

N° 8658²

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

(17.4.2026)

RÉSUMÉ STRUCTURÉ

La Chambre des Métiers ne peut que saluer les deux initiatives du présent projet de loi, à savoir une simplification administrative et la flexibilisation des temps de travail. Ces mesures illustrent avec pertinence la nécessité impérieuse d'adapter le cadre législatif régissant le droit du travail aux réalités du monde du travail, en l'espèce dans les secteurs des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles.

Elle est favorable aux nouvelles modalités pragmatiques prévues au niveau de l'examen médical d'embauche des salariés à caractère occasionnels, qui est remplacé par un formulaire médical rempli par un médecin autorisé à exercer sa profession dans l'Union européenne.

Par ailleurs, la Chambre des Métiers accueille favorablement l'introduction d'une autre mesure pragmatique : la possibilité de fournir au salarié un décompte unique à l'issue d'une relation de travail à durée déterminée inférieure à un mois en remplacement de la fiche de salaire et du décompte traditionnels lorsque la durée de travail n'excède pas deux mois. Elle suggère de généraliser et d'étendre cette possibilité pour toute relation de travail à durée déterminée ne dépassant pas un mois.

*

Par sa lettre du 28 novembre 2025, Monsieur le Ministre du Travail a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

*

1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Le projet de loi a pour objectif d'introduire une sous-catégorie de contrat saisonnier, dénommé contrat à caractère occasionnel (ci-après, le « CCO ») dans les secteurs d'activités de l'agriculture ; de la viticulture et de l'horticulture ; mais, limité pour ce dernier secteur aux entreprises de production de fruits et légumes.

Le CCO a une durée maximale de trois mois par année civile et les salariés exerçant cette activité occasionnelle et non habituelle sont dispensés de l'assurance obligatoire prévue par le Code de la sécurité sociale, à l'instar de tous les salariés saisonniers qui exercent une activité occasionnelle et non habituelle ne dépassant pas trois mois par année. Cette dispense s'étend donc aussi bien à l'assurance-maladie¹, à l'assurance-accident² ainsi qu'à l'assurance-pension³.

1 Article 4 (1) du Code de la sécurité sociale

2 Article 86 (1) du Code de la Sécurité Sociale

3 Article 179 (1) du Code de la sécurité sociale

La nouveauté prévue par le projet de loi est que le CCO est un régime dérogatoire au droit du travail commun dans la mesure où :

- l'employeur n'est pas obligé de remettre un décompte de salaire à la fin de chaque mois, mais un seul décompte à la fin de la relation de travail à condition que la durée du CCO ne dépasse pas un mois.
- le projet de loi prévoit que l'interdiction de travail dominical, qui actuellement n'est pas applicable aux entreprises de l'agriculture, et de la viticulture, soit étendue aux entreprises de production de fruits et légumes de l'horticulture et ce pour la production primaire de leurs produits.
- les candidats à un CCO au Luxembourg sont exemptés de l'obligation d'une visite médicale d'embauche auprès du médecin du travail du Service de santé au travail multisectoriel (SMT), à condition de soumettre un formulaire médical dûment complété par un médecin autorisé à exercer sa profession dans l'Union européenne lui est transmis. Dans le cas où le médecin du travail conclurait à l'absence de contre-indication à l'exercice du poste sollicité, un certificat d'aptitude sera émis et transmis par voie électronique à l'employeur.

En outre, le projet de loi a pour objet d'appliquer les dérogations aux maxima journaliers et hebdomadaires de la durée de travail telles que prévues par le Code du travail pour le secteur dit Horeca⁴ aux salariés majeurs occupés dans 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.

La Chambre des Métiers ne peut qu'accueillir favorablement ces deux initiatives, respectivement visant à simplifier les procédures administratives et à flexibiliser les temps de travail. Ces mesures soulignent l'impératif d'adapter la législation en matière de droit du travail aux réalités du monde du travail, en l'espèce dans les secteurs des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles. Elle observe avec satisfaction que les auteurs du projet de loi reconnaissent les périodes de travail intensif durant lesquelles les employeurs ont un besoin accru de flexibilité.

La Chambre des Métiers observe par ailleurs avec intérêt les nouvelles dispositions relatives à l'examen médical d'embauche, qui autorisent l'employeur à fournir un formulaire médical établi par un médecin autorisé à exercer sa profession dans l'Union européenne. Cette approche pragmatique quant aux CCO devrait ainsi permettre de désengorger, au moins temporairement et partiellement, le STM chargé de répondre à toutes les demandes d'examen d'embauche et examens périodique. A titre indicatif, il convient de préciser que le nombre d'examens d'embauche s'élève en 2024 à environ 25 000, tandis que le nombre d'examens périodiques atteint près de 16 000 par année⁵. Dans ce contexte, marqué par une pénurie accrue des médecins du travail dans l'ensemble du secteur, et plus spécifiquement au sein des services du STM, il n'est pas surprenant que certaines missions en matière de prévention, de sensibilisation et de promotion de la santé du salarié ne peuvent pas toujours être priorisées, malgré les efforts conséquents des équipes du STM.

Par ailleurs, la Chambre des Métiers se réjouit de l'introduction d'une autre mesure pragmatique : la possibilité de fournir au salarié un décompte unique à l'issue d'une relation de travail à durée déterminée inférieure à un mois, en remplacement de la fiche de salaire et du décompte traditionnels lorsque la durée de travail n'excède pas les deux mois. Elle suggère de généraliser et d'étendre cette possibilité pour toute relation de travail à durée déterminée ne dépassant pas un mois.

*

⁴ Chapitre VI du livre II du titre Ier du Code du travail ; intitulé « *Durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture* »

⁵ consulter le Rapport d'activité 2024 du Service de santé au travail multisectoriel pour les chiffres exacts, www.stm.lu

2. OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

2.1. Ad article unique, point 1° et 6°

Les auteurs définissent le CCO comme *contrat à caractère saisonnier dont l'activité primaire est la production de fruits et légumes*. La Chambre des Métiers conçoit que la définition vise la nature de l'emploi occupé et la description des tâches assignées qui devront être en relation avec la production de fruits et légumes dans les secteurs visés. Le projet de loi précise les tâches manuelles⁶ confiées aux travailleurs saisonniers sous régime CCO, tout en énumérant que les travaux ne doivent pas impliquer *l'utilisation d'engins motorisés ou de machines automatisées ou la manipulation et l'épandage de produits nocifs, irritants, corrosifs, explosifs, comburants, inflammables ou dangereux pour la santé et pour l'environnement*.

La Chambre des Métiers prend note des strictes limitations du régime CCO :

- à des activités primaires,
- à la production de produits primaires,
- à l'exclusion de tâches qui peuvent tomber dans la définition de poste à risque.

Outre le fait que concept d'activité primaire n'appartient pas à la terminologie juridique formelle du droit du travail luxembourgeois et qu'une précision à ce sujet serait indiquée ; la Chambre des Métiers se pose la question de savoir si le régime CCO n'est pas trop restrictif (à la fois limité au travail manuel et à la production de produits primaires) au point de rester lettre morte ; et si au contraire, il ne serait pas indiqué d'appliquer ce régime simplement à toute activité saisonnière qui ne dépasse pas trois mois par année calendaire. En pratique, une telle approche éviterait de porter à faux les employeurs qui doivent apprécier ce qui est encore en lien avec leur production primaire et ce qui ne l'est pas, et qui doivent limiter l'employabilité des travailleurs CCO à certaines tâches en dépit de leurs capacités et compétences individuelles.

2.2. Ad article unique, point 4°

Les entreprises de l'agriculture et de la viticulture font partie de la liste des entreprises et secteurs activités qui font exception d'office à l'interdiction du travail dominical. Le projet de loi rajoute les entreprises de production de fruits et légumes de l'horticulture et ce pour la production primaire de leurs produits. Ainsi, chaque heure travaillée le dimanche est rémunérée à 100% et donne droit à un repos compensatoire non payé. Tandis que le travail dominical presté sous le régime commun de l'interdiction donne droit à un supplément de 70%, c.-à-d. rémunérée à 170% et un repos compensatoire non payé.

La Chambre des Métiers attire l'attention sur la segmentation du secteur de l'horticulture en deux catégories de travailleurs saisonniers. La première catégorie comprend les travailleurs qui ne sont pas affectés à la production primaire de fruits et légumes et qui perçoivent un supplément de 70% pour chaque heure effectuée le dimanche. La seconde catégorie concerne les travailleurs occasionnels sous CCO qui n'ont pas droit au supplément pour travail dominical. En conséquence, il convient d'examiner si le projet de loi sous avis ne traite pas différemment des personnes ou des groupes comparables ? Dans l'affirmative, il faudrait considérer si cette différenciation est objectivement justifiée et proportionnée. La Chambre des Métiers exprime son regret quant à l'absence d'éclairage apportée par l'exposé des motifs et les commentaires des articles du projet de loi sur cette question.

⁶ Art. L. 326-4. (4), alinéa 2 [nouveau] : 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 risque.

Est considéré comme travail manuel au sens du présent paragraphe, la manipulation de sécateurs avec ou sans assistance électrique, de couteaux, d'outils de liage et de greffage avec ou sans assistance électrique à l'exclusion de toute activité impliquant l'utilisation d'engins motorisés ou de machines automatisées ou la manipulation et l'épandage de produits nocifs, irritants, corrosifs, explosifs, comburants, inflammables ou dangereux pour la santé et pour l'environnement.

2.3. Ad article unique, point 5°

La disposition sous avis prévoit d'établir une procédure simplifiée pour les examens d'embauche que la Chambre des Métiers salue expressément.

Les auteurs indiquent qu'une personne briguant le poste ou l'employeur peut envoyer par courrier électronique un formulaire médical rempli par un médecin autorisé à exercer dans l'Union européenne à la Division de la Santé au travail et de l'environnement auprès de la Direction de la Santé. Cette démarche se fait au plus tard le jour de l'entrée en service. Sur base des informations fournies avec ce formulaire, qui ne doit pas dater de plus de six mois, le médecin du travail peut émettre un certificat d'aptitude qui est envoyé dans les trois jours par courrier électronique, sans que la personne n'ait à se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin du travail du SMT. En cas de doute, le médecin du travail émet un certificat d'aptitude temporaire qui suspend le contrat de travail en cours.

La Chambre des Métiers prend note de ce nouveau concept de certificat d'aptitude temporaire à introduire dans le Code du travail. Dans ce contexte qui est celui des procédures de déclaration d'aptitude à l'embauche, il est important de distinguer cette nouvelle situation de celle qui intervient lors de l'examen médical d'embauche traditionnel du salarié. En effet, alors que la déclaration d'aptitude lors de l'examen médical d'embauche entraîne la cessation de plein droit du contrat de travail, la déclaration d'une aptitude temporaire ne fait que suspendre le contrat du travail.

Le projet de loi dispose dans ce cas que le service de santé au travail compétent émet un certificat d'aptitude ou d'aptitude définitive à la suite d'un examen médical.

La question se pose néanmoins de déterminer si, à l'instar des autres situations de suspension du contrat de travail prévus par le Code du travail, l'employeur n'est pas en droit de résilier le contrat de travail face à une déclaration d'aptitude temporaire. Le projet de loi reste silencieux quant à ce sujet.

En pratique, il est à noter que le délai entre la suspension du contrat de travail et la réalisation de l'examen médical auprès de la SMT pourrait compromettre l'objet-même du contrat de travail, *i.e.* la prestation de travail liée à la production de fruits et légumes, du simple fait de l'écoulement du temps. La Chambre des Métiers s'interroge donc sur la pertinence d'introduire dans le projet de loi un délai préemptoire pour réaliser l'examen médical à la suite de l'émission d'un certificat d'aptitude temporaire.

*

La Chambre des Métiers ne peut approuver le projet de loi lui soumis pour avis que sous la réserve expresse de la prise en considération de ses observations ci-avant formulées.

Luxembourg, le 17 avril 2026

Pour la Chambre des Métiers

Le Directeur Général,
Tom WIRION

Le Président,
Tom OBERWEIS