

Projet de loi

portant modification :

- 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;**
 - 2° de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'État ;**
 - 3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État ;**
 - 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'État ;**
 - 5° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale ;**
 - 6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police ; et**
 - 7° de la loi modifiée du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique,**
- en vue de la mise en œuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022**

Avis du Conseil d'État

(25 juin 2024)

En vertu de l'arrêté du 25 avril 2024 du Premier ministre, le Conseil d'État a été saisi pour avis du projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre de la Fonction publique.

Le texte du projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche financière, d'une fiche d'évaluation d'impact, d'un « check de durabilité – Nohaltegkeetscheck » ainsi que des textes coordonnés, par extraits, des lois que le projet de loi sous revue vise à modifier.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics n'est pas encore parvenu au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

Considérations générales

Le projet de loi sous avis s'inscrit dans la lignée des lois qui ont été adoptées en vue de la mise en œuvre de l'accord salarial conclu dans la

Fonction publique le 9 décembre 2022. Il transpose plus précisément les mesures prévues aux points 5 et 10 dudit accord, à savoir :

- la prolongation de la durée du mécanisme temporaire de changement de groupe de traitement ou d'indemnité de cinq ans, et
- l'abolition, pour les fonctionnaires nommés après le 1^{er} janvier 2023, du système d'appréciation des performances professionnelles tel qu'il a été introduit au moment des réformes dans la Fonction publique de 2015.

Le système d'appréciation qu'il est envisagé d'abolir fut introduit dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État en 2015 en vue de la transposition des mesures prévues par l'accord conclu entre le Gouvernement et la Confédération générale de la fonction publique le 15 juillet 2011, accord qui prévoyait notamment qu'« il sera introduit un système d'appréciation objective équitable, standardisé, transparent et traçable qui sera exclusivement appliqué lors des phases-clé du déroulement de la carrière du fonctionnaire, à savoir pendant le stage d'une part ainsi qu'à l'accès au niveau supérieur et pour les promotions aux différents grades dans le niveau supérieur d'autre part »¹.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi qui fut déposé à l'époque, la mise en place de ce système visait ainsi à « [...] répondre aux exigences d'une Fonction publique moderne, orientée vers la réalisation de résultats et soucieuse de son efficience », les administrations ayant besoin « d'une gestion efficiente de leurs ressources humaines, qui se base sur la responsabilité et la performance des agents, en prenant en compte la valeur du travail personnel et le mérite de ces derniers »². C'est dans cette perspective que le projet de loi n° 6457 avait introduit un système d'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des agents de l'État basé sur un système de gestion par objectifs.

Dans son avis du 21 janvier 2014 relatif au projet de loi n° 6457, le Conseil d'État avait souligné l'importance et le caractère novateur des réformes ainsi entreprises dans les termes suivants :

« L'introduction d'un tel système de gestion pour la totalité de l'administration publique luxembourgeoise, inexistant pour le moment, induit une modification radicale de la culture administrative. Des changements aussi importants auraient, selon le Conseil d'État, mérité une loi spéciale avec des règlements d'exécution propres. »

Parallèlement, le Conseil d'État s'était toutefois demandé « si les bénéfices escomptés se situent dans une juste proportion par rapport aux moyens à mettre en œuvre et aux inconvénients à assumer. [...] »³

Ensuite, et toujours d'après le Conseil d'État, « [...] [l]e système d'appréciation, qui fait partie du „développement professionnel du fonctionnaire“, [constituait], lui aussi, une nouveauté ». Cependant, ici encore, le Conseil d'État s'était interrogé sur d'éventuelles difficultés pouvant surgir dans l'application du dispositif proposé « une trop grande

¹ Accord salarial 2011 et accord du gouvernement et de la CGFP dans le cadre de la réforme de la Fonction publique.

https://mfp.gouvernement.lu/fr/actualites.gouvernement+fr+actualites+toutes_actualites+articles+2011+07-juillet+15-biltgen-modert.html

² Doc. parl. n° 6457, p. 85.

³ Doc. parl. n° 6457³, pp.10-11.

imprécision dans la définition des critères allant de pair avec une trop grande subjectivité dans leur appréciation », ce qui « [risquait] en effet d'exposer le système d'appréciation au reproche de l'arbitraire, tout en formant une source de contentieux supplémentaire ».⁴

L'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles sera limitée aux évaluations qui ont lieu lors de l'accès au niveau supérieur et ensuite lors des promotions aux différents grades dans le niveau supérieur. Le dispositif sera toutefois maintenu pour les fonctionnaires stagiaires et les employés en période d'initiation. De même, la gestion par objectifs qui forme la base du système et qui comprend l'organigramme, la description de fonction, le programme de travail de l'administration et, s'il y a lieu, de ses différentes unités organisationnelles, le plan de travail individuel ainsi que l'entretien individuel du fonctionnaire avec son supérieur hiérarchique sera maintenue, ceci sous réserve de quelques adaptations en ce qui concerne notamment les délais dans lesquels devront être organisés les entretiens individuels. En ce qui concerne la procédure d'amélioration des performances professionnelles (article 4^{ter} du statut général) et la procédure d'insuffisance professionnelle (article 42 du statut général), celles-ci sont également maintenues, étant entendu que la procédure d'amélioration des performances professionnelles sera à l'avenir limitée au cas où les performances de l'agent sont insuffisantes et cela en dehors de la mise en œuvre d'un système d'appréciation des compétences professionnelles tel qu'il est appliqué à l'heure actuelle.

Le Conseil d'Etat regrette que l'exposé des motifs ne fasse pas état d'une évaluation du dispositif créé en 2015. Compte tenu du fait que ce dispositif représentait un changement de paradigme dans le fonctionnement de l'administration luxembourgeoise, il aurait été indiqué d'en faire une évaluation et d'intégrer les conclusions de cette évaluation dans l'exposé des motifs afin de mieux faire ressortir les motivations qui sont à la base de la démarche du Gouvernement.

Le Conseil d'État rappelle encore qu'il s'était inquiété de l'impact des mesures prises en 2015 sur le fonctionnement de l'administration. L'exposé des motifs reste muet à cet égard. Dans la même perspective que celle qui était la sienne en 2015, et tout en approuvant l'approche qui est celle des auteurs et en soulignant l'importance des entretiens individuels pour une bonne gestion du personnel et de l'administration, le Conseil d'État se demande si l'augmentation conséquente de la fréquence des entretiens individuels et de l'établissement des plans de travail individuels envisagée par le projet de loi sous revue ne pèsera pas sur le fonctionnement de l'administration. Il constate que la fiche financière ne fait pas état d'un impact budgétaire des mesures proposées à ce niveau.

Examen des articles

Article 1^{er}

Point 1^o, lettre a)

Sans observation.

⁴ Doc. parl. n° 6457³, p.11.

Point 1°, lettre b)

Sans observation.

Point 2°

La disposition proposée modifie l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, de la loi précitée du 16 avril 1979. L'article en question traite des conditions d'admission au service de l'État et énumère en son paragraphe 1^{er}, alinéa 4, une série d'hypothèses dans lesquelles l'admission au service de l'État est refusée aux candidats. En l'occurrence, la disposition supprime la référence au « niveau de performance 1 », ce qui s'explique par l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles, et la remplace par une référence à l'« appréciation professionnelle insuffisante ». Le Conseil d'État comprend qu'il s'agit de viser la situation où un candidat a été au service de l'État et que par deux fois ses performances ont été jugées insuffisantes, ce qui déclenche une procédure qui se situe en dehors du système d'appréciation des performances professionnelles. Le Conseil d'État propose dès lors de viser les candidats dont les performances professionnelles ont été jugées insuffisantes deux fois lors d'engagements antérieurs au service de l'État en écrivant :

« Elle est également refusée aux candidats dont le contrat a été résilié sur base de l'article 5 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, dont le stage a été résilié pour motifs graves ou qui ont dont les performances professionnelles ont été considérées comme étant insuffisantes deux fois lors d'engagements antérieurs au service de l'État obtenu pour la seconde fois une appréciation professionnelle insuffisante. »

Point 3°, lettre a)

La modification en question vise à adapter le délai dans lequel doit être effectué l'entretien individuel. Celui-ci devra à l'avenir être organisé une fois par an et non plus lors de la dernière année de la période de référence, ceci tout en laissant au chef d'administration le pouvoir de déterminer la période la plus propice à l'organisation de tels entretiens. Au commentaire de l'article, les auteurs du texte soulignent l'importance d'un tel entretien qui permet non seulement de faire le bilan de la satisfaction de l'agent et de ses souhaits de développement professionnel, mais également de prévenir des risques psychosociaux.

Le Conseil d'État estime que la référence au pouvoir du chef d'administration de déterminer la période pour l'organisation des entretiens n'ajoute rien à la substance du dispositif, vu que ce pouvoir découle naturellement des pouvoirs conférés par l'article 4 de la loi précitée du 16 avril 1979 au chef d'administration en relation avec l'organisation de son administration. Il pourrait d'ores et déjà marquer son accord avec la suppression des termes « au cours d'une période à déterminer par le chef d'administration ».

Pour le surplus, le Conseil d'État renvoie encore à ses considérations générales concernant l'impact que l'adaptation de la fréquence de l'entretien individuel et de l'établissement du plan de travail individuel aura sur le fonctionnement de l'administration.

Point 3°, lettre b)

Sans observation.

Point 4°

Le point 4° abroge la disposition relative au système d'appréciation des performances professionnelles des fonctionnaires de l'État figurant à l'article 4*bis* de la loi précitée du 16 avril 1979 applicable aux fonctionnaires nommés ainsi qu'aux stagiaires et la remplace par une disposition qui prévoit désormais un système d'appréciation pour les seuls fonctionnaires stagiaires et employés qui se trouvent en période d'initiation.

Concernant ce dispositif reconfiguré applicable aux stagiaires, et pour ce qui est des changements effectués par rapport au système actuellement en vigueur, le Conseil d'État note la suppression des niveaux de performance, ces derniers étant remplacés par la notion d'« appréciation professionnelle insuffisante » ainsi que des modifications au niveau des modalités d'organisation de l'entretien d'appréciation qui découlent notamment de l'abandon de la notion de « période de référence ».

Le Conseil d'État constate cependant également que les critères sur la base desquels l'appréciation est faite restent inchangés, à savoir la réalisation du plan de travail individuel ainsi que la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction. Il rappelle qu'il avait critiqué dans son avis précité du 21 janvier 2014 l'imprécision des termes utilisés. Il regrette que les auteurs du projet de loi n'aient pas saisi l'occasion pour mieux cerner certaines notions comme celles de « compétences techniques » ou encore de « compétences comportementales ».

Une telle amélioration du dispositif aurait été souhaitable, et ceci d'autant plus que la sanction en cas d'appréciation professionnelle insuffisante reste la même que dans le système actuellement en place lorsque le stagiaire obtient un niveau de performance 1, à savoir la résiliation du stage.

Point 5°

Les modifications apportées à l'article 4*ter* visent, selon les auteurs, à tenir compte des modifications entreprises en relation avec le système d'appréciation des performances professionnelles des fonctionnaires de l'État.

L'article 4*ter* qu'il est envisagé de modifier concerne la procédure d'amélioration des performances professionnelles, qui peut actuellement être déclenchée dans deux cas de figure, soit en présence d'une appréciation aboutissant à un niveau de performance 1, soit lorsque le chef d'administration en arrive au constat que les performances de l'agent sont insuffisantes.

Il ressort du commentaire accompagnant l'article sous revue qu'il est prévu de maintenir, et ce malgré la suppression du système d'appréciation des performances professionnelles des fonctionnaires et employés de l'État, la procédure d'amélioration des performances. Celle-ci sera cependant

désormais limitée au seul deuxième cas de figure couvert par l'article 4ter. Elle pourra ainsi être déclenchée « à tout moment » lorsque le chef d'administration constate que les performances professionnelles d'un agent sont insuffisantes. De même, la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 42 est également maintenue⁵.

Le Conseil d'État ne voit pour sa part pas d'inconvénient à maintenir ce dispositif qui permet au chef d'administration de prendre les mesures nécessaires en cas de performances insuffisantes de la part d'un fonctionnaire, sans devoir passer par la voie disciplinaire. L'article 4ter et l'article 42 qui définit la procédure d'insuffisance professionnelle constituent en effet un ensemble cohérent qui donne la possibilité au fonctionnaire concerné d'améliorer ses performances dans un premier temps. La procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 42, qui est déclenchée lorsque le rapport d'amélioration des performances professionnelles fait apparaître une appréciation professionnelle insuffisante, lui offre ensuite toutes les garanties d'un traitement équitable et impartial.

En ce qui concerne la formulation du dispositif, le Conseil d'État suggère de supprimer à l'alinéa 2 la référence aux critères du système d'appréciation prévus à l'article 4bis, paragraphe 2, de la loi précitée du 16 avril 1979, dans la teneur qui lui est donnée par le projet de loi sous avis, et d'inscrire les critères afférents directement dans la disposition sous revue pour en souligner l'autonomie par rapport au système d'appréciation qui est maintenu pour les stagiaires. Le Conseil d'État pourrait d'ores et déjà marquer son accord avec la reformulation suivante :

« **Art. 4ter.** Lorsque les performances du fonctionnaire sont insuffisantes, le chef d'administration déclenche la procédure d'amélioration des performances professionnelles. Au début de cette procédure, un programme d'appui d'une durée maximale d'une année est établi afin d'aider le fonctionnaire à retrouver le niveau de performance requis.

À la fin du programme d'appui, un rapport d'amélioration des performances professionnelles ~~sur la base des critères du système d'appréciation prévus à l'article 4bis, paragraphe 2~~ est établi par le chef d'administration. L'appréciation des performances du fonctionnaire est faite sur base des critères d'appréciation suivants :

1° la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction,

2° la réalisation du plan de travail individuel.

Si les performances du fonctionnaire sont suffisantes, la procédure est arrêtée. Si les performances du fonctionnaire sont insuffisantes, la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 42 est déclenchée. »

Point 6°

Sans observation.

⁵ Le commentaire de l'article précise ce qui suit :

« La deuxième hypothèse de déclenchement de cette procédure subsiste. Ainsi, le chef d'administration peut, à tout moment, recourir à la procédure d'amélioration des performances professionnelles lorsqu'il constate que les performances professionnelles d'un fonctionnaire de l'État ou d'un employé de l'État sont insuffisantes ».

Article 2

L'article 2 modifie la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'État en supprimant la disposition qui institue un système d'appréciation spécifique destiné à évaluer les compétences de direction et d'encadrement des fonctionnaires de l'État nommés à une telle fonction.

Le Conseil d'État prend acte de cette modification. Il estime toutefois qu'un système d'évaluation des compétences de direction et d'encadrement des candidats à un poste de dirigeant répondant à certains critères, qui s'appliquerait au moment où ils postulent, serait de nature à leur garantir une certaine objectivité et impartialité.

Article 3

Les modifications proposées à travers l'article sous revue visent à adapter la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État en vue de tenir compte de la suppression du système d'appréciation des performances professionnelles.

Point 1°

La disposition sous revue vise à adapter l'article 7 de la loi précitée du 25 mars 2015 qui énumère les hypothèses de résiliation du contrat de travail de l'employé de l'État et cela pour tenir compte de la suppression du système d'appréciation et de la reformulation des dispositifs prévus aux articles *4bis* et 42 de la loi précitée du 16 avril 1979.

Comme pour les fonctionnaires de l'État, la suppression du système d'appréciation n'affecte pas la procédure d'amélioration des performances professionnelles ainsi que la procédure d'insuffisance professionnelle qui peuvent être déclenchées à tout moment. Ces procédures qui sont prévues aux articles *4ter* et 42 de la loi précitée du 16 avril 1979 sont en effet applicables à l'employé de l'État en vertu des dispositions de l'article 1^{er}, paragraphe 5, alinéas 1^{er} et 3 nouveau, de la même loi. Le Conseil d'État renvoie à ses observations concernant l'article 1^{er}, pont 5°, du projet de loi.

L'alinéa 1^{er} de l'article 7 de la loi précitée du 25 mars 2015, tel que reformulé, ne donne pas lieu à observation.

En ce qui concerne le nouvel alinéa 2, le Conseil d'État suggère de le reformuler comme suit pour tenir compte du fait que la disposition vise successivement deux cas de figure différents :

« Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé qui est en période d'initiation est résilié lorsque l'employé s'est vu attribuer une appréciation professionnelle insuffisante par application de l'article *4bis* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé est encore résilié ~~et~~ en cas de décision de résiliation prononcée par la commission d'appréciation des performances professionnelles par application de l'article 42 de la même loi. »

Sans observation.

Article 4

L'article 4 modifie la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État en vue d'y supprimer les références au système d'appréciation qui est aboli à travers le projet de loi sous revue et de prolonger la durée du mécanisme temporaire de changement de groupe prévu à l'article 54.

Les modifications opérées à travers les points 1°, 2° et 3°, lettre a), ne donnent pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

En ce qui concerne le point 3°, lettre b), il vise à supprimer, à l'endroit de l'article 54 de la loi précitée du 25 mars 2015, qui traite du mécanisme dit de la voie expresse, la disposition qui prévoit à l'heure actuelle que « [p]our la sélection des candidats, il sera tenu compte, s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire en question ».

Selon le commentaire de l'article, cette modification constituerait la suite logique de l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles. Le Conseil d'État s'interroge toutefois sur la pertinence de cet argumentaire, et cela au regard du fait qu'il s'agit en l'occurrence d'un dispositif, certes d'appréciation, mais spécifique au contexte de l'article 54. Le Conseil d'État relève encore que d'autres dispositifs spécifiques, dont notamment celui prévu à l'article 16 de la même loi relatif aux postes à responsabilité, comportent également une appréciation des compétences personnelles des fonctionnaires⁶. En principe, l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles ne devrait en tout cas pas s'opposer à la prise en compte des compétences des fonctionnaires dans le cadre du mécanisme prévu à l'article 54 de la loi précitée du 25 mars 2015.

⁶ Art. 16. (1) (Loi du 26 juillet 2023) : « Les fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières des rubriques « Administration générale », « Armée, Police et Inspection générale de la Police » et « Douanes » classés à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de leur sous-groupe de traitement et titulaires d'un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration et approuvé comme tel par le ministre du ressort, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Le chef d'administration soumet au ministre du ressort son avis au sujet :

a) des postes à responsabilités particulières de son administration ;

b) du nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;

c) des noms des fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »

Le ministre du ressort procède sous forme d'arrêté à la désignation des fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières. [...]

Le Conseil d'État suggère aux auteurs de maintenir la disposition en question en la reformulant comme suit :

« Pour la sélection des candidats, il sera tenu compte, s'il y a lieu, ~~de l'appréciation~~ des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire en question. »

Article 5

L'article sous revue modifie la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale, d'une part, en vue d'adapter les dispositions qui comportent une référence à l'article 4*bis* du statut général, article dont la formulation est adaptée et dont l'applicabilité est désormais limitée aux fonctionnaires stagiaires et employés en période d'initiation et, d'autre part, afin de prolonger la durée du mécanisme temporaire de changement de groupe prévu à l'article 94 de la loi précitée du 18 juillet 2018.

Les modifications opérées à travers les points 1° et 2°, lettre a), ne donnent pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

En ce qui concerne le point 2°, lettre b), le Conseil d'État renvoie à ses observations concernant l'article 4, point 3°, lettre b).

Ici encore, il suggère aux auteurs de maintenir la disposition en question en la reformulant comme suit :

« Pour la sélection des candidats, il sera tenu compte, s'il y a lieu, ~~de l'appréciation~~ des compétences professionnelles et personnelles du policier en question. »

Article 6

L'article sous revue modifie la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police, d'une part, afin de prolonger la durée du mécanisme temporaire de changement de groupe prévu à l'article 30 de la loi en question (point 1°) et, d'autre part, pour supprimer la référence à l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire dans le contexte l'application du mécanisme temporaire de changement de groupe susvisé figurant au même article 30 (point 2°).

La modification opérée à travers le point 1° ne donne pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

En ce qui concerne le point 2°, le Conseil d'État renvoie à ses observations concernant l'article 4, point 3°, lettre b) et l'article 5, point 2°, lettre b).

Ici encore, il suggère aux auteurs de maintenir la disposition en question en la reformulant comme suit :

« Pour la sélection des candidats, il sera tenu compte, s'il y a lieu, ~~de l'appréciation~~ des compétences professionnelles et personnelles du policier en question. »

Article 7

L'article 7 supprime la référence, au niveau de la loi modifiée du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte

épargne-temps dans la Fonction publique, au congé de reconnaissance alloué au fonctionnaire ayant obtenu un niveau de performance 4 à travers le système d'appréciation des performances professionnelles, et cela dans le cadre de l'abolition de ce dernier.

La disposition ne donne pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

Article 8

L'article sous revue prévoit une entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2024. Le Conseil d'État donne à considérer que l'article sous revue devra être adapté en fonction de l'évolution de la procédure législative et cela de façon à éviter une rétroactivité du dispositif.

Observations d'ordre légistique

Observations générales

Le Conseil d'État signale qu'il y a lieu d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé, en commençant par l'article et ensuite, dans l'ordre, le paragraphe, l'alinéa, le point, la lettre et la phrase visés. Ainsi, à titre d'exemple, il faut écrire à l'article 1^{er}, point 1^o, lettre b), sous ii., « À l'alinéa 2, deuxième phrase, les termes [...] ».

Il convient d'éviter des formulations comme « la dernière phrase ». Mieux vaut préciser le numéro de la phrase en question.

Il est indiqué de regrouper les modifications qu'il s'agit d'apporter à une même subdivision d'un même article sous un seul article, en reprenant chaque modification sous un numéro « 1^o », « 2^o », « 3^o » ... Les modifications à effectuer à une même subdivision peuvent être regroupées sous un même numéro à leur tour en ayant recours à une subdivision en lettres minuscules alphabétiques suivies d'une parenthèse fermante a), b), c), ... Ces subdivisions sont elles-mêmes éventuellement subdivisées en chiffres romains minuscules suivis d'une parenthèse fermante lorsqu'il s'agit de regrouper des modifications qu'il s'agit d'apporter à une même subdivision sous une seule lettre. Ainsi, l'article 1^{er}, point 5^o, est à restructurer comme suit :

« 5^o L'article 4^{ter} est modifié comme suit :

- a) L'alinéa 1^{er}, première phrase, est modifié comme suit :
 - i) Les termes [...].
 - ii) Les termes [...].
- b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :
 - i) À la première phrase, les termes [...].
 - ii) À la deuxième phrase, les termes [...].
 - iii) À la troisième phrase, les termes [...]. »

Intitulé

Au point 6^o, le terme « et » *in fine* est à omettre comme étant superfétatoire.

Article 1^{er}

Au point 1^o, lettre a), il convient d'écrire « Au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, phrase liminaire, les termes [...] ».

Au point 1^o, lettre b), les subdivisions en chiffres romains minuscules sont à faire suivre d'une parenthèse fermante i), ii), iii) ... Cette observation vaut également pour l'article 4, point 1^o.

Au point 2^o, le Conseil d'État tient à relever que la modification est à apporter à l'alinéa 4 et non pas à l'alinéa 3 du paragraphe 1^{er} de l'article 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. Par ailleurs, il convient de viser tous les termes à remplacer en écrivant « un niveau de performance 1 ».

Au point 3^o, lettre a), il y a lieu de viser l'alinéa 6 et non pas l'alinéa 5. De même, à l'endroit de la lettre b) du même point, il faut viser l'alinéa 7 au lieu de l'alinéa 6.

Au point 5^o, lettre b), le Conseil d'État signale que lors des renvois, les différents éléments auxquels il est renvoyé sont à séparer par des virgules. Ainsi, il convient d'insérer une virgule à la suite des termes « prévus à l'article 4*bis*, paragraphe 2 », à insérer. En outre, il convient de citer correctement les termes utilisés à l'article 4*ter*, alinéa 2, de la loi précitée du 16 avril 1979 en omettant la virgule avant les termes « est établi par le chef d'administration ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 20 votants, le 25 juin 2024.

Le Secrétaire général,

s. Marc Besch

Le Président,

s. Marc Thewes