CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

AVIS

Avis lV/56/2026 19 novembre 2026

Relations de travail dans le domaine viticole – amendements

Projet de loi portant modification du Code du travail en matière de relations de travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture

Par lettre du 7 octobre 2026, Monsieur Marc Spautz, ministre du Travail, a soumis deux amendements parlementaires au projet de loi sous rubrique pour avis à la Chambre des salariés.

1. Les amendements au projet de loi n° 8658 portant modification du Code du travail en matière de relations de travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture ont été adoptés par la Commission du Travail de la Chambre des députés lors de sa réunion du 23 septembre 2026, en réponse aux observations formulées par le Conseil d'État dans son avis du 10 juillet 2026.

2. Le projet de loi vise principalement à adapter certaines dispositions du Code du travail aux spécificités des secteurs agricole, viticole et horticole, notamment en ce qui concerne le recours à la main-d'œuvre saisonnière, les modalités de rémunération et la surveillance médicale des salariés occasionnels.

3. Les amendements parlementaires sous avis ont plus particulièrement pour objet de préciser le champ d'application du contrat à caractère occasionnel et de déterminer les conséquences d'une déclaration d'inaptitude médicale définitive sur la relation de travail.

1. Précision du champ d'application du contrat à caractère occasionnel

4. Le premier amendement porte sur l'article 1er du projet de loi, modifiant l'article L. 122-4, paragraphe 2, du Code du travail.

Il vise à clarifier les conditions dans lesquelles un contrat à caractère saisonnier peut être considéré comme un contrat à caractère occasionnel au sens de l'article 4, alinéa 1er, du Code de la sécurité sociale.

5. Il est ainsi précisé que les contrats saisonniers dont la durée ne dépasse pas trois mois par année de calendrier peuvent relever de ce régime lorsqu'ils sont conclus dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture ainsi que dans les entreprises horticoles de production de fruits et légumes.

6. L'amendement clarifie également que la limitation à la production de fruits et légumes concerne exclusivement les entreprises horticoles, et non les secteurs agricole et viticole dans leur ensemble.

7. Par ailleurs, un nouvel alinéa précise que le recours au contrat à caractère occasionnel est réservé aux fonctions directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise ou du secteur.

8. Cette disposition exclut ainsi du régime les salariés affectés à des fonctions qui ne participent pas directement à cette activité, notamment les tâches administratives.

L'amendement vise à mieux délimiter le champ d'application de ce régime particulier et de préciser les catégories de salariés susceptibles d'en relever.

2. Conséquences de la déclaration d'inaptitude médicale définitive

9. Le deuxième amendement concerne l'article 6 du projet de loi, modifiant l'article L. 326-8 du Code du travail.

10. Le projet de loi prévoit une procédure simplifiée de contrôle de l'aptitude médicale des salariés recrutés sous contrat à caractère occasionnel, lorsqu'ils occupent des postes ne présentant pas de risques particuliers.

11. Dans ce cadre, ces salariés peuvent être dispensés de l'examen médical d'embauchage habituel, sous réserve de l'émission d'un certificat d'aptitude par le médecin du travail de la Division de la santé au travail et de l'environnement, sur la base d'un formulaire médical.

12. Le médecin du travail dispose d'un délai de trois jours suivant la réception du formulaire dûment rempli pour se prononcer sur l'aptitude du salarié.

13. Lorsqu'il existe un doute quant à l'aptitude de celui-ci, un certificat d'inaptitude temporaire est émis, entraînant la suspension du contrat de travail en cours d'exécution. Le salarié doit alors faire l'objet d'un examen médical auprès du service de santé au travail compétent, qui se prononce définitivement sur son aptitude.

14. À la suite d'une observation du Conseil d'État concernant l'absence de dispositions relatives aux conséquences d'une inaptitude définitive, l'amendement introduit un nouvel alinéa à l'article L. 326-8, paragraphe 2, prévoyant que : *« En cas d'émission d'un certificat d'inaptitude définitive, le contrat de travail est résilié de plein droit. »*

15. Cette modification permet de préciser expressément les conséquences juridiques d'une déclaration d'inaptitude définitive, en prévoyant la cessation automatique de la relation de travail.

3. Autres adaptations apportées au projet de loi

16. Outre les deux amendements précités, la Commission du Travail a décidé de faire siennes les observations d'ordre légistique ainsi que les propositions de texte formulées par le Conseil d'État dans son avis du 10 juillet 2026, à l'exception des dispositions faisant l'objet des présents amendements.

17. Concernant l'article 3 du projet de loi, modifiant l'article L. 212-1, paragraphe 3, du Code du travail, la Commission du Travail a retenu la proposition du Conseil d'État consistant à remplacer les termes « de leurs produits » par les termes « de produits ». Cette modification concerne les espaces aménagés au sein des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles, destinés à la dégustation ou à la consommation de produits agricoles et régionaux.

18. S'agissant de l'article 4 du projet de loi, modifiant l'article L. 231-6, paragraphe 1er, du Code du travail, la Commission du Travail a également donné suite à la demande du Conseil d'État en retenant exclusivement la formulation « production de produits primaires », dans un souci de cohérence interne du projet de loi.

19. Eu égard à l'article 6 du projet de loi, la Commission du Travail a maintenu la durée de validité d'un an des certificats d'aptitude, malgré les interrogations soulevées par le Conseil d'État. Elle considère que cette durée assure la flexibilité nécessaire au salarié et

à son employeur pour permettre à la procédure simplifiée de produire les résultats escomptés. Elle souligne également que cette durée offre au salarié la possibilité de demander régulièrement un avis médical à son médecin pour poursuivre des prestations de travail occasionnel et qu'elle correspond à la période de référence du contrat à caractère occasionnel.

4. Avis de la Chambre des salariés

20. La Chambre des salariés prend acte des amendements parlementaires apportés au projet de loi sous avis, qui visent notamment à donner suite aux observations formulées par le Conseil d'État dans son avis du 10 juillet 2026.

21. Elle constate toutefois que ces modifications ne répondent pas aux préoccupations qu'elle avait exprimées dans son avis du 5 mars 2026, dans lequel elle avait demandé que le projet de loi soit amendé afin de garantir une protection suffisante des salariés concernés.

La CSL estime dès lors nécessaire de revenir sur plusieurs de ses observations qui conservent toute leur pertinence à la lumière du texte amendé.

4.1. <u>Quant à la délimitation du contrat à caractère occasionnel</u>

22. La CSL prend acte de l'introduction d'un nouvel alinéa à l'article L. 122-4, paragraphe 2, du Code du travail, réservant le contrat à caractère occasionnel aux fonctions directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise ou du secteur.

23. Si cette précision contribue à mieux délimiter le champ d'application du dispositif, elle ne répond toutefois pas entièrement aux demandes formulées par la CSL dans son avis initial.

24. La CSL avait en effet insisté sur la nécessité de faire du contrat à caractère occasionnel une stricte exception au contrat à caractère saisonnier et de limiter son utilisation aux travaux manuels à fournir lors des récoltes de saison.

25. Or, la référence aux fonctions directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise ou du secteur demeure relativement large et pourrait permettre d'inclure des activités dépassant les seules opérations de récolte.

26. La CSL regrette également que sa demande tendant à encadrer le nombre de contrats à caractère occasionnel susceptibles d'être conclus au cours d'une même année de calendrier, auprès d'un même employeur ou de plusieurs employeurs, n'ait pas été retenue.

27. Elle réitère dès lors sa demande visant à encadrer plus strictement le recours à ce régime dérogatoire afin de prévenir toute utilisation successive ou abusive de contrats à caractère occasionnel pour répondre à des besoins qui ne présentent pas un caractère véritablement occasionnel.

4.2. Quant aux adaptations relatives à la durée de travail et au travail dominical

28. La CSL relève que les adaptations apportées à l'article L. 212-1, paragraphe 3, du Code du travail ne répondent pas à la réserve qu'elle avait exprimée concernant les espaces aménagés au sein des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles, destinés à la dégustation ou à la consommation de produits agricoles et régionaux.

29. Dans son avis initial, elle avait demandé que l'application du régime de durée de travail applicable aux établissements de l'hôtellerie et de la restauration soit strictement limitée aux activités de dégustation et de consommation des produits élaborés sur place de manière locale.

30. Or, le remplacement des termes « de leurs produits » par les termes « de produits », retenu à la suite des observations du Conseil d'État, ne permet pas de garantir une telle limitation.

31. Sans remettre en cause la volonté d'assurer la cohérence rédactionnelle du dispositif, la CSL estime qu'il conviendrait de préciser davantage les activités susceptibles de bénéficier de ce régime, afin d'éviter une extension de son champ d'application au-delà des activités directement liées aux exploitations concernées.

32. Par ailleurs, la CSL constate que sa demande relative à la limitation de la dérogation au travail dominical, prévue à l'article L. 231-6, paragraphe 1er, du Code du travail, n'a pas davantage été suivie.

Elle avait pourtant souligné la nécessité de réserver cette dérogation aux activités de récolte, à l'exclusion notamment des travaux administratifs liés à la commercialisation des produits récoltés.

33. La CSL réitère cette demande, considérant que toute dérogation au principe de l'interdiction du travail dominical doit faire l'objet d'une interprétation stricte et rester limitée aux activités qui la justifient effectivement.

4.3. Quant à la protection de la santé et de la sécurité des salariés occasionnels

34. La CSL constate avec regret que les amendements parlementaires ne répondent pas à ses principales critiques concernant la procédure simplifiée de surveillance médicale.

35. Dans son avis initial, elle avait notamment contesté le choix consistant à ne pas considérer comme des postes à risque les postes des salariés sous contrat à caractère occasionnel travaillant manuellement dans la production de produits primaires issus des cultures agricoles, viticoles et horticoles.

Elle avait souligné que la manipulation de sécateurs, de couteaux et d'outils de liage et de greffage, avec ou sans assistance électrique, comporte par nature des risques de blessures qui ne sauraient être écartés au seul motif que les activités sont exercées dans le cadre d'un contrat de courte durée.

37. Cette préoccupation demeure entière, dès lors que le texte coordonné maintient les dispositions concernées sans modification substantielle.

38. La CSL rappelle que la qualification d'un poste à risque doit reposer sur la nature des tâches effectivement exercées et sur les dangers auxquels le salarié est exposé, indépendamment de la durée de son engagement ou du secteur d'activité concerné.

39. Elle réitère également ses interrogations quant à la justification objective d'une différence de traitement entre les salariés des secteurs agricole, viticole et horticole et ceux d'autres secteurs qui seraient amenés à manipuler des outils similaires.

40. À cet égard, la CSL estime qu'un régime dérogatoire à l'obligation de l'examen médical d'embauchage doit reposer sur des critères objectifs et proportionnés, compatibles avec le principe d'égalité de traitement et avec les exigences de protection de la santé et de la sécurité au travail.

41. La CSL déplore par ailleurs l'absence de prise en compte de ses observations relatives aux garanties entourant l'établissement du formulaire médical. Elle avait notamment relevé les difficultés liées à la vérification de l'identité et de la qualité du médecin ayant établi le formulaire, à l'absence de garantie quant à la réalisation effective d'un examen médical ainsi qu'à la possibilité de produire un formulaire établi plusieurs mois avant l'entrée en service.

42. Ces interrogations conservent leur pertinence, d'autant plus que le maintien de la validité des certificats d'aptitude pendant une durée d'un an ne garantit pas, à lui seul, que l'état de santé du salarié demeure compatible avec les exigences du poste tout au long de cette période.

43. La CSL considère dès lors que la simplification administrative recherchée ne saurait justifier un affaiblissement des garanties médicales normalement applicables aux salariés.

4.4. <u>Quant aux conséquences de l'inaptitude médicale définitive</u>

44. La CSL accueille favorablement la volonté de la Commission du Travail de donner suite à l'observation du Conseil d'État concernant l'absence de disposition déterminant les conséquences de l'émission d'un certificat d'inaptitude définitive.

45. Elle relève toutefois que l'introduction d'une résiliation de plein droit du contrat de travail appelle certaines précisions afin de préserver les droits du salarié concerné.

46. En effet, une telle résiliation entraîne la cessation automatique de la relation de travail, alors même que l'inaptitude médicale ne résulte pas nécessairement d'une impossibilité générale d'exercer toute activité professionnelle, mais peut être limitée au poste de travail considéré.

47. La CSL estime dès lors qu'il importe de garantir que la décision d'inaptitude définitive repose sur une évaluation médicale individualisée et que le salarié dispose des garanties nécessaires pour faire valoir ses droits.

48. Elle rappelle également qu'elle avait expressément demandé, dans son avis initial, qu'un délai de trois jours à compter de l'établissement du certificat d'inaptitude temporaire soit prévu pour la convocation du salarié à un examen médical auprès du service de santé au travail compétent.

49. Cette demande n'a pas été prise en compte, le délai de trois jours prévu à l'article L. 326-8, paragraphe 2, concernant uniquement l'émission du certificat d'aptitude ou d'inaptitude temporaire à la suite de la réception du formulaire médical.

50. L'absence de délai pour l'examen médical ultérieur est d'autant plus préoccupante que le certificat d'inaptitude temporaire entraîne la suspension du contrat de travail en cours d'exécution.

51. La CSL réitère par conséquent sa demande visant à prévoir un délai précis pour la réalisation de cet examen, afin d'éviter que le salarié ne demeure dans une situation d'incertitude prolongée quant à la poursuite de sa relation de travail.

4.5. <u>Quant au suivi médical et aux conditions de travail des salariés</u>

52. La CSL constate enfin que les amendements parlementaires ne répondent pas à sa demande visant à préciser le médecin du travail compétent lorsqu'un salarié sous contrat à caractère occasionnel rencontre un problème de santé au cours de l'exécution de son contrat.

53. Elle réaffirme que le recours à une procédure simplifiée lors de l'embauche ne saurait remettre en cause le droit du salarié de consulter un médecin du travail pendant sa relation de travail.

54. Dès lors, elle estime nécessaire de clarifier l'articulation entre les compétences du médecin du travail de la Division de la santé au travail et de l'environnement et celles du service de santé au travail auquel l'employeur est affilié.

55. Plus généralement, la CSL regrette que les amendements ne tiennent pas compte de ses observations relatives à la protection sociale et aux conditions de travail des salariés saisonniers.

56. Elle réitère à cet égard les risques de précarité découlant du recours répété à des contrats de courte durée, particulièrement lorsque les salariés concernés ne bénéficient pas d'une couverture sociale complète.

57. La CSL maintient ainsi sa demande tendant à garantir des conditions de travail et de logement adéquates, le respect des droits en matière de rémunération et de congés ainsi que des contrôles effectifs et des voies de recours facilement accessibles.

58. Elle rappelle également sa proposition d'examiner la possibilité d'étendre aux travailleurs concernés un mécanisme simplifié d'affiliation à la sécurité sociale, inspiré de celui applicable au personnel de ménage, pour les personnes ne bénéficiant pas déjà d'une couverture sociale dans un autre État.

59. Au regard de ce qui précède, la CSL constate que, si les amendements parlementaires apportent certaines clarifications juridiques, notamment à la suite des observations formulées par le Conseil d'État, ils ne répondent pas aux principales préoccupations qu'elle avait exprimées dans son avis du 5 mars 2026, particulièrement en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

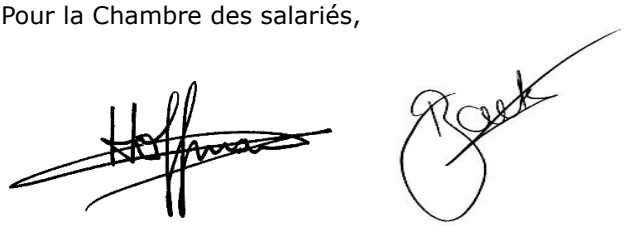
60. La CSL dénonce avec la plus grande fermeté le fait que les observations et critiques formulées dans son avis initial du 5 mars 2026 aient été, pour l'essentiel, ignorées. Elle s'interroge dès lors sur la portée réelle de la consultation des chambres professionnelles et sur l'utilité même des avis qu'elles sont appelées à rendre lorsque leurs remarques ne font l'objet d'aucune véritable prise en considération. Une telle démarche risque de vider de sa substance le processus consultatif et de réduire la participation des chambres professionnelles à une simple formalité, au détriment d'un dialogue institutionnel constructif. La CSL maintient, par conséquent, l'ensemble des réserves exprimées dans son avis initial.

****

Dans ces conditions, et en l'absence de modifications substantielles permettant de lever les réserves précitées, la CSL n'est pas en mesure d'approuver les amendements parlementaires sous avis et maintient son opposition au projet de loi dans sa teneur actuelle.

Luxembourg, le 19 novembre 2026

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur

Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.