



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis IV/37/2025

9 octobre 2025

Travail de dimanche - amendements

relatif aux

Amendements gouvernementaux au projet de loi portant modification de l'article L.231-4 du Code du travail

Par lettre du 29 septembre 2025 (Réf. GM/ph/sl), Monsieur Georges Mischo, ministre du Travail, a saisi pour avis notre Chambre au sujet des amendements sous rubrique.

1. Ces amendements modifient le projet de loi n°8456 relatif à l'article L.231-4 du Code du travail fixant à 4 heures la durée maximale de travail le dimanche pour les salariés des établissements de vente au détail.

Ce projet de loi fait écho au projet de loi n°8472 qui étend les heures d'ouverture du commerce de détail.

2. Parallèlement, la CSL a été saisie des amendements relatifs à ce projet de loi également.

Comme relevé dans ses avis concernant ces projets initiaux, la CSL regrette que ces deux projets de loi rejoignant la même thématique n'aient pas été traités ensemble.

3. Même si des discussions ont été menées autour desdits projets, le gouvernement a fait ses choix unilatéralement sans avoir cherché à trouver un accord.

La Chambre des salariés est outrée de cette décision unilatérale d'étendre les heures de travail, notamment le dimanche et les soirs en semaine, dans le secteur du commerce de détail, dont les salariés comptent déjà parmi les plus vulnérables sur le marché du travail, ce sans prise en compte de l'opposition de leurs représentants et donc au mépris du dialogue social.

Comme le projet concernant les horaires d'ouverture, ce projet de loi et ses amendements bafouent donc le rôle des syndicats, à plusieurs égards.

Ils passent outre leur désaccord qu'ils n'ont eu de cesse de manifester dès les premières annonces et dès les premiers échanges dans le cadre du comité permanent du travail et de l'emploi. En effet, de profondes divergences entre le patronat et les syndicats concernant le sujet du travail dominical existent depuis des années.

De plus, le travail en soirée, comme le travail les dimanches ou les jours fériés sont directement liés à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, à la qualité de vie, à la santé.

La CSL est consciente que dans certains secteurs travailler en soirée et les dimanches est indispensable, mais cela ne l'est pas dans le secteur de la vente de détail. Les salaires dans ce secteur sont déjà très bas et de nombreux salariés souhaitent passer leur soirée et leur dimanche avec leur famille. Or le travail en soirée comme le travail dominical nuit à l'équilibre de la vie privée. Il est donc préférable que le travail en soirée et le travail dominical soient négociés dans le cadre de conventions collectives de travail, avec les syndicats en garde-fous et avec le souci de préserver l'intérêt des salariés concernés.

Bien au contraire, différentes enquêtes démontrent que cette extension des horaires de travail va à l'encontre de la volonté des salariés.

4. Le projet initial avait pour objectif de permettre aux employeurs d'occuper d'office leurs salariés 8 heures le dimanche sans compensation autre que celles prévues par la loi et sans avoir à négocier une convention collective. Ce faisant, il ouvrait non seulement la voie à une possible libéralisation des heures d'ouverture, mais affaiblissait aussi considérablement les conventions collectives de travail dans un secteur qui dispose d'un faible taux de couverture (38% selon les derniers chiffres).

En effet, la question du travail dominical avait fait l'objet de négociations dans un certain nombre de conventions collectives et avait permis d'en négocier de nouvelles. Jusqu'à présent, il était déjà possible de faire travailler les salariés du secteur de la vente au détail plus de 4 heures le dimanche via convention collective, moyennant des compensations négociées par les partenaires sociaux venant s'ajouter à la majoration légale.

Ce qui assurait plus de protection aux salariés concernés, notamment en prévoyant le principe du libre choix du salarié de travailler ou non les dimanches, et encourageait les employeurs à négocier des conventions collectives pour pouvoir profiter d'une dérogation étendue à 8 heures.

C'est pourquoi, la CSL s'était opposée à ce projet et avait exigé que toute dérogation reste soumise à un accord négocié dans le cadre d'une convention collective.

5. Les présents amendements ont tenu compte de cette revendication, mais seulement pour les entreprises de plus de 30 salariés.

En effet, selon ces amendements, les entreprises du commerce employant moins de trente et un salariés pourront occuper leurs salariés pendant les dimanches jusqu'à un maximum de huit heures, alors que dans les entreprises ayant un effectif supérieur à trente salariés, la durée de 4 heures ne pourra être relevée à huit heures au maximum que par voie d'une convention collective de travail ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel.

Cela signifie que, pour les entreprises comptant 30 salariés ou moins, l'employeur disposera d'une liberté totale pour imposer l'extension de la durée de travail dominical de 4 à 8 heures, sans négociation collective.

La CSL ne peut dès lors pas être satisfaite de cette proposition.

Ce projet de loi amendé reste contraire aux dispositions de la directive européenne 2022/2041 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

6. Pour toutes ces raisons, la CSL s'oppose aux deux projets de loi précités, même après leur modification par les amendements soumis pour avis et demande le maintien des règles actuelles. Ce n'est qu'à titre subsidiaire, qu'elle prend position comme suit.

Les présents amendements persistent dans le sens d'une extension des horaires de travail le dimanche, en ignorant les considérations formulées par la CSL dans ses précédents avis. Nous y renvoyons et allons rappeler les plus importantes ci-dessous.

1. Extension à 8 heures de travail le dimanche dans les entreprises de moins de 31 salariés à la discrétion de l'employeur

7. Une telle distinction crée une inégalité de traitement manifeste entre les salariés :

- Dans les petites entreprises (< 31 salariés) : les travailleurs seraient laissés à la seule décision de leur employeur ;
- Dans les entreprises de plus grande taille (> 30 salariés) : les travailleurs bénéficieraient de la protection et de la négociation d'une convention collective de travail.

Relevons d'emblée que plus de 90% des entreprises tombent dans la première catégorie des moins de 31 salariés.

8. Cette différence de traitement n'est pas acceptable pour plusieurs raisons :

- Violation du principe d'égalité et de non-discrimination

La Constitution consacre l'égalité de tous devant la loi. Or, rien ne justifie objectivement que deux salariés accomplissant le même travail dominical soient soumis à des régimes aussi différents selon la seule taille de leur entreprise.

➤ **Protection à géométrie variable**

Le droit du travail a pour finalité première de protéger les salariés, qui sont dans une position de dépendance vis-à-vis de leur employeur.

Dans les grandes entreprises, les salariés bénéficieraient de la négociation collective.

Dans les petites entreprises, les travailleurs seraient livrés à la décision unilatérale de l'employeur.

Cette distinction fragilise encore davantage les travailleurs des petites structures, qui sont souvent moins syndiqués, moins représentés et plus dépendants vis-à-vis de leur employeur. A fortiori, souvent des femmes, cheffes de familles monoparentales, frontalières soumises à un temps de trajet assez long, ce qui accentuera encore leur précarité.

➤ **Atteinte à l'esprit de concertation sociale**

En écartant les salariés des petites structures de ce processus, cette mesure va creuser un fossé entre ces deux catégories de salariés.

Le modèle social luxembourgeois repose sur la concertation et l'équilibre entre partenaires sociaux. En privant les salariés des petites entreprises de la protection d'une négociation collective, ce projet rompt cet équilibre et introduit une brèche dangereuse dans la logique de la négociation collective.

9. Il en résulte que la mesure de protection via convention collective ou accord interprofessionnel doit s'appliquer à l'ensemble des entreprises, quel que soit le nombre de salariés. C'est la seule manière de garantir une égalité réelle et le respect de la Constitution.

Une solution néanmoins tolérable serait de diminuer le seuil de 30 salariés à 15 salariés pour s'aligner sur le seuil applicable en matière de dialogue social (obligation de procéder à des élections de délégués du personnel).

À défaut, les employeurs vont diviser au maximum leurs différentes structures pour ne pas tomber sous ce seuil de 31 salariés, ce au détriment de la négociation par convention collective.

2. Extension à 8 heures de travail le dimanche dans les entreprises de plus de 30 salariés par une convention collective de travail ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel

Convention collective de travail ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel

10. La CSL souhaite que le texte de loi renvoie à une convention collective de travail établie conformément aux articles L.161-2 et suivants du Code du travail¹, ou un accord sectoriel ou national en matière de dialogue social interprofessionnel conformément à l'article L.165-1 du Code du travail².

¹ Art. L. 161-2.

La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part, et soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière, soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, ou, encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident, d'autre part.

² Art. L. 165-1.

(1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants :

Calcul du seuil de 31 salariés

11. Pour l'application du présent article, l'évaluation du nombre de salariés dans l'entreprise est réalisée sur la base de l'effectif occupé au 31 décembre de l'année civile précédente.

12. Par dérogation à l'alinéa précédent et pour l'entreprise nouvellement constituée qui ne dispose pas d'un effectif de référence au 31 décembre de l'année civile précédente, l'évaluation du nombre de salariés occupés est réalisée au jour de sa constitution pour le mois en cours. Pour les mois subséquents de l'année de constitution, le seuil d'effectif est apprécié au dernier jour du mois précédent. À compter de l'année civile suivante, l'effectif de référence est déterminé conformément à l'alinéa précédent.

13. Pour le calcul de l'effectif du personnel occupé dans l'entreprise, sont pris en compte l'ensemble des salariés visés à l'article L. 411-1, paragraphe :

« (2) Tous les salariés de l'entreprise engagés dans les liens d'un contrat de travail, à l'exception de ceux tombant sous le régime d'un contrat d'apprentissage, entrent en ligne de compte pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise.

Les salariés travaillant à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à seize heures par semaine sont pris en compte intégralement pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure au seuil visé à l'alinéa qui précède, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrite dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition par une autre entreprise sont exclus du décompte des effectifs, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu. ».

14. La CSL exige que soit précisé dans le texte de la future loi que lorsque plusieurs entreprises au sens de l'article L. 411-1 du Code du travail constituent une entité économique et sociale³, telle que définie à l'article L. 161-2 du Code du travail, le calcul du seuil doit se faire au niveau de l'entité économique et sociale.

-
- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne ;
 - transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen ;
 - accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en oeuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.

(2) Les accords visés au paragraphe (1) peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les salariés y employés.

³ Selon l'article L.161-2 du Code du travail, on entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de salariés liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles, tels que le fait de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires; de relever d'une stratégie commune, complémentaire ou coordonnée; de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires ou liés entre eux; de relever d'une direction ou d'un actionnariat communs, complémentaires ou liés entre eux, ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations; de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs ou complémentaires ou présentant un statut social semblable ou apparenté. Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article.

En effet, les chaînes de magasin sous un nom d'enseigne commun détournent l'application des seuils en créant des entités juridiques distinctes. Le seuil applicable doit donc être calculé en prenant en compte l'ensemble des salariés des différentes entités.

Relevons toutefois que l'un des critères admis par la jurisprudence pour reconnaître l'existence d'une entité économique et sociale est l'existence d'une convention collective couvrant tous les salariés du groupe.

Or comme exposé ci-dessus, l'existence de cette inégalité entre entreprises de plus de / moins de 30/31 salariés, engendre le risque flagrant que les employeurs ne soumettent plus leurs salariés à un statut social comparable, via une convention collective négociée au niveau du groupe, mais au contraire vont tenter de diviser au maximum leurs différentes structures pour ne pas tomber sous ce seuil de 31 salariés.

Le seul moyen de l'éviter est généraliser la possibilité d'augmenter la durée du travail de dimanche de 4 à 8 heures par convention collective uniquement.

3. Entrée en vigueur au 1er janvier 2026

15. Une entrée en vigueur de la loi est prévue pour le 1^{er} janvier 2026 afin de donner plus de prévisibilité aux entreprises.

Comme l'appréciation du seuil de l'effectif de l'entreprise du commerce est constatée au 31 décembre de l'année civile précédente, une entrée en vigueur de la loi au 1^{er} janvier de la nouvelle année s'impose pour des motifs d'ordre pratique.

4. Conclusion

16. Au vu des développements qui précèdent et de la non-prise en considération de son avis initial sur le projet de loi n°8456, la Chambre des salariés rejette cette version amendée, qui a été élaborée sans respect du dialogue social, et sans égard pour les salariés concernés.

La CSL craint une grave détérioration des conditions de travail du secteur du commerce, déjà difficiles aujourd'hui. Le travail en soirée, comme le travail les dimanches ou les jours fériés sont directement liés à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, à la qualité de vie, mais également à la santé.

En outre, le dimanche ou le soir après 19 heures, les salariés n'ont pas facilement accès à des structures d'accueil pour faire garder leurs enfants. Ceci posera évidemment un problème encore plus grand aux familles monoparentales.

Ce projet de loi semble davantage répondre aux intérêts et demandes des quelques grands acteurs de la distribution au Luxembourg, au détriment même des petits et moyens commerçants.

Ce présent projet tel qu'amendé reste contraire aux dispositions de la directive européenne 2022/2041 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

Pour y remédier, la mesure de protection via convention collective ou accord interprofessionnel doit s'appliquer à l'ensemble des entreprises, quel que soit le nombre de salariés.

Une solution néanmoins tolérable serait de diminuer le seuil de 30 salariés à 15 salariés pour s'aligner sur le seuil applicable à l'obligation d'élire des délégués du personnel.

À défaut, les employeurs vont diviser au maximum leurs différentes structures pour ne pas tomber sous ce seuil de 31 salariés, ce au détriment de la négociation par convention collective.

Lorsque plusieurs entreprises au sens de l'article L. 411-1 du Code du travail constituent une entité économique et sociale⁴, telle que définie à l'article L. 161-2 du Code du travail, le calcul du seuil doit se faire au niveau de l'entité économique et sociale.

Luxembourg, le 9 octobre 2025

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.

⁴ Selon l'article L.161-2 du Code du travail, on entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de salariés liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles, tels que le fait de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires; de relever d'une stratégie commune, complémentaire ou coordonnée; de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires ou liés entre eux; de relever d'une direction ou d'un actionnariat communs, complémentaires ou liés entre eux, ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations; de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs ou complémentaires ou présentant un statut social semblable ou apparenté. Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article.