

N° 8658¹

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 SALARIÉS

(5.3.2026)

Par lettre du 28 novembre 2025 (réf. GM/ph/sl), Monsieur Georges Mischo, ministre du Travail, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Le présent projet de loi vise à redresser plusieurs difficultés pratiques dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et pour les entreprises de production de fruits et légumes de l'horticulture.

2. Par suite de ces difficultés d'ordre pratique relevées par les acteurs de ces secteurs, les autorités proposent d'adapter l'actuelle réglementation du droit du travail en ce qui concerne ces activités de courte durée.

3. Les propositions relevées ci-après résultent d'échanges entre le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Viticulture, le ministère de la Santé et de la Sécurité sociale, l'Institut vitivinicole et le Ministère du Travail.

Création d'un nouveau type de contrat à caractère occasionnel

4. Alors que le Code du travail ne prévoit actuellement aucune définition pour les contrats à caractère occasionnel, ces activités professionnelles exercées de manière occasionnelle et non habituelle et qui sont de courte durée, bénéficient néanmoins déjà de règles allégées notamment en matière de sécurité sociale¹ du fait que « *sont dispensées de l'assurance obligatoire les personnes qui exercent leur activité professionnelle uniquement d'une façon occasionnelle et non habituelle et ce pour une durée déterminée à l'avance qui ne doit pas dépasser trois mois par année de calendrier.* »

Ainsi, afin de clarifier le régime spécifique de ces contrats à caractère occasionnel, sous-catégorie des contrats saisonniers, il est proposé d'ajouter la définition suivante dans le Code du travail à l'article L. 122- 4, paragraphe 2, où il est ajouté un second alinéa libellé comme suit :

« Le contrat à caractère saisonnier dont l'activité primaire est la production de fruits et légumes, conclu dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et dans les entreprises de production de fruits et légumes de l'horticulture, et ne dépassant pas trois mois par année de calendrier est considéré comme un contrat à caractère occasionnel au sens de l'article 4, paragraphe 1^{er}, du Code de la sécurité sociale. »

La CSL insiste pour que le nouveau contrat occasionnel proposé constitue une stricte exception à l'exception du contrat saisonnier !

Le projet de loi prévoit que la durée du contrat saisonnier ne doit pas dépasser trois mois par année de calendrier, mais il ne limite pas le nombre de tels contrats qui peuvent être conclus sur l'année de calendrier que ce soit pour un même employeur ou pour différents employeurs. La CSL est d'avis que ces limites doivent être ajoutées dans la future loi.

¹ Article 4 paragraphe 1 du Code de la sécurité sociale

Afin de limiter au maximum le risque d'un recours abusif à ce nouveau contrat d'exception, la CSL est d'avis qu'il est essentiel de définir dans le futur texte de loi ce que l'on entend par « *production de fruits et légumes* » et de préciser que ce type de contrat ne peut être conclu que pour les « *travaux manuels à fournir lors des récoltes de saison* ».

La CSL demande donc que la définition proposée du contrat à caractère occasionnel soit modifiée pour que l'objet/la mission pour laquelle ce contrat puisse être conclu soit strictement restreint à l'activité primaire de récolte de fruits et légumes effectués manuellement aux moyens de l'usage des mains des travailleurs !

Décompte et paiement du salaire afférant au nouveau contrat à caractère occasionnel

5. Afin d'alléger la charge administrative des employeurs des secteurs agricoles, viticoles et des entreprises de production de fruits et légumes du secteur horticole, il est proposé une simplification en ce qui concerne l'édition de décomptes de salaire afférant à ce nouveau type de contrat.

Ainsi il est proposé de déroger au principe de l'obligation de l'édition d'un décompte de salaire au plus tard à la fin de chaque mois et du décompte final au plus tard dans les cinq jours de la fin de la relation de travail et de proposer que pour les occupations de moins d'un mois un décompte soit émis au plus tard le lendemain du dernier jour de travail effectif du salarié. Ainsi, dans le cas où le début de la relation de travail se situe au courant de mois, l'employeur n'a plus qu'un seul décompte de salaire à émettre au lieu de deux et le décompte final pourra être remis en même temps. Le délai d'un jour supplémentaire par rapport au dernier jour de travail du salarié, permet à l'employeur de procéder au calcul précis des heures prestées et d'établir les documents obligatoires.

Les salariés concernés sont souvent originaires de l'étranger et souhaitent regagner leur pays d'origine immédiatement après la fin de leur mission. Un versement rapide du salaire leur permet ainsi de disposer des fonds nécessaires sans délai.

À l'article L. 125-7, paragraphe 3, il est ainsi proposé d'ajouter un second alinéa de la teneur suivante :

« Par dérogation aux paragraphes 1^{er} et 2, l'employeur est obligé de remettre au salarié le décompte de salaire, ensemble avec le versement de salaire, au plus tard le lendemain de la dernière journée effective de travail lorsque le salarié est occupé par un contrat à caractère occasionnel tel que défini à l'article L. 122-4, paragraphe 2, alinéa 2, et que la durée de ce contrat ne dépasse pas un mois. »

La CSL émet son accord à ce dispositif d'exception dans la mesure où il permet aux travailleurs occasionnels de pouvoir quitter leur emploi en ayant leur salaire à leur disposition, alors que en effet bon nombre de ces travailleurs viennent de pays étrangers vers lesquels ils retournent à l'issue de leur mission.

Adaptation du régime de la durée de travail au régime HORESCA

6. En outre est-il proposé de faire bénéficier les espaces de dégustation et de consommation des produits agricoles de la réglementation de l'hôtellerie et la restauration en ce qui concerne le régime de la durée de travail des salariés y affectés.

Le projet de loi précise que si son texte vise de manière générale les espaces aménagés au sein des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles, destinés à la dégustation ou à la consommation de produits agricoles, l'autorisation de tels espaces en tant que tels reste tributaire des législations spécifiques applicables telle la loi modifiée du 18 juillet 2018 concernant la protection de la nature et des ressources naturelles. C'est ainsi qu'en zone verte, il est prévu que seuls les espaces destinés à la dégustation de produits viticoles pourront être autorisés. Le ministre de l'Environnement, du Climat et de la Biodiversité déterminera les conditions et limitations spécifiques applicables à leur exploitation.

Les espaces visés par cette modification sont donc ceux aménagés au sein des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles, et visent la dégustation ou la consommation de leurs propres produits agricoles et régionaux. Le commentaire des articles du projet de loi précise qu'il s'agit ici de produits agricoles tels que visés par l'annexe I du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

La CSL insiste pour que les nouvelles dispositions proposées soient dans leur application strictement limitées aux activités de dégustation et de consommation des produits élaborés sur place de manière locale.

Nouvelle dérogation au travail de dimanche

7. Le présent projet prévoit également d'inclure certaines entreprises du secteur de l'horticulture parmi les dérogations au principe d'interdiction du travail dominical.

La dérogation à l'interdiction du travail dominical n'est ainsi pas introduite pour l'ensemble du secteur de l'horticulture, mais elle est limitée aux entreprises du secteur de l'horticulture qui produisent des fruits et légumes afin qu'elles puissent effectuer les récoltes aussi les dimanches si cela s'avère nécessaire. Le commentaire des articles précise que les entreprises de distribution sont exclues de la dérogation.

La CSL peut comprendre la nécessité de permettre aux salariés du secteur de l'horticulture, affectés à la récolte de fruits et légumes de travailler le dimanche. Il sera néanmoins important de limiter la dérogation aux activités liées à la récolte et de s'assurer de ne pas l'étendre au-delà à d'autres activités telles que les travaux administratifs liés à la commercialisation des produits récoltés.

Dérogation à l'obligation de l'examen médical d'embauche préalable

8. Finalement, le projet introduit également une procédure simplifiée pour l'embauche de travailleurs saisonniers sous contrat à caractère occasionnel afin de déroger à l'obligation de soumettre ces travailleurs à un examen médical d'embauchage effectué par un médecin du travail au Luxembourg.

Au niveau procédural : La nouvelle procédure proposée prévoit qu'un formulaire médical rempli par un médecin autorisé à exercer sa profession dans l'Union européenne doit être émis et adressé au médecin du travail de la Division de la santé au travail et d'environnement luxembourgeois. Et si ce médecin conclut à une aptitude au poste envisagé, le saisonnier n'aura pas à se soumettre à un examen médical d'embauchage au Luxembourg.

Le candidat à un poste de travail occasionnel pourra envoyer ce formulaire médical par courrier électronique. Cette démarche pourra également être effectuée par le médecin remplissant le formulaire. Ou encore, sur demande de la personne concernée, par l'employeur situé au Luxembourg. Cette démarche doit être accomplie au plus tard le jour de l'entrée en service du salarié. Mais le formulaire médical doit être rempli et signé par le médecin local du salarié saisonnier moins de six mois avant la date de l'entrée en service du salarié.

Sur base des informations fournies avec ce formulaire, le médecin du travail de la Division de la Santé au travail et de l'environnement peut émettre un certificat d'aptitude sans que la personne n'ait à se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin du travail compétent au Luxembourg.

Le commentaire des articles du projet de loi précise qu'il est primordial pour le médecin de la Division de la Santé au travail et de l'environnement d'avoir des informations médicales qui sont à jour afin de pouvoir procéder à l'analyse de la demande. C'est pour cette raison que le formulaire médical doit être rempli et signé par le médecin moins de six mois avant la date de l'entrée en service du salarié. Les demandes sur base de formulaires médicaux qui ne respectent pas ce délai ou qui sont envoyées tardivement à la Division de la santé au travail et de l'environnement seront déclarées irrecevables.

Après réception du formulaire médical rempli par le médecin traitant local du travailleur saisonnier, le médecin compétent de la médecine du travail luxembourgeois doit émettre un certificat d'aptitude ou d'inaptitude temporaire endéans un délai de 3 jours. En cas de doute sur l'aptitude du demandeur, il doit émettre un certificat d'inaptitude temporaire et procéder à un examen médical du travailleur saisonnier dont le contrat demeure suspendu en attendant.

Les certificats d'aptitude émis par le médecin du travail luxembourgeois sont valables pour une durée d'une année à compter de leur date d'émission.

Afin que les employeurs des secteurs de l'agriculture et de la viticulture ainsi que les entreprises produisant des fruits et légumes de l'horticulture puissent utiliser cette procédure d'embauche simplifiée pour les contrats à caractère occasionnels, le projet de loi prévoit de préciser que les tâches confiées à ces travailleurs saisonniers de courte durée ne sont pas à considérer comme des postes à risques,

alors ces tâches confiées aux saisonniers pendant la période des récoltes tombent selon la législation actuelle dans la définition des postes à risque de l'article L. 326-4 du Code du travail.

Selon le commentaire des articles du projet de loi, « *Étant donné que, selon les acteurs des secteurs concernés, les saisonniers qui travaillent sur une très courte durée pendant la période des récoltes, et qui sont visés par les contrats à caractère occasionnel, ne travaillent pas avec des engins, machines ou installations agricoles ou vitivinicoles tels que les tracteurs par exemple, il est proposé d'ajouter une précision dans le Code afin de clarifier que ces saisonniers occupés pour de courtes périodes et à qui sont confiées des tâches manuelles ne consistant pas un grand danger pour le salarié lui-même ni pour les tiers, ne sont pas à considérer comme des postes à risques et peuvent donc être engagés suivant la procédure allégée pour l'examen d'embauchage.* »

Le projet de loi définit le travail manuel des salariés sous contrat à caractère occasionnel travaillant manuellement dans la production de produits primaires issus des cultures agricoles, viticoles et horticoles, comme suit : « *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* ».

Les auteurs du projet de loi proposent ainsi de qualifier comme travail sans risques particulier « la manipulation de sécateurs avec ou sans assistance électrique, de couteaux, d'outils de liage et de greffage avec ou sans assistance électrique ».

En dehors du fait qu'il faudrait de manière plus générale revoir la définition des postes à risques, la CSL émet de forts doutes quant à ce qualificatif. Elle est plutôt d'un avis contraire : la manipulation de ces outils, qu'ils soient électriques ou non-électriques, est par nature liée à des risques de blessure de soi-même ou d'autrui importants. Est-il alors raisonnable de vouloir les qualifier autrement dans la loi et de vouloir consacrer la sécurité et santé au travail de ces travailleurs saisonniers au détriment de l'allégement des procédures administratives ? La réponse doit être : non ! Vouloir légiférer dans ce sens, est un faux choix.

La CSL soulève en outre la question de savoir si la dérogation ici proposée, qui est une dérogation au principe général de l'examen médical d'embauche, est acceptable au regard du principe de l'égalité devant la loi.

Et cette interrogation implique aussi celle de la justification du recours à un tel régime dérogatoire. Quelles raisons objectives permettraient de justifier une telle différence de traitement entre personnes travaillant dans les trois secteurs de l'agriculture, viticulture et horticulture avec de tels outils dangereux, comparé aux salariés qui font le même type de travail dans d'autres secteurs ?

Une fois mis en place, un tel régime dérogatoire risquera de créer un précédent, ce qu'il y a absolument lieu d'éviter.

Quant à la procédure proposée : elle ne permet pas à suffisance d'assurer la santé et sécurité au travail des travailleurs concernés et cela pour plusieurs raisons :

- il n'est pas prévu qu'en cas de déclaration d'aptitude, le travailleur doive être convoqué endéans un certain délai pour examen médical auprès de la médecine du travail ; or cette précision doit être insérée dans la future loi et la CSL propose de fixer ce délai à trois jours à compter de l'établissement du certificat d'aptitude ;
- le formulaire médical sera établi par un médecin local du choix du salarié et on ignorera si une visite médicale aura réellement eu lieu avant le remplissage du formulaire médical ;
- il ne sera pas aisé pour les autorités de vérifier si le formulaire aura été établi de manière légitime par un véritable médecin ;
- le fait que le formulaire pourra déjà être vieux de plusieurs mois avant sa transmission à la médecine du travail nationale, ne permettra pas non plus de s'assurer qu'au moment de l'entrée en fonction le travailleur soit encore toujours dans la même situation qu'au moment de l'établissement du formulaire ;
- le fait que le modèle de formulaire sera établi ultérieurement par arrêté ministériel et que de ce fait son contenu n'est pas connu à ce jour, ne nous permet pas d'en apprécier les éléments concrets au moment de l'analyse du présent projet de loi.

Même si certains pays européens semblent également soumettre ces travailleurs à des règles moins strictes en termes de visite médicale d'embauche, la CSL est d'avis que ces exemples ne doivent pas forcément être suivis et qu'il faudrait réfléchir à d'autres options pour assurer la sécurité et santé au travail de ces personnes. Cela pourrait consister par exemple en une visite médicale préalable effectuée auprès d'un médecin traitant spécifiquement agréé pour ce type d'examen médical et établi au Luxembourg, sur base d'un rendez-vous pris à l'avance par l'employeur pour au plus tard le jour précédent l'entrée en service du salarié. Ainsi, le travailleur bénéficierait au moins d'une réelle visite médicale, effectuée selon les standards nationaux. Les frais devraient être à charge de l'employeur.

La CSL tient encore à relever que le médecin du travail de la Division de la Santé au travail et de l'Environnement visé par le nouvel article L. 326-8(2)² comme étant le médecin compétent pour établir le certificat d'aptitude ou d'inaptitude du travailleur occasionnel, cette compétence diverge des règles actuelles alors que seul le médecin du service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée, est à ce jour compétent pour établir un tel certificat.

Un autre point non abordé dans le projet de loi est de savoir quel médecin du travail s'occupera du salarié au cas où celui-ci développe un problème de santé durant son contrat de travail saisonnier et demande à voir un médecin du travail. En effet, d'après le Code du travail, tout salarié a le droit de consulter un médecin du travail durant son contrat de travail. Cette précision devrait ainsi être ajoutée au projet de loi.

Nécessité d'assurer de bonnes conditions de travail dans les secteurs visés

9. À l'étranger de mauvaises conditions de travail et d'hébergement des travailleurs saisonniers sont souvent dénoncées dans les secteurs visés par le présent projet de loi.

De même que le défaut d'assurance sociale en raison du fait que dans la plupart des pays ces travailleurs tombent dans des régimes dérogatoires qui permettent aux employeurs de les faire travailler sans les soumettre au régime classique de sécurité sociale du pays d'emploi. De ce fait, ce travail qui pourtant au fil des saisons est souvent pratiqué par les mêmes personnes, échappe aux maillons du filet de la sécurité sociale ce qui engendre une précarité augmentée pour les personnes concernées en raison de l'absence de couverture sociale intégrale. La CSL se rallie ainsi aux demandes formulées par les syndicats à l'échelle européenne qui demandent qu'il soit mis fin aux réglementations spéciales pour les travailleurs saisonniers et que tous soient couverts par le système de sécurité sociale classique. Au Luxembourg, l'on pourrait déployer le mécanisme simplifié du personnel de ménage aux travailleurs visés par le présent projet de loi pour toutes les personnes non déjà couvertes par le régime de sécurité sociale d'un autre pays.

En outre faut-il s'assurer que ces travailleurs disposent de bonnes conditions de logement, de salaire, de sécurité au travail et que leur droit au congé soit respecté. Cela implique des contrôles renforcés et des voies de recours faciles à actionner.

*

10. Eu égard aux critiques et réserves soulevées, la CSL n'est pas en mesure de donner son accord au présent projet de loi. Elle demande que le projet soit amendé en considération de ses remarques.

Luxembourg, le 5 mars 2026

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

² L.326-8(2) proposé : « Si, sur base du formulaire médical, le médecin du travail de la Division de la Santé au travail et de l'Environnement estime qu'il n'existe pas de contre-indication pour le poste brigué, il émet un certificat d'aptitude qui est envoyé par courrier électronique à l'employeur et à l'Inspection du travail et des mines.
Si, sur base du formulaire médical, le médecin du travail de la Division de la Santé au travail et de l'Environnement a un doute quant à l'aptitude de la personne du salarié au poste brigué (...) »

