



Luxembourg, le 17 octobre 2022

Affilié :

au Syndicat Professionnel de la Force Publique (S.P.F.P.)
à la Confédération Générale de la Fonction Publique (C.G.F.P.)

Objet: Avis du SPAL sur le projet de loi 8068 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

Avis du Syndicat Professionnel de l'Armée Luxembourgeoise

Le projet de loi vise à reformer et à remplacer la législation actuellement en vigueur, nous constatons que'il est proposé d'augmenter les indemnités pécuniaires aussi bien pour les soldats volontaires que pour les militaires de carrière de manière qu'elles soient adaptées au coût de la vie actuelle, tout en tenant compte des tranches d'index qui sont tombées depuis 2019.

Il faut se rendre à l'évidence que, depuis la signature des accords du 12 juillet 2019, la jurisprudence européenne en matière d'aménagement du temps de travail, et ce notamment pour le personnel militaire, a évolué. Considérant que les prémisses ne sont plus exactement les mêmes aujourd'hui, il semble nécessaire de tenir compte des jurisprudences récentes dans le cadre du projet de texte sous avis.

Nonobstant ce constat, le SPAL et le CGFP se doivent de mettre en garde de balancer par-dessus bord les acquis sociaux par la formulation actuelle de l'article 2 du texte proposé. En effet, selon cet article il serait dérogé à l'entièreté du chapitre 7 sur la durée de travail et aménagement du temps de travail de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

En outre, certaines dispositions du texte proposé risquent, à la perception du SPAL, d'être contraires à la Constitution du Grand-Duché de Luxembourg. Ainsi, le principe de l'égalité des citoyens devant la loi ne semble pas respecté du fait que, dans une situation tout à fait comparable, une nette distinction est opérée en matière de compensation entre les militaires de carrière et les volontaires de l'Armée. En effet, selon le texte proposé un volontaire de l'Armée n'aurait droit

qu'à la moitié des compensations en nature dévolues aux militaires de carrière, les indemnités pécuniaires étant elles aussi sensiblement réduites au détriment des volontaires.

Un autre principe constitutionnel qui risque d'être violé est celui du droit des travailleurs, matière réservée à la loi conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe (5) de notre loi fondamentale. En effet, le texte proposé dérogerait aux dispositions du chapitre 7. Sur la durée de travail et aménagement du temps de travail de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, sans pour autant fixer les règles qui devraient trouver application.

Il semble par ailleurs complètement injuste et inutile que les compensations en nature soient mises sur un compte différent du compte épargne temps. Telle façon de procéder viderait les dispositions légales relatives au compte épargne temps de leur substance. Or, nous proposons également que les soldats volontaires reçoivent un compte épargne temps comme tout travailleur au sein de la Fonction publique et que tout le personnel puisse comptabiliser ses heures uniquement sur le compte épargne temps. (Loi 12 avril 2019)

Le SPAL se montre encore particulièrement consterné du fait que vous, Monsieur le Ministre, auteur du texte proposé LRICO et signataire de l'accord de 2019 précité, ai unilatéralement pris la décision de modifier les compensations convenues avec les partenaires sociaux. L'honnêteté et la politesse qui doivent guider les actions d'un décideur politique auraient exigé une information et concertation préalable avec lesdits partenaires sociaux. C'est précisément la raison pour laquelle une Commission de contrôle fût inscrite dans ledit Accord.

Comme discuté au cours des dernières réunions avec le Ministre de la Défense, le manque d'effectif est à l'origine de toute la problématique. Dans un contexte où le nombre de missions de l'armée ne cesse d'augmenter, il ne sert strictement à rien de camoufler ce manque d'effectif par des mesures compensatoires inacceptables à l'égard du personnel militaire.

Afin de dénouer la situation, le SPAL se permet donc de proposer une solution qui respecte à la fois la jurisprudence récente que les principes constitutionnels luxembourgeois et européen tout en préservant les acquis sociaux inscrits dans les dispositions statutaires.

Selon la jurisprudence récente, il semble acquis que la Directive 2003/88 UE ne s'applique pas au personnel militaire dans des situations bien définies. Afin de préserver les dispositions statutaires dudit chapitres 7 sur la durée de travail et aménagement du temps de travail de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, il n'y a donc lieu que de déroger aux limites du repos minimal journalier, hebdomadaire, le temps de pause, le temps de travail maximal hebdomadaire etc. pour ces situations bien définies. Considérant que les dispositions statutaires seraient ainsi maintenues, il n'y aurait plus de risque de violation du droit des travailleurs cités plus haut.

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 évènement 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).

Afin de résoudre ce problème, il n'y a lieu que de traiter la matière selon les dispositions statutaires actuelles régissant les heures supplémentaires avec, le cas échéant, les suppléments y prévus. Le risque de violation du principe de l'égalité des citoyens devant la loi en serait immédiatement écarté. De même, et considérant que les heures supplémentaires prévisibles doivent être autorisées par le ministre du ressort, le contrôle politique resterait garanti.

Pour ce qu'il en est de la rémunération des heures de repos ou de chômage dans les situations visées par la jurisprudence récente, le SPAL propose de les rémunérer à la moitié du taux horaire auquel le concerné à normalement droit.

Le conseil d'administration