

A-3767/22-68

Doc. parl. n° 8068



CHFEP

Chambre des fonctionnaires
et employés publics

A V I S

du 17 octobre 2022

sur

le projet de loi sur le régime d'indemnisation et de compensation opérationnel de l'Armée luxembourgeoise et portant abrogation de la loi du 22 avril 2009 portant réglementation des compensations et récupérations en faveur du personnel militaire de carrière pour sa participation aux entraînements et instructions militaires ainsi qu'au service de garde

Par dépêche du 24 août 2022, Monsieur le Ministre de la Défense a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Ledit projet vise à réformer et à remplacer la législation actuellement en vigueur en matière de compensation spéciale du personnel militaire pour la participation aux activités d'instruction, d'entraînement et opérationnelles au niveau national, activités qui s'inscrivent dans un cadre dérogatoire au régime de travail général prévu par le droit national.

Le texte appelle les observations suivantes de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

Remarques d'ordre général

D'après l'exposé des motifs joint au projet sous avis, ce dernier apporte certaines innovations par rapport au régime de compensation du personnel de l'Armée qui est actuellement applicable. Ainsi, le système de compensation pour les activités militaires s'appliquera désormais non seulement aux militaires de carrière, mais aussi aux soldats volontaires et au personnel adjoint à l'Armée par une commission militaire. En outre, certaines activités opérationnelles et de soutien seront dorénavant couvertes sur le territoire national et dans les pays voisins du Luxembourg. Finalement, les indemnités compensatoires seront augmentées et exprimées en points indiciaires pour permettre leur adaptation automatique au coût de la vie.

Si toutes ces innovations sont louables, le projet de loi introduit cependant maintes mesures qui constituent une détérioration par rapport au régime de compensation actuellement appliqué. De plus, le texte ne respecte pas les mesures retenues dans l'accord du 12 juillet 2019 relatif au temps de travail et de repos dans l'Armée, conclu entre le gouvernement, la CGFP et les associations professionnelles représentant le personnel de l'Armée.

L'exposé des motifs mentionne à plusieurs reprises la nécessité de garantir l'opérationnalité de l'Armée pour justifier les mesures prévues par le projet de loi. Il ne relève toutefois nulle part, heureusement, un problème réel et avéré pour l'opérationnalité de l'Armée.



Si la Chambre est d'accord que l'opérationnalité de l'Armée doit être assurée, celle-ci ne doit pas pouvoir être abusée comme argument pour léser le personnel de l'Armée.

L'exposé des motifs énonce que « *l'augmentation des compensations horaires, telles qu'envisagées par l'accord du 12 juillet 2019 présente un risque considérable pour l'opérationnalité et pour le bon fonctionnement de l'Armée* », « *ceci notamment à la lumière des grandes périodes d'absence des membres de l'Armée suite à une telle activité militaire ainsi que de l'accumulation de ces heures de compensation* ».

Si on pouvait à la limite comprendre l'argument relatif à l'accumulation des heures de compensation en cas de surcompensation exagérée des heures de travail prestées dans le cadre des activités militaires, un tel argument ne saurait toutefois être invoqué pour la compensation pure et simple des heures de travail conformément aux principes nationaux et internationaux du droit du travail, et notamment au principe selon lequel une heure de travail réellement prestée doit être compensée effectivement par une heure. Or, le projet de loi ne respecte pas ce principe fondamental. Ainsi, l'article 5 prévoit par exemple que, pour les soldats volontaires, les heures de compensation en nature seront comptabilisées à raison d'une demi-heure seulement par heure réellement prestée (au-delà de la huitième heure). De plus, cette règle de compensation ne vaut pas pour les militaires de carrière, pour lesquels les heures de compensation en nature sont comptabilisées par unité de temps réellement prestée! Le texte crée donc une éclatante inégalité de traitement entre des agents publics qui sont dans la même situation.

L'exposé des motifs évoque par ailleurs un « *risque considérable pour l'opérationnalité et pour le bon fonctionnement de l'Armée* » en raison du système de compensation qui a été retenu dans l'accord susvisé.

La Chambre ne saurait accepter l'argument d'un risque non avéré pour l'opérationnalité de l'Armée pour justifier une violation des principes fondamentaux du droit du travail du fait que le personnel concerné n'est pas correctement compensé.

Le manque de personnel auprès de l'Armée, qui est mentionné à l'exposé des motifs, ne saurait pas non plus servir comme argument pour ne pas compenser adéquatement le personnel en service et pour ne pas respecter les principes du droit du travail.

Pour ce qui est des règles relatives à l'aménagement du temps de travail applicables en la matière, il est précisé à l'exposé des motifs que « *la participation à ces activités militaires se situe d'un point de vue juridique en dehors de la directive 2003/88/CE* » et que le but du projet de loi est de régler « *la compensation et l'indemnisation d'activités, qui s'exercent en dehors du champ d'application de la directive 2003/88/CE* ».

Toutefois, la directive n'exclut nulle part d'office les activités militaires en question de son champ d'application. Au contraire, l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la directive dispose que « *la présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE (...)* ». Cette dernière prévoit en son article 2, paragraphe 2, que « *la présente directive n'est pas applicable lorsque*

des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante » et que, « dans ce cas, il y a lieu de veiller à ce que la sécurité et la santé des travailleurs soient assurées, dans toute la mesure du possible, compte tenu des objectifs de la présente directive ».

Il en découle d'abord que les règles européennes sont donc toujours applicables en principe. Ensuite, dans le cas où des particularités inhérentes aux activités concernées s'opposeraient de manière contraignante à l'application desdites règles, il faudra tout de même respecter les objectifs de la directive – c'est-à-dire les principes fondamentaux établis par celle-ci – tout en pouvant seulement déroger sur certains points bien définis à ces règles.

Concernant les activités militaires en cause, il y a lieu de distinguer entre plusieurs périodes: la période de l'activité elle-même, la période avant l'activité et la période après l'activité. Au cours de la période de l'activité militaire (par exemple assistance de la population par l'Armée lors d'un événement naturel), il peut être dérogé aux règles générales d'aménagement du temps de travail, ce qui est logique. Toutefois, pendant les périodes avant et après l'activité militaire, il ne peut plus être dérogé à ces règles. De plus, toutes les périodes au cours desquelles des prestations de travail sont réellement effectuées, et même les périodes de garde dormante durant lesquelles aucun travail effectif n'est accompli, doivent être intégralement considérées comme du temps de travail conformément à la directive 2003/88/CE, et être rémunérées (à un taux réduit pour les heures de repos le cas échéant) en tant que telles (cf. arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 15 juillet 2021, affaire C-742/19).

Selon l'exposé des motifs, les activités couvertes par le régime de compensation mis en place sont des « *activités ayant les caractéristiques d'une crise ou catastrophe naturelle, lors desquelles un déploiement de l'Armée doit pouvoir se faire sans contraintes au niveau de l'aménagement du temps de travail, soit (des) activités ayant pour objet de préparer le personnel de l'Armée à des situations de guerre d'une façon la plus réaliste possible et lors desquelles il serait contradictoire, voire même irresponsable d'exiger le respect d'un cadre normatif concernant le temps de travail* ».

La Chambre des fonctionnaires et employés publics ne saurait marquer son accord avec l'affirmation selon laquelle les activités en question justifieraient l'absence total d'un cadre normatif quelconque concernant le temps de travail. Une telle position est contraire aux principes internationaux et européens de protection des travailleurs, y compris du personnel des forces armées. Un cadre normatif minimal fixant certaines règles fondamentales, notamment en matière de repos, doit dans tous les cas être mis en place.

L'extrait susvisé de l'exposé des motifs évoque parmi les activités donnant lieu à une compensation les « *activités ayant pour objet de préparer le personnel de l'Armée à des situations de guerre* ». Est donc visé l'entraînement pour faire face à la guerre, mais non pas le cas de guerre lui-même.

La Chambre se demande dès lors sur la base de quel texte le personnel de l'Armée serait compensé en cas de guerre – en espérant qu'une telle situation ne se produira jamais. Le dossier sous avis est muet sur ce point.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics reviendra ci-après, dans le cadre de l'examen des articles, plus en détail sur les différents problèmes qui se poseront pour le personnel de l'Armée du fait des règles prévues par le projet de loi sous avis.

Elle se demande finalement s'il ne serait pas opportun, et plus favorable pour le personnel concerné, d'appliquer dans la mesure du possible tout simplement les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail qui sont normalement applicables dans la fonction publique et de prévoir le cas échéant un système de compensation spéciale complémentaire pour les activités militaires spécifiques, au lieu de créer un régime dérogatoire qui est défavorable, injuste et contraire aux principes fondamentaux du droit du travail.

La solution la plus facile et convenable serait probablement d'appliquer à la compensation pour la participation aux activités militaires les règles prévues à l'article 19 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, article qui traite de l'indemnisation des heures supplémentaires. Ainsi, chaque heure de travail effectivement prestée serait comptabilisée intégralement et elle serait rémunérée correctement avec le complément dû pour la prestation d'heures supplémentaires dans la fonction publique. Étant donné que les heures supplémentaires doivent être autorisées, les heures prestées dans le cadre des activités militaires (du moins celles qui sont prévisibles ou planifiées) sont par ailleurs soumises au contrôle politique.

Examen des articles

Ad article 2

Le projet de loi met en place un régime de durée de travail et d'aménagement du temps de travail et de repos qui est dérogatoire aux règles générales prévues par la directive 2003/88/CE et par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics renvoie d'abord aux « *Remarques d'ordre général* » ci-avant et elle rappelle que la directive n'empêche nullement l'application aux opérations militaires en question des règles générales en matière de durée de travail et d'aménagement du temps de travail, bien au contraire. Les objectifs de la directive devront dans tous les cas être respectés. Le fait de suspendre purement et simplement l'intégralité desdites règles au détriment du personnel concerné est contraire aux objectifs de la directive et à la jurisprudence européenne afférente.

Ensuite, la Chambre relève que le texte sous avis ne détermine pas de durée maximale de travail et de durée de repos minimale subséquente pour le personnel de l'Armée participant à des opérations militaires, ce qui est contraire à l'article 31 de la Charte

des droits fondamentaux de l'Union européenne. Cet article, qui est applicable aux activités militaires, prévoit en effet que « *tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire (...)* ».

Dans ce contexte, la Chambre renvoie par ailleurs à la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, dont la transposition en droit national fait actuellement l'objet du projet de loi n° 8070. Cette directive établit des droits minimaux pour les travailleurs en matière de l'accès de ceux-ci aux informations essentielles concernant leurs relations et conditions de travail. Les dispositions en question sont bien applicables au personnel des forces armées des États membres de l'Union européenne.

L'article 2 du texte sous examen prévoit que toutes les dispositions relatives à la durée de travail et à l'aménagement du temps de travail prévues par le statut général ne seront pas applicables aux activités militaires visées par le projet de loi. Il s'agit des articles 18 à 19quater du statut général.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics ne saurait marquer son accord avec une telle mesure. Elle demande de déterminer avec précision à l'article 2 celles des dispositions du statut général qui réellement ne peuvent pas être appliquées aux activités militaires couvertes par le projet de loi. Il en est ainsi par exemple des articles 18-4 et 18-5, traitant des repos journalier et hebdomadaire.

De l'avis de la Chambre, les règles générales en matière de durée de travail et d'aménagement du temps de travail, y compris celles concernant l'enregistrement du temps de travail et la prestation d'heures supplémentaires, doivent dans tous les cas continuer à s'appliquer. À défaut, il ne sera pas possible de contrôler le nombre des unités de temps réellement prestées (cf. article 5, paragraphe (1)).

Finalement, la Chambre fait encore remarquer que la dérogation instituée par l'article 2 vise seulement les militaires de carrière et les agents engagés par le biais d'une commission militaire. En effet, les dispositions du statut général ne sont pas applicables aux volontaires de l'Armée. Selon le dossier sous examen, ces derniers devraient donc continuer à être soumis au statut du volontariat à côté des règles spéciales prévues par le projet de loi, ce qui ne fait pas de sens.

Ad article 3

D'après l'article sous rubrique, le régime de compensation et d'indemnisation proposé ne sera pas applicable à l'instruction de base, à la formation militaire théorique et pratique pendant le stage, à la formation continue et à la formation spéciale à accomplir en cas de changement de groupe de traitement.

La Chambre comprend qu'il en découle que le régime de travail régulier sera dès lors applicable au personnel concerné pendant lesdites périodes d'instruction et de formation.

Elle signale dans ce contexte que le régime de travail des volontaires de l'Armée est actuellement lacunaire et source d'insécurité juridiques pour les personnes concernées, et elle renvoie à ce sujet aux développements y relatifs dans son avis n° A-3591 du 7 décembre 2021 sur le projet de loi n° 7880 sur l'organisation de l'Armée luxembourgeoise. À défaut de dispositions légales spécifiques applicables aux contrats conclus avec les volontaires, ce sont les dispositions du Code du travail qui devraient en effet s'appliquer en la matière.

Ad article 4

L'article 4 traite de l'indemnisation pécuniaire pour la participation aux activités militaires d'instruction et d'entraînement ayant une durée supérieure à vingt-quatre heures.

D'après le texte proposé, les fonctionnaires faisant partie du personnel de l'Armée bénéficieront d'une indemnité de 6,50 points indiciaires par jour, tandis que les soldats volontaires n'obtiendront qu'une indemnité de 4,50 points indiciaires par jour. En outre, la valeur du point indiciaire applicable à l'indemnité des fonctionnaires correspondra à 21,2002547 euros, alors que celle applicable à l'indemnité des soldats volontaires équivaldra seulement à 20,0746124 euros.

Ces dispositions créent une inégalité de traitement frappante et non justifiée entre les fonctionnaires de l'Armée et les soldats volontaires.

Si une différenciation de la rémunération de base est justifiée du fait que celle-ci dépend de la carrière des agents concernés, il ne peut pas être ainsi des indemnités spéciales octroyées pour l'exercice d'une mission spécifique. L'exercice des mêmes missions à l'Armée, peu importe la carrière ou fonction (militaire de carrière ou soldat volontaire) et le groupe de traitement, devrait donner droit à la même indemnisation.

Cette façon de faire correspond d'ailleurs à la position du Conseil d'État, qui, en matière d'octroi de primes, s'était prononcé dans ce sens dans son avis complémentaire du 7 novembre 2017 sur les amendements parlementaires du 25 juillet 2017 au projet de loi n° 6861 portant organisation de la sécurité civile et création d'un Corps grand-ducal d'incendie et de secours. En effet, le Conseil d'État avait estimé que le champ des activités donnant droit à la prime de risque (dont le montant varie en fonction de l'importance du risque) pour les pompiers professionnels devrait être limité davantage *« à celles comportant un risque réel pour la sécurité ou la santé des agents concernés, indépendamment de leur classement fonctionnel »*.

En outre, la Chambre des fonctionnaires et employés publics rappelle que, conformément à la directive 2003/88/CE et à la jurisprudence afférente (cf. notamment affaire C-742/19), les principes généraux en matière de durée de travail et d'aménagement du

temps de travail devront toujours rester applicables aux agents participant aux activités militaires, sans préjudice de mesures de compensation et d'indemnisation spéciales.

Ad article 5

Concernant la compensation en nature pour la participation aux activités militaires d'instruction et d'entraînement, le texte sous avis met encore en place une inégalité de traitement entre les fonctionnaires de l'Armée et les soldats volontaires.

Ainsi, l'article 5, paragraphe (1), prévoit que, « *pour les soldats volontaires de l'Armée, les heures de compensation en nature sont comptabilisées à raison d'une demi-heure (sic!) par heure réellement prestée au-delà de la huitième heure », tandis que pour les fonctionnaires, « *les heures de compensation en nature sont comptabilisées par unité de temps réellement prestée au-delà de la huitième heure ».**

De plus, le paragraphe (2) dispose que, pour toute activité militaire d'instruction et d'entraînement supérieure à vingt-quatre heures, les fonctionnaires de l'Armée bénéficient « *d'une compensation en nature à raison de quatre heures par jour ouvrable et de huit heures par jour chômé ou férié* », alors que les soldats volontaires bénéficient seulement « *d'une compensation en nature à raison de deux heures par jour ouvrable et de quatre heures par jour chômé ou férié* ».

La Chambre ne saurait marquer son accord avec de telles inégalités de traitement éclatantes entre fonctionnaires et soldats volontaires, agents qui se trouvent tous dans la même situation sur le terrain dans le cadre des activités militaires, d'autant plus que le dossier sous examen ne fournit aucune explication pertinente quant aux différences de traitement susmentionnées.

Selon le commentaire des articles, la différence de traitement est « *basée sur le statut, l'expertise et les responsabilités des soldats volontaires* ». La Chambre a vraiment du mal à suivre un tel argument déraisonnable. Imaginons que, dans l'ensemble de la fonction publique, une heure de travail effectivement prestée (au-delà de la huitième heure) ne serait comptabilisée (dans le cadre de l'horaire de travail mobile ou du compte épargne-temps) qu'à raison d'une demi-heure seulement pour une partie des agents publics en raison de leur statut, de leur carrière, de leur classement fonctionnel et/ou de leur tâche! Une telle position ne saurait être acceptée. Pour rappel: le système de compensation du temps de travail mis en place par le projet de loi sous avis remplace pour le personnel militaire participant à certaines activités et opérations de l'Armée le régime général de l'aménagement du temps de travail applicable dans la fonction publique et il n'est pas complémentaire à celui-ci.

Le texte projeté est non seulement contraire à l'article 10bis de la Constitution, mais également à la jurisprudence européenne, selon laquelle une heure de travail réellement prestée doit être compensée intégralement par une heure effective (cf. affaire C-742/19).

De plus, le texte est contraire aux dispositions de l'article 10 de l'accord du 12 juillet 2019 relatif au temps de travail et de repos dans l'Armée. En effet, ledit article prévoit entre autres que, « *pour toute activité supérieure à vingt-quatre heures, le personnel militaire* (c'est-à-dire tant les fonctionnaires que les soldats volontaires) *bénéficie d'une compensation en nature à raison de huit heures par jour ouvrable et de douze heures par jour chômé ou férié* ». Par ailleurs, il a été retenu dans l'accord que, pour toute activité inférieure à vingt-quatre heures et supérieure à dix heures, chaque heure de travail prestée est effectivement compensée par une heure.

Ad article 6

Selon l'article 6, le régime de compensation en nature projeté sera aussi applicable au personnel de l'Armée pour la participation aux « *activités opérationnelles nationales* », c'est-à-dire aux « *activités dans lesquelles le personnel de l'Armée participe à la protection des points et espaces vitaux du territoire national ou fournit assistance aux administrations publiques et à la population, en temps de crise* ».

Cette disposition manque de précisions. En effet, il n'est pas clair ce qui y est visé par « *en temps de crise* ».

Selon le commentaire de l'article 6, le texte viserait les crises au sens de l'article 2, point 2, de la loi modifiée du 23 juillet 2016 portant création d'un Haut-Commissariat à la protection nationale. La Chambre des fonctionnaires et employés publics est d'avis qu'il faudrait insérer cette précision dans le texte même de la loi, et non pas seulement dans le commentaire des articles.

Ensuite, elle fait remarquer que les activités opérationnelles donnant droit à une compensation en nature doivent également inclure les cas de réquisition de l'Armée prévus par la législation nationale (comme par exemple la réquisition de l'Armée par le bourgmestre en vertu de l'article 68 de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988).

Pour ce qui est de la participation aux activités opérationnelles en cas de crise ou de catastrophe en dehors du territoire national (dernier alinéa de l'article 6), il faudra préciser que sont concernées les opérations visées par les accords bilatéraux conclus entre le Luxembourg et ses pays voisins notamment.

Ad article 7

Concernant la participation aux activités opérationnelles, l'article 7 prévoit des règles de compensation en nature identiques à celles déterminées à l'article 5 pour la participation aux activités militaires d'instruction et d'entraînement. Le texte comporte ainsi de nouveau une inégalité de traitement entre fonctionnaires et soldats volontaires.

La Chambre renvoie partant aux observations formulées ci-avant quant à l'article 5. Tout comme la participation aux activités militaires d'instruction et d'entraînement, la participation aux activités opérationnelles doit être compensée conformément aux

principes fondamentaux et généraux en matière d'aménagement du temps de travail tels que prévus par la législation nationale et européenne (suivant la règle selon laquelle une heure de travail réellement prestée doit être compensée intégralement par une heure).

Par ailleurs, la Chambre se demande si les interruptions de travail (par exemple les périodes de repos sur le terrain au cours des opérations) sont comptabilisées comme temps de travail ou non. Le texte manque de précisions à ce sujet. Conformément à la jurisprudence européenne, ces périodes sont à considérer intégralement comme temps de travail.

Ad article 8

Selon le projet de loi, les heures de compensation accordées aux agents ayant participé à une activité militaire donnant lieu à une compensation en nature sont comptabilisées sur un « *relevé spécifique* ».

Étant donné que le texte vise à déroger au régime général en matière d'aménagement du temps de travail dans la fonction publique, ledit relevé remplacera donc pour les activités militaires en question l'enregistrement des heures dans le cadre de l'horaire de travail mobile et du compte épargne-temps (du moins pour les agents ayant le statut de fonctionnaire).

Or, le projet de loi manque de précisions concernant le fonctionnement du relevé spécifique (règles d'alimentation du relevé et d'utilisation des heures y inscrites, etc.).

Aux termes de l'article 8, paragraphe (1), première phrase, « *au moins un tiers des heures de compensation sont à prendre dans les trente jours qui suivent la fin de l'activité* ».

La Chambre des fonctionnaires et employés publics fait remarquer que la récupération physique/biologique est impérative pour les agents concernés après leur participation à une activité militaire. Pour cette raison, une période de repos minimale à déterminer dans la loi doit nécessairement se situer immédiatement après l'activité. Il s'agit du repos compensateur visé par la directive 2003/88/CE, repos auquel chaque travailleur a droit. Pour permettre au personnel concerné de récupérer de manière effective, le minimum prévu par le texte, à savoir un tiers des heures de compensation, n'est pas suffisant, alors surtout que pour les soldats volontaires, les heures de travail réellement prestées sont uniquement compensées pour moitié.

Si, pendant la période de participation à une activité militaire, il peut être dérogé aux règles de la directive 2003/88/CE, il n'en est plus ainsi pendant la période après l'activité militaire, où la directive est de nouveau applicable. Dans cet ordre d'idées, les dispositions générales concernant l'horaire de travail mobile et le compte épargne-temps devraient de nouveau jouer normalement durant la période après l'activité. Or, le compte épargne-temps et le relevé spécifique prévu par le projet sous avis sont

susceptibles d'interférer l'un sur l'autre dans un tel cas, ce qui risque de mener à des problèmes d'enregistrement et de gestion des heures de travail pour les agents concernés et pour l'Armée en tant qu'administration. S'y ajoute que, contrairement au compte épargne-temps (maximum de 1.800 heures), le relevé spécifique ne comporte aucune limite pour l'enregistrement des heures compensatoires.

Afin d'éviter des problèmes et des insécurités juridiques en la matière, la Chambre demande de déterminer clairement le mode de fonctionnement du nouveau relevé spécifique et la relation éventuelle de celui-ci avec le compte épargne-temps dans la fonction publique.

Concernant les soldats volontaires (qui ne disposent pas d'un compte épargne-temps comme les fonctionnaires), il faudra mettre en place un système identique d'enregistrement intégral du temps de travail, conformément aux règles applicables dans la fonction publique.

Ad article 9

L'article 9, paragraphe (2), alinéa 1^{er}, dispose que, « *à partir du passage au niveau supérieur, le militaire de carrière peut se voir accorder, par décision du ministre ayant la défense dans ses attributions, le versement d'une rémunération correspondant au solde des heures de compensation accumulées sur le relevé prévu à l'article 8 sous forme d'indemnité non pensionnable* ».

Il découle de la formulation « *à partir du passage au niveau supérieur* » que le militaire pourra se voir accorder le versement d'une rémunération correspondant au solde des heures qu'il a accumulées sur le relevé autant de fois qu'il le souhaite (chaque année, tous les six mois, etc.) et sans limite (sans préjudice du maximum des heures accumulées sur le relevé).

La Chambre des fonctionnaires et employés publics estime que cette disposition n'est pas en phase avec l'esprit de la directive 2003/88/CE.

Selon le dernier alinéa de l'article 9, l'indemnité versée au militaire sera fondée sur le traitement de base « *au moment de la demande* ».

La Chambre relève qu'il faudra y écrire « *au moment de la décision du ministre ayant la défense dans ses attributions* ». En effet, le traitement de base peut augmenter entre la demande présentée par l'agent et la décision prise par le ministre.

Finalement, la Chambre signale que, aux termes de l'article 9, alinéa 3, de la loi modifiée du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la fonction publique, l'indemnité versée à l'agent en cas de liquidation du compte épargne-temps est calculée en prenant en compte non seulement le traitement de base, mais également l'allocation de famille, les primes payées périodiquement et l'allocation de fin d'année.

Elle se demande pourquoi le texte sous avis ne tient pas compte de ces différents éléments de rémunération pour la liquidation du relevé spécifique.

Conclusion

Au vu de toutes les considérations qui précèdent – et du fait que le texte crée des inégalités de traitement éclatantes entre les fonctionnaires et les soldats volontaires auprès de l'Armée et qu'il porte par ailleurs atteinte aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2019 relatif au temps de travail et de repos dans l'Armée – la Chambre des fonctionnaires et employés publics ne se voit pas en mesure d'approuver le projet de loi lui soumis pour avis.

Elle demande de le revoir à la lumière des observations formulées ci-avant, en concertation et en accord avec toutes les représentations du personnel concernées, afin de mettre en place un régime de compensation et d'indemnisation opérationnel à l'Armée qui est bénéfique pour l'ensemble du personnel et pour l'organisation et le fonctionnement de l'Armée.

Ainsi délibéré en séance plénière le 17 octobre 2022.

Le Directeur,

G. TRAUFFLER

Le Président,

R. WOLFF