

# Dossier consolidé

Date de création : 11-06-2024

Proposition de loi 8147

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

Date de dépôt : 07-02-2023  
Date de l'avis du Conseil d'État : 11-06-2024  
Auteur(s) : Monsieur Sven Clement, Député

## Liste des documents

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
07-02-2023	Déposé	8147/00	<u>3</u>
23-10-2023	Avis de la Chambre des Salariés (19.10.2023)	8147/01	<u>6</u>
21-11-2023	Avis de la Chambre des Métiers (14.11.2023)	8147/02	<u>11</u>
11-06-2024	Avis du Conseil d'État (11.6.2024)	8147/03	<u>14</u>

8147/00

**N° 8147**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

# **PROPOSITION DE LOI**

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

\* \* \*

*Document de dépôt*

*Dépôt: (Monsieur Sven Clement, Député): 7.2.2023*

\*

## **EXPOSE DES MOTIFS**

L'auteur de la présente proposition de loi a pris connaissance de l'existence de contrats de travail utilisant une clause particulière en ce qui concerne la durée de travail à prester par le salarié. Une des dispositions a fixé la durée de travail en tant qu'intervalle avec un minimum de 0 heure à prester. Plus concrètement, la teneur de cette disposition était la 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.* »

En effet, un salarié et un employeur s'accordaient dans leur contrat sur une durée de travail comprise dans un intervalle de 0 à 30 heures, donc avec une durée de travail minimale égale à zéro heure. Ainsi, l'employé devra seulement travailler et sera seulement payé lorsque l'employeur articulera un besoin de main-d'œuvre. L'employé est rémunéré par heure travaillée, mais s'il tombe malade ou s'il n'est pas disponible pour toute autre raison, il ne touchera pas de salaire et l'employeur ne cotisera pas durant ce temps.

Dans leurs réponses aux questions parlementaires n° 5699 et n°5700, les ministres compétents ont affirmé ne pas avoir connaissance de l'utilisation de contrats dits « zéro heure » au Luxembourg. En outre, les ministres soulignent que ce type de contrat n'est pas couvert par le Code du Travail et que le gouvernement ne supporte pas ce type de contrat qui mènerait les salariés concernés dans la précarité. Ce sont essentiellement les personnes appartenant à des classes socio-économiques marginalisées qui risquent de se faire « octroyer » des contrats de travail de ce type qui ne sont guère en leur faveur.

Au vu de la réalité sur le terrain, il échet de constater qu'une régulation plus stricte est nécessaire. Pour mieux protéger les salariés en tant que maillon faible contre ce type de contrats, qui peuvent inciter à des abus de la part de certains employeurs, le législateur devrait combler cette lacune en la matière. Ceci d'autant plus qu'il est crucial pour la cohésion sociale de renforcer les droits des salariés en leur offrant des contrats de travail qui leur permettent un certain degré de sécurité de planification ainsi que des salaires fixes et garantis.

Pour empêcher tout abus au détriment des salariés, l'auteur estime donc nécessaire de préciser dans le Code du Travail que les durées en intervalle, tel qu'elles sont stipulées dans les contrats susmentionnés, ne peuvent être utilisés au désavantage du salarié en ce qui concerne sa rémunération. De plus, l'auteur aimerait préciser dans la loi, ce qui semble d'ailleurs évident, que des contrats zéro heure ne peuvent pas constituer une base pour une relation de travail saine.

\*

## TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI

**Article unique.** Après l'alinéa 1er à l'article L. 211-4 du Code du Travail sont ajoutés les alinéas suivants :

**« 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. »**

\*

*Ad. article unique*

L'article unique introduit une disposition qui prohibera la pratique des contrats zéro heure.

En outre, afin de garantir un certain degré de stabilité économique et pour assurer aux salariés une sécurité de planification, la durée minimale d'un contrat qui comprend une durée en intervalle est fixée à 10 heures.

\*

## FICHE FINANCIERE

Selon les réponses fournies aux questions parlementaires N° 5699 et N°5700, les ministres ayant l'Intérieur, la Fonction publique et le Travail dans leurs contributions n'ont pas connaissance de l'existence de contrats zéro heure dans les secteurs communal ou public. En conséquence, la présente proposition de loi n'aura pas d'impact sur le budget de l'État.

\*

## VERSION COORDONNEE

Art. L. 211-4.

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 pour 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.

S. CLEMENT

8147/01

**N° 8147<sup>1</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROPOSITION DE LOI**

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

\* \* \*

### **AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(19.10.2023)

Par lettre du 28 juin 2023, réf. : EG/nw/sl, Monsieur Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a soumis la proposition de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Cette proposition de loi a pour objet de protéger les salariés contre l'octroi de contrats de travail appelés « *contrats 0 heures* ».

2. L'auteur de la proposition de loi explique avoir pris connaissance de l'existence de contrats de travail utilisant une clause particulière en ce qui concerne la durée de travail à prester par le salarié, contenant des clauses du type « *La durée de travail varie entre 0 – 30 heures par semaine (de lundi à vendredi), en fonction des absences des effectifs du service susmentionné.* », impliquant que l'employé devra seulement travailler et sera seulement payé lorsque l'employeur exprimera un besoin de main-d'œuvre. L'employé est rémunéré par heure travaillée, mais s'il tombe malade ou s'il n'est pas disponible pour toute autre raison, il ne touchera pas de salaire et l'employeur ne cotisera pas durant ce temps.

Dans leurs réponses aux questions parlementaires n° 5699 et n°5700, les ministres compétents auraient affirmé ne pas avoir connaissance de l'utilisation de contrats dits « zéro heure » au Luxembourg. En outre, les ministres souligneraient que ce type de contrat n'est pas couvert par le Code du Travail et que le gouvernement ne supporte pas ce type de contrat qui mènerait les salariés concernés dans la précarité.

Or au vu de la réalité sur le terrain, l'auteur de la proposition estime qu'une régulation plus stricte est nécessaire et que pour mieux protéger les salariés en tant que maillon faible contre ce type de contrats, qui peuvent inciter à des abus de la part de certains employeurs, le législateur devrait combler cette lacune en la matière.

Pour empêcher tout abus au détriment des salariés, l'auteur de la proposition de loi estime donc nécessaire de préciser dans le Code du Travail que les durées en intervalle, tel qu'elles sont stipulées dans les contrats susmentionnés, ne peuvent être utilisés au désavantage du salarié en ce qui concerne sa rémunération. De plus, l'auteur aimerait préciser dans la loi, ce qui semble d'ailleurs évident, que des contrats zéro heure ne peuvent pas constituer une base pour une relation de travail saine.

L'auteur propose de ce fait d'introduire la disposition suivante dans le Code du travail :

« *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.* »

3. En vertu de l'article L. 211-4 du Code du travail, 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.

De cet article se dégage le principe que même si l'employeur n'a pas suffisamment de travail à fournir au salarié, il doit rémunérer les heures de travail fixées au contrat et pendant lesquelles le salarié a l'obligation de se tenir à sa disposition.

Ce principe est régulièrement confirmé par la jurisprudence.

Ainsi dans un arrêt du 17 septembre 2009, numéro 32619 du rôle, la Cour d'Appel rappelle que l'article L.211-4 du Code du travail définit la durée du travail comme étant le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur. De l'avis de la Cour, le temps de travail est davantage que le temps de travail effectif. Ainsi le laps de temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur compte comme temps de travail même s'il n'y a pas de travail effectif. En outre, le nombre d'heures de travail et l'horaire au cours duquel elles sont à prester, doivent obligatoirement se dégager clairement du contrat de travail.

En effet, en vertu de l'article L.121-4 du Code du travail, le contrat de travail doit, entre autres, comporter précision de la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié ainsi que son horaire de travail.

La loi exige ainsi que la durée de travail normale<sup>1</sup> par jour ou par semaine résulte de manière précise du contrat de travail.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la loi va encore plus loin et exige que le contrat de travail du salarié mentionne la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties et les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine, une modification éventuelle de ces paramètres ne pouvant avoir lieu que d'un commun accord des parties du contrat. Le travailleur à temps partiel doit ainsi savoir sans ambiguïté quels jours de la semaine il doit travailler pour son employeur et selon quel horaire. Une modification de son horaire ou des jours de la semaine ou même de la durée de travail hebdomadaire ne pouvant se faire que d'un commun accord des parties.

Dans un arrêt de la Cour d'appel du 10 juin 2010, numéro de rôle 34261, les juges nationaux ont, après avoir affirmé le caractère d'ordre public et donc impératif, des règles mentionnées ci-avant, décidé qu'une clause d'un contrat de travail, contrat intitulé de « *contrat pour travail intermittent* », qui prévoyait un minimum de 100 heures de travail par année, est illégale.

4. Il faut en déduire des explications qui précèdent que le Code du travail pose des exigences claires et d'ordre public, en ce qui concerne le nombre d'heures de travail par semaine ou par jour qui sont à indiquer au contrat de travail.

Ce faisant, la loi ne laisse aucune place à des clauses de type de celles dites « contrats 0 heures », ni à une durée de travail exprimée en intervalle de temps.

**5. Si la CSL est d'accord avec l'auteur de la proposition de loi en ce qui concerne la nécessité de protéger les salariés contre les abus et contre l'octroi abusif et illégal de telles clauses contractuelles, la CSL ne peut pas marquer son accord avec l'article de loi proposé par l'auteur : si les clauses de type « 0 heures » doivent être clairement interdites par le législateur, entérinant ainsi la jurisprudence, de nouvelles notions de durée de travail exprimées en « *intervalle de temps* » ou de notion de durée de travail « *minimale* » ne doivent pas être introduites dans le Code du travail, de telles notions étant nettement moins favorables comparées aux dispositions légales actuelles.**

<sup>1</sup> La durée de travail normale à indiquer au contrat de travail, peut s'élever selon la loi au maximum à 40 heures par semaine et à 8 heures par jour. Dans le cadre du recours à un mécanisme de flexibilité du temps de travail (plan d'organisation de travail ou horaire mobile) ces limites peuvent être de fait portées pour un travailleur à temps plein à 48 heures par semaine, respectivement à 10 heures par jour. Il en sera de même en cas de recours à la prestation d'heures supplémentaires.

En effet, elles permettraient de soumettre le salarié à une durée de travail hebdomadaire et journalière arbitraire, déterminée au bon vouloir de l'employeur. Sa rémunération subirait en conséquence également des variations régulières, alors que la législation actuelle lui permet de prester un nombre d'heures précis et prédéterminé par semaine et d'être rémunéré systématiquement sur cette base.

\*

**6. La CSL ne peut ainsi pas marquer son accord avec la proposition de loi.**

Luxembourg, le 19 octobre 2023

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Sylvain HOFFMANN

*La Présidente,*  
Nora BACK

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8147/02

**N° 8147<sup>2</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

---

## **PROPOSITION DE LOI**

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

\* \* \*

### **AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(14.11.2023)

Par sa lettre du 28 juin 2023, Monsieur le Ministre du Travail de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet de la proposition de loi reprise sous rubrique.

L'auteur de la proposition entend modifier l'article L.211-4 du Code du travail pour qu'il soit interdit de fixer la durée de travail minimale à zéro heure et pour préciser que « *si la durée de travail est exprimée en intervalle de temps, la durée minimale ne peut être inférieure à dix heures* ».

La Chambre des Métiers se pose la question de savoir si une convention prévoyant une durée de temps de travail égale à zéro heure est encore à qualifier comme relation de travail au sens du Code du travail. En effet, en l'absence d'une prestation de travail et d'une rémunération correspondant à cette durée de travail nulle pendant laquelle le salarié est censé être au service de l'employeur, les éléments constitutifs d'une relation de travail ne semblent pas être réunis. Aussi, le juge apprécie souverainement les éléments de fait et en présence d'une relation de travail comportant une telle clause de zéro heure celle-ci semble devoir être nulle si elle a pour conséquence une disponibilité permanente et non rémunérée du salarié.

Aux yeux de la Chambre des Métiers la clause de zéro heure est un faux problème et elle s'intéresse davantage à la deuxième proposition qui est celle d'imposer une durée de temps de travail minimale qui ne doit pas être inférieure à dix heures.

La Chambre des Métiers estime que les contrats de travail à temps partiel sont encadrés avec la rigueur juridique nécessaire par l'article L.123-4 du Code du Travail qui dispose notamment que le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire du temps de travail convenue entre parties et les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine; une modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties du contrat.

Par ailleurs, la proposition sous avis qui vise à interdire les contrats de travail à temps partiel inférieurs à dix heures par semaine semble être contraire à la liberté contractuelle des parties qui peuvent avoir un intérêt légitime à s'entendre sur une durée hebdomadaire du temps de travail inférieure à dix heures ; que le temps de travail soit réparti sur plusieurs journées ou non. La Chambre des Métiers constate que la proposition sous avis ne justifie, ni n'explique les raisons d'une interdiction de tels mini-emplois.

\*

Compte tenu des remarques qui précèdent, la Chambre des Métiers se voit obligée de refuser l'approbation de la proposition de loi sous rubrique.

Luxembourg, le 14 novembre 2023

*Pour la Chambre des Métiers*

*Le Directeur Général,*  
Tom WIRION

*Le Président,*  
Tom OBERWEIS

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8147/03

**Proposition de loi**

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

**Avis du Conseil d'État**

(11 juin 2024)

Par dépêche du 7 février 2023, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'État la proposition de loi sous rubrique, déposée par le député Sven Clement le même jour.

Le texte de la proposition de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire de l'article unique, d'une fiche financière et d'un texte coordonné de l'article L. 211-4 du Code du travail.

Par dépêche du 3 mars 2023, le président du Conseil d'État a sollicité la prise de position du Gouvernement sur la proposition de loi sous rubrique. Cette prise de position n'a toutefois pas encore été communiquée au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

Les avis de la Chambre des salariés et de la Chambre des métiers ont été communiqués au Conseil d'État en date des 23 octobre et 21 novembre 2023.

**Considérations générales**

La proposition de loi sous avis, qui vise à insérer deux alinéas à la suite de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 211-4 du Code du travail, a pour objet d'interdire les contrats zéro heure, d'insérer la notion de « durée de travail [...] exprimée en intervalle de temps » dans le Code du travail et de fixer la durée de travail minimale à dix heures lorsque la durée de travail est exprimée en intervalle de temps.

Selon l'auteur de la proposition de loi sous avis, l'objectif de celle-ci est de « protéger les salariés en tant que maillon faible contre ce type de contrats, qui peuvent inciter à des abus de la part de certains employeurs » et d'offrir aux salariés « des contrats de travail qui leur permettent un certain degré de sécurité de planification ainsi que des salaires fixes et garantis. »

Le Conseil d'État considère que le Code du travail, tel qu'actuellement en vigueur, exclut de manière implicite les contrats de travail zéro heure en ce que l'article L. 121-4 exige que le contrat de travail mentionne la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié et que l'article L. 123-4 prévoit que le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner outre la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties, les modalités de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine. Il échet de préciser que les dispositions précitées sont d'ordre public.

En outre, concernant la mention dans le contrat de travail d'une durée de travail exprimée en intervalle de temps, le Conseil d'État relève que l'insertion dans le contrat d'une fourchette indiquant un minimum et un maximum d'heures

à travailler n'est pas exclue par la jurisprudence. Dans un arrêt du 20 janvier 2000, la Cour supérieure de justice a notamment retenu que « [...] l'indication dans le contrat de travail d'une fourchette minima/maxima d'heures hebdomadaires au lieu de l'indication de la durée hebdomadaire fixe de travail, n'est pas sanctionnée, et plus spécialement [pas] par la transformation en contrat de travail à temps plein<sup>1</sup> ».

Finalement, le Conseil d'État note, à l'instar de la Chambre des salariés, que l'insertion de la notion de « durée de travail [...] exprimée en intervalle de temps » dans le Code du travail constitue une disposition moins favorable pour les salariés que celles qui sont actuellement en vigueur.

Au vu des développements qui précèdent, le Conseil d'État estime qu'il appartient au législateur d'apprécier l'opportunité des modifications proposées.

### **Examen de l'article unique**

Sous réserve des observations formulées à l'endroit des considérations générales, le texte de l'article unique n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État quant au fond.

### **Observations d'ordre légistique**

#### Intitulé

L'intitulé n'est pas à faire suivre d'un point final, étant donné que les intitulés ne forment pas de phrase.

Il convient d'écrire « article L. 211-4 ».

Le terme « Travail » est à rédiger avec une lettre initiale minuscule.

#### Article unique

À la phrase liminaire, lorsqu'on se réfère au premier alinéa, les lettres « er » sont à insérer en exposant derrière le numéro pour écrire « alinéa 1<sup>er</sup> ».

Toujours à la phrase liminaire, il y a lieu de remplacer les termes « Après l'alinéa 1er à l'article L. 211-4 du Code du Travail », par les termes « Après l'article L. 211-4, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, ».

Le texte des deux alinéas à insérer n'est pas à faire figurer en caractères gras.

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 17 votants, le 11 juin 2024.

Le Secrétaire général,

s. Marc Besch

Le Président,

s. Marc Thewes

---

<sup>1</sup> Cour supérieure de justice (travail), arrêt du 20 janvier 2000, n° 22497.