

N° 8147⁴

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

PROPOSITION DE LOI

portant modification de l'article 211-4 du Code du Travail

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(18.9.2025)

La proposition de loi n°8147 sous avis, qui a été déposée par le député Monsieur Sven Clément, en date du 7 février 2023, a pour objet de compléter l'article L. 211-4 du Code du travail – qui a trait à la définition de la durée du travail – afin d'y introduire l'interdiction de fixer la durée de travail minimale à zéro heure et de préciser que « si la durée de travail est exprimée en intervalle de temps, la durée minimale ne peut être inférieure à dix heures ».

En bref

- Les récentes modifications du Code du travail en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles offrent aux salariés la sécurité et la prévisibilité nécessaires.
- La Chambre de Commerce désapprouve la proposition de loi sous avis.

*

CONTEXTE

Dans son avis du 11 juin 2024, le Conseil d'Etat estime qu'il appartient au législateur d'apprécier l'opportunité des modifications proposées, et quant au texte de l'article unique, considère qu'il n'appelle pas d'observation quant au fond.

La proposition de loi sous avis (ci-après la « Proposition »), qui comporte un article unique, propose de compléter le libellé actuel de l'article L. 211-4 du Code du travail de deux alinéas (à la suite de l'alinéa 1^{er}), comme suit :

« On entend par durée de travail le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs ; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

Il est interdit de fixer la durée de travail minimale à zéro heure.

Si la durée de travail est exprimée en intervalle de temps, la durée minimale ne peut être inférieure à dix heures.

Pour les salariés occupés à des travaux essentiellement intermittents, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements grand-ducaux peuvent déterminer le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs.

La durée de travail des salariés occupés dans les mines, minières, carrières et ardoisières souterraines comprend le temps nécessaire pour descendre et monter au lieu de travail et pour en remonter ou en redescendre. »

L'auteur de la Proposition sous avis indique avoir eu connaissance de l'existence de contrats de travail utilisant une clause particulière ayant la teneur suivante : « *La durée de travail varie entre 0 - 30 heures par semaine (de lundi à vendredi), en fonction des absences des effectifs du service susmentionné* » et entend y remédier d'une part en prohibant la pratique des contrats « zéro heure » et, d'autre part, en fixant la durée minimale d'un contrat qui comprend une durée en intervalle, à

10 heures, afin de garantir un certain degré de stabilité économique et pour assurer aux salariés une sécurité de planification^{1,2}

*

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

La Chambre de Commerce considère que les dispositions actuelles du Code du travail, telles que dernièrement complétées par la loi du 24 juillet 2024³ ayant transposé la directive du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, offrent aux salariés⁴ la sécurité et la prévisibilité nécessaires :

- ainsi, il ressort de l'article L. 211-4 du Code du travail ainsi que de la jurisprudence que la durée du travail est définie comme étant « le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur » et que ce temps compte comme temps de travail même s'il n'y a pas de travail effectif ;
- en outre, il ressort de l'article L. 121-4 du Code du travail que la durée de travail journalière et hebdomadaire et l'horaire au cours duquel les heures de travail sont à prester, doivent obligatoirement figurer clairement dans tout contrat de travail⁵ ;
- et, lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail temps partiel, l'article L. 123-4, paragraphe 1, du Code du travail exige que soient mentionnées « 1° la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties ; 2° les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine, une modification éventuelle de cette répartition ne pouvant avoir lieu que d'un commun accord des parties du contrat ». A défaut d'écrit mentionnant la durée du travail du salarié à temps partiel, ainsi que sa répartition, le salarié est présumé être engagé à temps plein⁶.

Pour autant que de besoin, la Chambre de Commerce fait encore remarquer que les dispositions précitées – relatives au contrat de travail écrit⁷, à la durée du travail, à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée – figurent eu égard à leur importance au rang des « dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg » (cf. article L. 010-1 du Code du travail).

Il s'agit donc de dispositions impératives auxquelles il n'est pas permis de déroger, qui ne laissent aucune place à des clauses dites « 0 heure », ni à une durée de travail exprimée en intervalle de temps.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce désapprouve la proposition de loi sous avis.

1 Texte souligné par la Chambre de Commerce

2 Cf. commentaire de l'article unique

3 Loi du 24 juillet 2024 portant modification :

1. du Code du travail ;

2. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

3. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

4 Les modifications relatives à l'élargissement des informations essentielles en relation avec les conditions de travail à transmettre profitent également aux salariés détachés, salariés intérimaires, apprentis, élèves et étudiants.

5 L'article L. 121-4 du Code du travail fixe les mentions obligatoires que tout contrat de travail doit comporter, qu'il s'agisse d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

6 Cf. article L. 123-4, paragraphe 2, du Code du travail

7 ou au document établi en vertu de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne