



Monsieur Claude Wiseler
Président de la
Chambre des Député.e.s
Luxembourg

Luxembourg, le 7 août 2024

Monsieur le Président,

Par la présente, je me permets de poser une question à Monsieur le **Ministre de la Fonction publique** concernant les statuts du fonctionnaire et de l'employé de l'État.

Dans un article dans la presse nationale, il est question d'un licenciement d'une employée de l'État lorsque cette dernière était en arrêt de maladie. Outre ce cas particulier, dans l'article en question, plusieurs questionnements de portée générale sont soulevés, dont notamment certaines différences de traitement entre fonctionnaires. employé.e.s de l'État et salarié.e.s privé.e.s.

Rappelons dans ce contexte que le statut de l'employé.e de l'État prévoit, en cas d'ancienneté inférieure à 20 ans, qu'en cas d'absence pour raisons de santé pendant 6 mois consécutifs ou non au cours d'une période d'un an, la procédure de résiliation du contrat est déclenchée, sachant que ce délai peut être prolongé à 9 mois sur base d'un rapport médical circonstancié. Si par après, le contrôle médical conclut que la personne n'est pas invalide, le ministre du ressort est en droit de résilier le contrat. Notons qu'en cas d'ancienneté supérieure à 20 ans, le régime applicable à l'employé.e de l'État est similaire à celui du fonctionnaire.

Le statut du fonctionnaire prévoit que, lors d'une absence pour cause de maladie pendant 6 mois consécutifs ou non au cours d'une période d'un an, le ministre du ressort saisit le médecin de contrôle afin de vérifier si le fonctionnaire est susceptible de présenter une incapacité pour exercer ses fonctions. Le médecin peut alors estimer que les conditions pour l'ouverture d'un droit à la pension d'invalidité sont remplies, ou bien estimer justifiées les absences de service pour cause de maladie, ce qui mène à une prolongation des congés de maladie sous contrôle périodique du médecin.

Le Code du Travail quant à lui prévoit une protection contre licenciement en cas de maladie pour une période maximale de 26 semaines, ce qui correspond à 6 mois, après laquelle un licenciement avec préavis est possible.

Par ailleurs, selon l'article de presse, il existe une différence de traitement en ce qui concerne les procédures disciplinaires dans le secteur public. Alors que, en cas de manquement aux devoirs d'un fonctionnaire, une procédure disciplinaire est entamée afin de déterminer si et le cas échéant quelle sanction est à prendre, pour les employé.e.s de l'État, une procédure disciplinaire est réservée à celles et ceux avec plus de 10 ans d'ancienneté.

Dans ce contexte, je me permets de poser les questions suivantes à Monsieur le Ministre :

- 1. Monsieur le Ministre envisage-t-il mettre fin à la différence de traitement des employé.e.s de l'État avec une ancienneté de moins de 10 ans en ce qui concerne les procédures disciplinaires lors d'une suspicion de manquement aux devoirs de l'employé.e ? Si oui, endéans quel délai présentera-t-il une réforme ?**
- 2. Considérant la différence de protection contre le licenciement en cas de maladie selon les différents statuts publics, Monsieur le Ministre est-il d'avis que les régimes actuellement en vigueur au niveau du secteur public devraient être adaptés ? Si oui, comment ?**
- 3. Monsieur le Ministre est-il notamment d'avis que l'absence pour raisons de santé devrait être continue pour que la résiliation du contrat de l'employé de l'État avec**

une ancienneté inférieure à 20 ans soit entamée, comparablement à ce qu'est prévu par le Code du Travail pour le secteur privé ?

- 4. Monsieur le Ministre a-t-il déjà entamé des discussions concernant les sujets évoqués ci-avant avec les représentations syndicales ? Si non, compte-t-il le faire et endéans quel délai ?**

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma très haute considération.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. BERNARD', with a long horizontal flourish extending to the right.

Djuna BERNARD
Députée