



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

19 juin 2018

AVIS II/31/2018

relatif au projet de loi portant sur la durée du travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture et portant modification du Code du travail ;

..... AVIS

Par lettre du 4 avril 2018, Monsieur Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a soumis à l'avis de la Chambre des salariés (CSL) le projet de loi sous rubrique.

1. Le projet de loi prévoit de créer une réglementation spécifique pour la durée du travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.

2. A ce jour la durée du travail n'est en effet pas spécifiquement réglementée, nonobstant le fait que l'article L.211-2 du Code du travail dispose que dans les entreprises familiales de ces secteurs, des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail.

3. Il résulte de la jurisprudence que, du fait qu'il n'existe pas de régime juridique spécifique, le droit commun doit s'appliquer sans exception dans ces secteurs.

4. Les auteurs du projet de loi sont d'avis que cela complique néanmoins le bon fonctionnement de ces entreprises dont l'activité est particulièrement dépendante de phénomènes saisonniers.

5. Ils proposent de ce fait de s'inspirer de ce qui a été fait en 2002 lors de l'introduction du régime spécifique de durée de travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, en incorporant un nouveau chapitre au Titre Premier du Livre II du Code du travail sur la durée du travail, qui permet aux entreprises de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture de disposer une plus grande marge en termes de flexibilité du temps de travail en leur permettant :

- de mettre en place une période de référence allant jusqu'à 6 mois,
- de porter la durée de travail journalière maximale jusqu'à 12 heures et la durée de travail hebdomadaire maximale à 60 heures dans une stricte limite de 6 semaines par an.

6. Les nouvelles dispositions s'appliqueront à tous les salariés, apprentis et stagiaires occupés dans les entreprises des secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture, qui sont employés dans les activités propres de ces secteurs.

Le commentaire des articles du projet de loi précise que serait ainsi notamment exclue l'activité commerciale de vente en magasin.

La CSL est d'avis que le texte tel que formulé n'est pas assez précis et engendre de ce fait une insécurité juridique. En effet, l'expression «.... employés dans les activités propres de ces secteurs » ne permet pas de comprendre quelles sont les activités précisément visées par le texte et lesquelles sont exclues. Preuve en est que les auteurs du projet de loi dans le commentaire des articles expliquent que sont exclues, les personnes affectés à « l'activité commerciale de vente en magasin » alors qu'on pourrait aussi être d'un avis contraire et considérer que pour ce qui est notamment de l'horticulture et de la viticulture cette activité commerciale serait plus à considérer comme étant une activité propre à ce secteur dans la mesure où de nombreux prestataires disposent d'un magasin chargé de vendre les produits du prestataire.

7. La CSL constate que le texte proposé ne contient pas les modalités d'élaboration, de contenu et de communication aux salariés d'un plan d'organisation du travail.

Pour des raisons de sécurité juridique, il y a lieu d'ajouter un article L.261-5 libellé comme suit : « (1) Les périodes de référence visées à l'article L. 216-3 ne s'appliquent qu'à la condition qu'un plan d'organisation du travail ait été établi conformément notamment aux dispositions de l'article L. 211-7 et des paragraphes (2) à (4) de l'article L. 123-1.

(2) En l'absence d'un plan d'organisation du travail conforme aux dispositions du paragraphe (1), seules les limites résultant de l'article L. 216-2 sont applicables. »

8. Le projet de loi prévoit que si l'employeur applique une période de référence égale ou supérieure à quatre mois, un congé supplémentaire de 2 jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

En cas d'application d'une période de référence de 6 mois, un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

La CSL est d'avis que tous les salariés doivent être traités de la même manière en ce qui concerne le congé supplémentaire que l'employeur doit accorder du moment qu'il les soumet à une période de référence. Une distinction en fonction des secteurs ne fait ici pas de sens, la pénibilité du travail due à la longueur de la période de référence sera la même pour les salariés.

Ainsi doit-on aligner les règles du présent régime spécial aux règles de droit commun de l'article L. 211-6 du Code du travail, soit :

- **1,5 jours de congé supplémentaire par an si la période de référence appliquée par l'employeur est de plus d'un mois et maximum 2 mois,**
- **3 jours de congé supplémentaire par an si la période de référence appliquée par l'employeur est de plus de deux mois et maximum 3 mois,**
- **3,5 jours de congé supplémentaire par an si la période de référence appliquée par l'employeur est de plus de trois mois et maximum 4 mois,**
- **4 jours de congé supplémentaire par an si la période de référence appliquée par l'employeur est de plus de quatre mois et maximum 6 mois.**

Le dernier tiret s'explique en effet par le fait que dans les trois secteurs visés par le nouveau régime dérogatoire au droit commun, la période de référence peut être poussée jusqu'à 6 mois par l'employeur, cas de figure n'existant pas en droit commun et qui mérite une compensation spécifique.

9. Quant au travail de nuit, tout comme pour le secteur Horeca, le législateur doit fixer une indemnisation pour les salariés des secteurs visés par le présent projet de loi, le travail de nuit y étant en période saisonnière très fréquent.

10. Pour finir il y a lieu de tenir compte du fait que des conventions collectives de travail peuvent exister dans les secteurs visés. Aussi à l'avenir de nouveaux accords collectifs peuvent être négociés.

De ce fait, il est important de préciser dans le projet de loi que par le biais de conventions collectives de travail la période de référence légale peut être allongée jusqu'à 12 mois au maximum et que la convention collective doit alors fixer les modalités d'établissement, de périodicité et de contenu du plan d'organisation du travail.

Aussi faudrait-il prévoir une disposition transitoire dans le projet de loi pour tenir compte des conventions collectives existantes à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi afin de garantir leur maintien jusqu'à leur échéance.

11. Sous réserve de la prise en considération de ses observations, la CSL marque son accord au présent projet de loi.

12. La CSL est finalement d'avis que les règles relatives au congé supplémentaire destinées à compenser la longueur de la période de référence doivent aussi être introduites dans le chapitre II du titre I du livre II du code du travail relatif à la durée de travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

13. La CSL demande que le présent projet de loi soit modifié pour tenir compte de ses remarques.

Luxembourg, le 19 juin 2018

Pour la Chambre des salariés,

A blue ink signature of Norbert Tremuth, consisting of a large, stylized 'N' and 'T'.

Norbert TREMUTH
Directeur

A blue ink signature of Jean-Claude Reding, written in a cursive style.

Jean-Claude REDING
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.