



à Monsieur le Ministre du Travail

Strassen, le 15 juillet 2026

Avis

sur le 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

I. Considérations générales

La Chambre d'Agriculture accueille favorablement le projet de loi sous avis, qui vise à adapter certaines dispositions du Code du travail aux réalités spécifiques des secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture, en particulier pour les entreprises de production de fruits et légumes.

Le projet de loi répond à des difficultés pratiques identifiées dans le cadre des activités de courte durée, notamment pendant les périodes de récolte, dont les vendanges. Ces périodes se caractérisent par une concentration exceptionnelle du besoin de main-d'œuvre, souvent sur quelques semaines seulement, et par une forte dépendance aux conditions météorologiques. Le projet poursuit ainsi un objectif légitime de simplification administrative, de sécurité juridique et de maintien de la capacité de production par les exploitations concernées.

Il y a lieu de souligner que les exploitations agricoles, viticoles et horticoles luxembourgeoises sont, pour une large part, de petites structures familiales ou artisanales.

Une main-d'œuvre ponctuelle et occasionnelle est indispensable au maintien d'une production agricole, viticole et horticole locale. Elle contribue directement à la préservation d'un tissu économique rural, à l'entretien des paysages, à la valorisation des produits régionaux et, plus largement, au maintien d'un certain degré de souveraineté alimentaire.

II. Commentaire des articles

Ad article 1^{er}, point 1^o : Sur la création du contrat à caractère occasionnel

Le projet de loi introduit dans le Code du travail la notion de contrat à caractère occasionnel comme sous-catégorie du contrat saisonnier, limitée aux secteurs de l'agriculture, de la viticulture et aux entreprises de production de fruits et légumes de l'horticulture, pour une durée ne dépassant pas trois mois par année de calendrier.

Cette clarification est opportune. Elle permet d'aligner le droit du travail sur une réalité déjà reconnue par le Code de la sécurité sociale, lequel prévoit un traitement spécifique pour les activités exercées de façon occasionnelle, non habituelle et pour une durée déterminée à l'avance.

Il convient de rappeler que le champ d'application du projet est déjà doublement circonscrit : d'une part par les secteurs concernés, et d'autre part par la nature d'une production agricole primaire saisonnière.

La récolte, et plus particulièrement les vendanges, imposent une disponibilité immédiate et concentrée dans le temps.

S'agissant du délai de 3 mois, il s'agit effectivement d'une durée maximale cumulative par an et par salarié.

Ad article 1^{er}, point 2^o : Sur la simplification du décompte de salaire

La Chambre d'Agriculture approuve la mesure consistant à permettre, pour les contrats à caractère occasionnel ne dépassant pas un mois, la remise d'un seul décompte de salaire au plus tard le lendemain de la dernière journée effective de travail.

Cette mesure tient compte de la réalité sur le terrain alors que les vendanges se font en général sur une période inférieure à un mois mais à cheval sur les mois de septembre et d'octobre. Elle allège la charge administrative de l'employeur tout en préservant les droits du salarié, puisque le décompte et le paiement doivent intervenir immédiatement à la fin de la relation de travail. Elle est même favorable au salarié saisonnier, souvent domicilié à l'étranger, qui peut disposer rapidement de sa rémunération avant son retour dans son pays d'origine.

Ad article 1^{er}, point 3^o : Sur l'assimilation des espaces de dégustation au secteur HORECA

Le projet de loi prévoit que les espaces aménagés au sein des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles, destinés à la dégustation ou à la consommation de leurs produits agricoles et régionaux, puissent relever des règles applicables au secteur de l'hôtellerie et de la restauration en matière d'organisation du temps de travail.

Les activités exercées dans ces espaces sont comparables, par leur nature, à celles des établissements de restauration ou des débits de boissons.

Cette mesure contribue à la valorisation des produits agricoles et viticoles locaux et au développement de circuits courts. Elle permet aux exploitations de diversifier leurs revenus tout en renforçant le lien entre producteurs et consommateurs.

Ad article 1^{er}, point 4° : Sur la dérogation au travail dominical pour certaines entreprises horticoles

La Chambre d'Agriculture approuve également l'extension ciblée de la dérogation au principe d'interdiction du travail dominical aux entreprises de production de fruits et légumes de l'horticulture, limitée à la production primaire.

Les récoltes dépendent de facteurs biologiques et météorologiques qui ne se conforment pas au calendrier administratif ou hebdomadaire. Lorsqu'un produit est arrivé à maturité ou lorsqu'une fenêtre météorologique favorable se présente, le travail doit pouvoir être réalisé sans délai, y compris le dimanche, notamment afin de garantir un approvisionnement des magasins le lundi matin.

La limitation de cette dérogation à la production primaire constitue une garantie suffisante contre toute extension injustifiée. Elle exclut notamment les activités de distribution et les activités commerciales générales, ce qui confirme le caractère proportionné de la mesure.

Ad article 1^{er}, point 5° : Sur la procédure simplifiée de l'examen médical d'embauche

Le texte prévoit que, pour les postes non considérés comme postes à risques et occupés sous contrat à caractère occasionnel, le salarié puisse être dispensé de l'examen médical d'embauche au Luxembourg, si un formulaire médical, rempli par un médecin autorisé à exercer dans l'Union européenne, permet au médecin du travail de la Division de la santé au travail et de l'environnement d'émettre un certificat d'aptitude. Cette procédure demeure encadrée, dès lors que le formulaire doit être complet, récent, transmis au plus tard le jour de l'entrée en service et soumis à l'appréciation du médecin du travail luxembourgeois.

Cette mesure est non seulement opportune, mais indispensable au bon déroulement des vendanges. En pratique, dès le début de la période des vendanges, plusieurs centaines de salariés occasionnels — de l'ordre de 600 à 800 personnes — arrivent simultanément dans la Moselle luxembourgeoise pour une période de travail très limitée (quelques semaines). Les services de médecine du travail sont dans l'impossibilité matérielle d'absorber, dans un délai utile, un tel afflux ponctuel de demandes d'examens médicaux.

Il en résulte qu'en pratique, les rendez-vous sont proposés plusieurs mois après le début de la relation de travail, à un moment où les vendanges sont terminées et où les travailleurs occasionnels ont déjà quitté le territoire.

La procédure simplifiée proposée par le projet de loi apporte dès lors une réponse pragmatique à une difficulté concrète et récurrente. Elle permet d'anticiper l'évaluation médicale dans le pays d'origine du salarié, par l'intermédiaire d'un médecin généraliste ou d'un médecin autorisé à exercer dans l'Union européenne, tout en maintenant le contrôle final par le médecin du travail de la Division de la santé au travail et de l'environnement au Luxembourg.

La procédure proposée substitue à une obligation théoriquement protectrice, mais matériellement inapplicable pour les vendanges, un mécanisme réaliste, anticipé et juridiquement encadré.

Ad article 1^{er}, points 6° et 7° : Sur la qualification des travaux manuels de courte durée comme postes non à risques

La Chambre d'Agriculture soutient également la disposition selon laquelle les postes des salariés sous contrat à caractère occasionnel travaillant manuellement dans la production de produits primaires issus des cultures agricoles, viticoles et horticoles ne sont pas considérés comme des postes à risques, dès lors qu'ils n'impliquent ni engins motorisés, ni machines automatisées, ni manipulation ou épandage de produits dangereux.

Les travaux visés impliquent la manipulation de sécateurs, avec ou sans assistance électrique, de couteaux, d'outils de liage ou de greffage, à l'exclusion expresse des activités présentant un risque accru.

La pratique montre que le risque pour les salariés est très limité pour ces travaux.

S'agissant plus particulièrement des vendanges, il importe de rappeler que les travaux manuels de coupe au sécateur sont exercés sur une période très brève, généralement de l'ordre de trois semaines. Une telle activité ne peut être assimilée à un poste exposant le salarié à un risque structurel de maladie professionnelle, tel que des tendinites ou d'autres troubles musculo-squelettiques liés à une exposition répétée et prolongée.

Cela ne signifie évidemment pas que l'employeur est dispensé de ses obligations générales en matière de sécurité et de santé au travail. Il demeure tenu d'organiser le travail de manière sûre, de fournir les outils appropriés, d'informer les salariés et de prévenir les risques concrets.

La réforme proposée ne porte donc pas atteinte à la protection effective des travailleurs et ne fait qu'adapter la législation à la réalité du terrain.

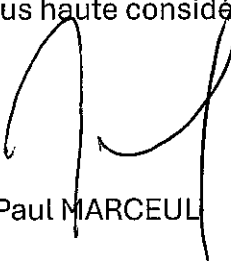
III. Conclusion

Pour l'ensemble des raisons qui précèdent, la Chambre d'Agriculture avise favorablement le projet de loi n° 8658.

Le projet apporte des réponses concrètes, mesurées et nécessaires aux difficultés rencontrées par les exploitations agricoles, viticoles et horticoles. Il ne remet pas en cause les principes fondamentaux du droit du travail, mais adapte certaines procédures à des occupations de courte durée, non habituelles et strictement saisonnières.

La Chambre d'Agriculture recommande dès lors l'adoption du projet de loi, le cas échéant avec des clarifications rédactionnelles limitées, sans toutefois remettre en cause l'équilibre général et l'objectif de simplification poursuivis par le texte.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre plus haute considération.



Paul MARCEUL

Directeur