il y a lieu d'écrire « Chambre des fonctionnaires et employés publics ».

Le troisième visa relatif à la fiche financière est à omettre dans la mesure où le règlement grand-ducal en projet ne comporte pas de dispositions dont l'application est susceptible de grever le budget de l'État.

#### Article 1<sup>er</sup>

Il est indiqué d'omettre les termes « désignés » et « par », afin d'écrire « [...] », ci-après « agents ». »

#### Article 2

À l'alinéa 1<sup>er</sup>, dans un souci de meilleure lisibilité, il est proposé de reformuler la deuxième phrase comme suit :

« L'exercice du télétravail ne peut pas être imposé par le chef d'administration, ni être exigé par l'agent. »

À l'alinéa 2, il y a lieu d'écrire « des restrictions à la mobilité des agents ».

#### Article 3

L'alinéa 1<sup>er</sup> est à reformuler comme suit :

« Les agents autorisés à réaliser une partie de leurs tâches par télétravail, ci-après « télétravailleurs », bénéficient [...] ».

Toujours à l'alinéa 1<sup>er</sup>, il y a lieu de reproduire l'intitulé de l'acte cité tel que publié officiellement, indépendamment de sa longueur, en remplaçant les termes « du statut » par ceux de « de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ».

À l'alinéa 3, les termes « en outre » sont superfétatoires et à omettre.

#### Article 4

À l'alinéa 1<sup>er</sup>, il convient d'écrire « sur la base ». Cette observation vaut également pour l'alinéa 4, première phrase.

À l'alinéa 3, il convient de noter que les textes normatifs sont en principe rédigés au présent et non au futur. Ainsi, il convient de remplacer le terme « assurera » par le terme « assure ».

#### Article 5

À l'alinéa 3, il faut écrire correctement « fonctions éligibles et non éligibles ».

## Article 6

À l'alinéa 3, deuxième phrase, il faut écrire « les tâches ».

À l'alinéa 5, il convient d'écrire « Sur la base ».

Le Conseil d'État propose de reformuler l'alinéa 7 comme suit :

« En cas de rejet de la demande, la décision est motivée et notifiée par écrit à l'agent, qui a le droit d'être entendu en ses explications. »

## Article 9

Aux alinéas 1<sup>er</sup> et 3, il est conseillé de remplacer les termes « des outils et matériels informatiques » par les termes « des outils et du matériel informatiques ».

## Article 10

À l'alinéa 2, il faut écrire correctement « en dehors de ».

## Article 11

À l'alinéa 1<sup>er</sup>, il convient de remplacer les termes « des personnes dont il répond » par ceux de « des agents qui relèvent de son administration ».

## Article 13

À l'alinéa 1<sup>er</sup>, dans un souci de cohérence de terminologie interne, il convient de remplacer les termes « les agents comparables qui travaillent dans les locaux de l'administration » par les termes « les agents exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail ».

## Article 14

Le Conseil d'État propose de reformuler le paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, comme suit :

« L'autorisation de télétravail peut être retirée par le chef de l'administration :

- 1° si l'intérêt du service l'exige, en respectant un délai [...] ;
- 2° en cas de baisse significative de la performance de l'agent [...] ;
- 3° immédiatement, en cas de négligences de l'agent dûment constatées. »

Il convient encore de reformuler le début du paragraphe 2, alinéa 2, comme suit :

« Avant que le chef d'administration prenne une ~~éventuelle~~ décision de retrait [...] »

Par ailleurs, il y a lieu de remplacer par deux fois, au niveau du paragraphe 2, le terme de « prévenance » par celui de « préavis ».

## Article 16

Il est demandé de reformuler l'article sous revue comme suit :

« **Art. 16.** Notre ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. »

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

Le Secrétaire général,

s. Marc Besch

Le Président,

s. Christophe Schiltz