

N° 7289⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

PROJET DE LOI**portant sur la durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture et portant modification du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE**DEPECHE DU SECRETAIRE GENERAL DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE AU MINISTRE DU TRAVAIL**

(23.7.2018)

Monsieur le Ministre,

Par lettre du 4 avril 2018, vous avez bien voulu saisir la Chambre d'Agriculture pour avis sur le projet de loi sous rubrique. Après l'avoir analysé en assemblée plénière, la Chambre d'Agriculture a décidé d'émettre l'avis qui suit.

Le projet sous avis a pour objet de combler un manque de réglementation au niveau des dispositions nationales relatives à la durée de travail du personnel occupé dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.

En effet, le Code du travail dispose actuellement dans son article L.211-2 que « *Des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail: 1. (...); 2. du personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture; (...)* ». Or jusqu'à présent, aucune disposition y relative n'a été arrêtée.

En pratique, il était communément admis que le personnel occupé dans ce type d'entreprises était exclu du champ d'application des dispositions communes réglementant la durée du travail en général¹. Ce principe avait été confirmé par une jurisprudence constante².

Les prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail applicables aux ouvriers agricoles correspondaient jusqu'ici à peu près aux dispositions minimales de protection édictées au niveau européen³, sinon le Luxembourg aurait certainement déjà été sanctionné par la Commission pour non-transposition et/ou application correcte de ces dispositions.

1 Voir chapitre premier, titre premier du Livre II du Code du Travail.

2 Notamment C.S.J. du 25 juin 2009, n 33550 du rôle : « *Il résulte du contrat de travail signé le ... par XY qu'il s'est engagé à prester 190 heures de travail moyennant un salaire mensuel de 3.000 net. L'article L.211-2 du code du travail prescrit que des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail du personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture. Tel que relevé à juste titre par la juridiction de premier degré XY ne peut prétendre au paiement de la majoration de 25% des heures supplémentaires de 17 heures par mois (différence entre la durée légale de 173 heures et la durée convenue au contrat de travail de 190 heures) à défaut d'une convention collective de travail ou d'un règlement grand-ducal ayant réglé la durée de travail dans les entreprises de type familial, de sorte que le personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture sont exclus du champ d'application des dispositions réglementant la durée du travail. L'ouvrier agricole n'étant dès lors par protégé ni par voie de convention collective, ni par voie réglementaire du point de vue de la durée de travail, n'est donc pas autorisé à réclamer des majorations de rémunération pour les heures supplémentaires prestées, même en dehors des stipulations du contrat de travail.* »

3 Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Or, un arrêt récent de la Cour d'appel⁴ a opéré un revirement de jurisprudence, en stipulant que : « (...) le législateur (...) n'a pas formellement exclu les activités énumérées à l'article L.211-2 du domaine d'application du Titre 1 relatif à la durée du travail. (...) Compte tenu de la formulation très générale de l'article L.211-1 du Code du travail, il y a cependant lieu de retenir, contrairement à la juridiction de première instance, que tant que les modalités des dérogations n'ont pas été arrêtées c'est le régime normal qui reste applicable à ces salariés. La durée de travail ne pouvant selon l'article L.211-5 du Code du travail excéder 8 heures par jour et quarante heures par semaine. la demande de XY est à déclarer fondée en son principe ».

La Cour a donc estimé que, du fait qu'il n'existe pas de régime juridique spécifique, le droit commun doit s'appliquer sans exception dans le secteur de l'agriculture.

Il va sans dire que la situation juridique créée par cette nouvelle jurisprudence est tout-à-fait inadmissible pour le secteur agricole, alors qu'elle ne tient pas compte de ses spécificités.

La Chambre d'Agriculture insiste à rappeler, en effet, que le travail dans le secteur agricole est, plus que dans n'importe quel autre secteur, caractérisé par de fortes fluctuations saisonnières, avec des pics de travail et des périodes à basse activité. Si au niveau des exploitations agricoles ne comptant pas de personnel salarié (mais exclusivement familial), cette fluctuation de travail normale et inhérente même à la nature du travail ne pose guère de problèmes, il en sera autrement pour les exploitations employant des salariés au cas où la nouvelle jurisprudence venait à s'appliquer de façon générale⁵. Il est donc maintenant approprié, voire urgent de trouver une solution juridique adéquate pour ces exploitations, ainsi que pour les salariés qui ont fait le choix délibéré de travailler dans le domaine agricole, souvent justement à cause de son caractère saisonnier, ce qui leur permet de travailler beaucoup pendant une certaine période de l'année et de récupérer pendant une période à faible charge de travail.

Il importe par conséquent d'avoir des règles concernant la durée de travail adaptées au secteur agricole, notamment suite à la baisse du nombre d'exploitations et à l'agrandissement de leurs structures.

Le projet sous avis vient combler une lacune dans la législation. A l'instar de ce qui a été fait en 2002 lors de l'introduction du régime spécifique de durée de travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, les auteurs du projet prévoient l'introduction d'un nouveau chapitre au Titre Premier du Livre II du Code du travail sur la durée du travail. Celui-ci prévoit d'abord à l'article L.216-2 le principe d'une durée de travail ne pouvant excéder 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Les exceptions à ce principe sont ensuite énumérées au troisième tiret de l'article L.216. Afin de tenir compte des fortes variations saisonnières des secteurs visés, la durée hebdomadaire moyenne de travail est calculée sur base d'une période de référence pouvant aller jusqu'à 6 mois, période au cours de laquelle la durée de travail journalier maximale est limitée à 10 heures et la durée hebdomadaire maximale à 48 heures.

En cas d'application d'une période de référence supérieure ou égale à 4 mois, le projet prévoit l'attribution de jours de congés supplémentaires au salarié en fonction de la durée de la période de référence (2 jours pour une durée de référence égale ou supérieure à 4 mois – 3 jours en cas d'une période de référence de 6 mois).

Enfin, le projet prévoit la possibilité d'étendre la durée de travail journalière à 12 heures et la durée de travail hebdomadaire à 60 heures dans une stricte limite de 6 semaines par an.

Au vu des considérations qui précèdent, la Chambre d'Agriculture approuve le projet de loi sous avis.

*

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

Le Secrétaire général,
Pol GANTENBEIN

⁴ Arrêt n°135/17 du 9 novembre 2017, rôle n° 41734

⁵ D'après nos informations, un recours en cassation contre l'arrêt précité est envisagé