

**N° 7289<sup>9</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

**PROJET DE LOI****portant modification du Code du travail en ce qui concerne :**

- 1° la durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture ;**
- 2° les conditions exigées pour la délivrance aux personnes physiques de l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe**

\* \* \*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(14.1.2020)

La commission se compose de : M. Georges ENGEL, Président-Rapporteur ; MM. Carlo BACK, André BAULER, Marc BAUM, Frank COLABIANCHI, Yves CRUCHTEN, Mars DI BARTOLOMEO, Jeff ENGELN, Paul GALLES, Claude HAAGEN, Jean-Marie HALSDORF, Mme Carole HARTMANN, MM. Aly KAES, Charles MARGUE, Gilles ROTH, Marc SPAUTZ, Membres.

\*

**I. ANTECEDENTS**

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le 23 avril 2018. Le projet de loi est renvoyé une première fois à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en date du 7 mai 2018, puis, à la suite des élections législatives du 14 octobre 2018, une seconde fois le 13 décembre 2018.

Une première présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a eu lieu lors d'une réunion de la commission parlementaire, le 16 mai 2018.

L'avis de la Chambre de Commerce date du 5 juin 2018. L'avis de la Chambre des Salariés date du 19 juin 2018.

Le Conseil d'État a émis un avis en date du 17 juillet 2018.

L'avis de la Chambre d'Agriculture date du 23 juillet 2018.

Monsieur le Président de la commission, Georges Engel, est nommé Rapporteur en date du 19 septembre 2019.

L'intitulé du projet de loi est modifié une première fois le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

La commission a adopté le 1<sup>er</sup> octobre 2019 une première série d'amendements parlementaires.

Le Conseil d'État a émis un avis complémentaire le 12 novembre 2019.

Une deuxième série d'amendements parlementaires a été transmise au Conseil d'État par dépêche du 9 décembre 2019. Un ajout est apporté à cette occasion au projet de loi et l'intitulé est modifié une seconde fois en conséquence.

Le Conseil d'État a émis un deuxième avis complémentaire en date du 20 décembre 2019.

Le présent rapport est adopté par la commission en sa réunion du 14 janvier 2020.

\*

## II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi vise à réglementer la durée du travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.

En effet, l'article L.211-2 du Code du travail dispose que dans les entreprises familiales de ces secteurs des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail.

Or, étant donné qu'aucune convention collective sectorielle, ni aucune autre norme juridique n'a introduit un tel régime, le temps de travail dans ces secteurs n'est pas réglementé actuellement.

Le présent projet de loi a pour but de conférer une sécurité juridique en la matière tant aux employeurs qu'aux salariés, tout en tenant compte de l'importance des variations saisonnières sur l'activité des entreprises concernées. Ceci est d'autant plus nécessaire qu'une jurisprudence conclut que faute de solutions propres à ces activités, le droit commun doit s'appliquer sans exception, ce qui compliquerait le bon fonctionnement de ces entreprises dont l'activité est particulièrement dépendante de phénomènes saisonniers.

Il est donc proposé d'introduire un régime spécifique de durée de travail pour les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture, en incorporant un nouveau chapitre au Titre Premier du Livre II du Code du travail sur la durée de travail. Ce régime spécifique permet aux entreprises des secteurs concernés de mettre en place une période de référence allant jusqu'à six mois – qui n'est pas prévue par le droit commun – avec, en contrepartie, l'attribution aux salariés de quatre jours de congé supplémentaires en sus du minimum légal de 26 jours.

Afin de tenir compte de certains pics saisonniers propres aux secteurs concernés, le projet prévoit également que la durée de travail journalière maximale peut être étendue à douze heures et la durée de travail hebdomadaire maximale à soixante heures dans une stricte limite de six semaines par an – à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence applicable, ne dépasse pas quarante heures.

Par ailleurs, et suite aux amendements parlementaires du 9 décembre 2019, le projet de loi se propose de redresser un oubli concernant les critères en matière d'expérience professionnelle requise pour exercer la profession d'assistant à l'inclusion dans l'emploi, introduit par la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe. L'amendement concernant ce point prévoit que pour exercer la profession d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, il faut dans tous les cas disposer d'une expérience professionnelle de trois ans dans les domaines concernés.

\*

## III. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

### Avis du Conseil d'Etat (17.7.2018 / 12.11.2019 / 20.12.2019)

Dans son avis émis le 17 juillet 2018, le Conseil d'État constate que, vu l'absence de législation ou de réglementation spécifique et étant donné que les partenaires sociaux n'ont pas réussi à négocier une convention collective réglant les conditions de travail dans les secteurs concernés, le présent projet de loi semble le seul moyen pour combler le vide autour du travail des salariés des secteurs concernés.

Le Conseil d'État émet une opposition formelle au sujet de la définition du champ d'application et des termes « activités propres de ces secteurs » qui risque d'être source d'insécurité juridique.

Au sujet des avantages accordés aux salariés en fonction de l'extension de la période de référence, le Conseil d'État constate que les jours de congé supplémentaires prévus par le projet de loi – deux jours pour une période de référence égale ou supérieure à quatre mois et 3 jours pour une période de référence de six mois – restent en dessous des avantages prévus par le droit commun. Estimant de ce fait que les dispositions prévues risquent de constituer un traitement inégal pour les salariés des secteurs

concernés, la Haute Corporation réserve sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel.

L'amendement parlementaire du 1<sup>er</sup> octobre 2019 concernant ce point n'a pas pu convaincre le Conseil d'État, qui, dans son avis complémentaire du 12 novembre 2019, a maintenu sa réserve. Dans son deuxième avis complémentaire intervenu le 20 décembre 2019, le Conseil d'État a marqué son accord avec l'amendement du 9 décembre 2019 concernant ce point qui prévoit un congé supplémentaire de quatre jours en cas d'application d'une période de référence entre plus de quatre mois et six mois au maximum.

Concernant la disposition permettant, pour une période limitée de six semaines par année, de porter la durée de travail journalière à douze heures et la durée de travail hebdomadaire à 60 heures, le Conseil d'État souligne qu'une telle dérogation ne peut être applicable que dans les limites posées par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Finalement, les amendements visant à redresser l'oubli dans la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe ont trouvé l'accord du Conseil d'État, qui a toutefois fait remarquer qu'il s'agissait d'un « cavalier législatif ».

#### **Avis de la Chambre de Commerce (5.6.2018)**

Dans son avis du 5 juin 2018, la Chambre de Commerce constate que par le biais du projet de loi sous rubrique, les auteurs entendent réglementer le temps de travail des salariés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture, tout en gardant une certaine flexibilité pour tenir compte des contraintes auxquelles sont soumis ces secteurs. Elle fait toutefois remarquer que le champ d'application de la loi en projet n'est pas défini clairement et met en garde contre les risques d'insécurité juridique qui découlent de la terminologie utilisée, à savoir celle des « activités propres de ces secteurs » qui n'est pas assez précise.

#### **Avis de la Chambre des Salariés (19.6.2018)**

La Chambre des Salariés (CSL), dans son avis du 19 juin 2018, critique également l'imprécision de la notion d'« activités propres de ces secteurs ».

En ce qui concerne les congés supplémentaires auxquels ont droit les salariés en cas d'application d'une période de référence supérieure à un, deux, trois respectivement quatre mois et pouvant aller jusqu'à six mois, la CSL estime que l'application de périodes de référence plus longues que celles prévues en droit commun mérite une compensation spécifique et plus importante.

#### **Avis de la Chambre de l'Agriculture (23.7.2018)**

Dans son avis datant du 23 juillet 2018, la Chambre de l'Agriculture rappelle les fortes fluctuations saisonnières du travail dans le secteur agricole. De ce fait, elle approuve le projet de loi qui vient combler une lacune dans la législation.

\*

### **IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES**

#### *Observations préliminaires*

Afin de remédier à un oubli dans le corps du texte de la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe, la commission parlementaire propose un ajout au projet de loi 7289. Cet ajout était initialement prévu par la Commission de la Famille et de l'Intégration de figurer en tant qu'amendement 53 dans le cadre du projet de loi 7346. Or, la nécessité de faire voter la disposition visée encore avant le 1<sup>er</sup> février 2020, date de l'entrée en vigueur de la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 précitée, fait que les commissions parlementaires susmentionnées ont convenu de faire figurer la disposition en question dans le projet de loi 7289.

L'oubli que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale se propose de redresser concerne, dans la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 susmentionnée, l'exigence d'une expérience professionnelle d'un minimum de 3 ans dans tous les cas de figure pour tous ceux qui veulent exercer la profession d'assistant à l'inclusion dans l'emploi. Parmi les critères prévus par le nouvel article L. 553-3 du Code du travail, introduit par la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020, cette exigence fait défaut au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b), subdivision i., de sorte qu'il y a lieu d'y apporter la correction nécessaire.

Etant donné que la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 précitée, et donc les dispositions sur l'assistance à l'inclusion dans l'emploi y incluses, entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020, il a été jugé opportun de réaliser cette modification aussi rapidement que possible et surtout avant l'entrée en vigueur de ladite loi du 1<sup>er</sup> août 2019.

En conséquence de ce qui précède, la numérotation des articles du projet de loi 7289 est adaptée, l'article unique initial devenant l'article 1<sup>er</sup>. Les amendements 3 et 4 proposés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale dans sa deuxième série d'amendements du 9 décembre 2019 mènent à l'ajout d'un article 2 et d'un article 3 au projet de loi 7289. L'ajout proposé implique également une modification de l'intitulé du projet de loi 7289.

#### *Intitulé du projet de loi*

L'intitulé du projet de loi initial était formulé comme suit :

« 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 ».

Le Conseil d'État signale dans son avis du 17 juillet 2018 que l'intitulé initial « prête à croire que le texte de loi en projet comporte tant des dispositions autonomes que des dispositions modificatives. » Or, comme le projet ne comporte que des dispositions modificatives, il y a lieu de reformuler l'intitulé de manière à ce qu'il reflète cette portée. La commission parlementaire suit le Conseil d'État et reprend la formulation que la Haute Corporation propose pour l'intitulé du projet de loi, à savoir :

« Projet de loi portant modification du Code du travail en ce qui concerne 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 ».

Par la suite, la commission parlementaire fait sienne une observation d'ordre légistique formulée par le Conseil d'État dans son avis complémentaire du 12 novembre 2019 et supprime les termes « ~~et portant modification du Code du travail~~ », qui figuraient de manière superfétatoire au bout de l'intitulé initialement proposé par la Haute Corporation.

Dans le cadre d'une deuxième série d'amendements parlementaires, la commission complète l'intitulé du projet de loi par la référence à la modification visée à l'article L.553-3 du Code du travail. Cette deuxième modification de l'intitulé du projet de loi est une conséquence nécessaire de l'ajout proposé par la commission parlementaire qui consiste à modifier la subdivision i. à l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b), du Code du travail.

En conséquence de ce qui précède, le nouvel intitulé se lit comme suit :

« **Projet de loi portant modification du Code du travail en ce qui concerne :**

**1<sup>o</sup> la durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture ;**

**2<sup>o</sup> les conditions exigées pour la délivrance aux personnes physiques de l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe** »

Le Conseil d'État, dans son deuxième avis complémentaire du 20 décembre 2019, n'a pas d'observation à faire à l'égard de la modification proposée de l'intitulé du projet de loi, si ce n'est que cette dernière modification ne constitue pas un amendement.

#### *Article 1<sup>er</sup> (Article unique initial) du projet de loi*

L'article unique initial (devenu l'article 1<sup>er</sup> à la suite de la deuxième série d'amendements du 9 décembre 2019) introduit au Titre Premier du Livre II du Code du travail un nouveau Chapitre VI sur la durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture, à la suite des dispositions spécifiques en la matière pour les salariés du secteur de l'hô-

tellerie et de la restauration, les salariés exécutant des activités mobiles de transport routier et ceux chargés des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail.

Le nouveau Chapitre VI comprend les nouveaux articles L. 216-1 à L. 216-4 du Code du travail.

*Article L. 216-1 du Code du travail*

Le nouvel article L. 216-1, tel qu'il est introduit par le projet de loi initial, délimite le champ d'application des dispositions aux salariés, apprentis et stagiaires occupés dans les activités propres à ces secteurs en excluant notamment l'activité commerciale de vente en magasin.

Pour ce qui est du secteur de l'horticulture il y a lieu de le comprendre au sens le plus large c'est-à-dire en y incluant notamment les entreprises de jardinage, de paysagiste, de pépiniériste, d'arboriculteur et de maraîcher.

Dans son avis du 17 juillet 2018, le Conseil d'État critique que les termes « les activités propres de ces secteurs » ne permettent pas de désigner avec la précision requise les activités qui sont effectivement visées par les dispositions du projet de loi. Pour des raisons d'insécurité juridique, le Conseil d'État s'oppose dès lors formellement au libellé du projet de loi. Il propose de s'inspirer de l'article L. 212-1 du Code du travail, qui définit le champ d'application des dispositions réglant la durée de travail des salariés, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration, pour rédiger l'article L. 216-1 comme suit :

« **Art. L. 216-1. (1)** Le présent chapitre s'applique aux salariés autres que ceux qui accomplissent un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle, aux apprentis et stagiaires occupés dans les entreprises des secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture. »

La commission parlementaire suit le Conseil d'État dans son raisonnement concernant l'article L. 216-1 et reprend le libellé proposé à cet endroit par la Haute Corporation.

Par la voie d'un amendement parlementaire (amendement I du 1<sup>er</sup> octobre 2019), la commission fait sienne la proposition du Conseil d'État de compléter l'article L. 216-1 par un deuxième paragraphe afin de préciser les termes de « apprentis et stagiaires » en s'inspirant utilement de l'article L. 212-2 (à noter que cet article a été cité de façon erronée car il s'agit en réalité du paragraphe 2 de l'article L. 212-1 du Code du travail). La commission parlementaire propose de suivre la suggestion du Conseil d'État et de définir les notions d'apprentis et de stagiaires dans un deuxième paragraphe à ajouter à l'article L. 216-1 :

« **(2) On entend par apprentis et stagiaires au sens du présent chapitre, les apprentis et stagiaires effectuant des tâches qui les qualifieraient sous le statut de salarié et qui ne rentrent pas dans le champ d'application du livre III, titre IV relatif à l'emploi de jeunes salariés.** »

Suite à cet ajout, la commission propose de prévoir une numérotation pour le premier paragraphe de l'article L. 216-1.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 12 novembre 2019, constate qu'en ce qui concerne l'article L. 216-1, la commission parlementaire a fait sienne la proposition de texte du Conseil d'État. La Haute Corporation est dès lors en mesure de lever l'opposition formelle qu'elle avait formulée dans son avis du 17 juillet 2018 à l'encontre de l'article L. 216-1, paragraphe 1<sup>er</sup>. En ce qui concerne l'amendement I, qui tend à compléter l'article L. 216-1 du Code du travail par un paragraphe visant à préciser les termes « apprentis et stagiaires », le Conseil d'État n'émet pas d'observation à cet égard.

*Article L. 216-2 du Code du travail*

L'article L. 216-2 rappelle le droit commun en matière de durée de travail maximale journalière et hebdomadaire qui reste le principe applicable. L'article L. 216-2, resté sans observation de la part du Conseil d'État, est maintenu dans sa version initiale.

*Article L. 216-3 du Code du travail*

En vue de tenir compte des fortes variations saisonnières, le projet de loi initial prévoit à l'**article L. 216-3, paragraphe 1<sup>er</sup>**, une exception à la règle générale, en permettant aux entreprises des secteurs concernés de retenir une période de référence pouvant aller jusqu'à six mois en vue de pouvoir respecter en moyenne les limites fixées à l'article L. 216-2.

Le projet de loi initial précise à l'**article L. 216-3, paragraphe 2**, que le salarié auquel une période de référence supérieure ou égale à quatre mois est appliquée a droit à 2 jours de congé supplémentaire par an, si une période de référence de six mois est appliquée le congé supplémentaire est de 3 jours par année. Cette disposition est inspirée par le principe retenu à l'article L. 211-6, paragraphe 2, qui prévoit des congés supplémentaires dont la durée est fixée en fonction de la durée de la période de référence légale appliquée aux salariés concernés.

L'**article L. 216-3, paragraphe 3** du projet de loi initial retient que dans le cadre de cette période de référence la limite journalière de dix heures et la limite hebdomadaire de quarante-huit heures ne peuvent en principe pas être dépassées.

Néanmoins et compte tenu du fait que ces secteurs connaissent des pointes extraordinaires saisonnières sur une partie strictement limitée de l'année, le projet de loi initial prévoit à l'**article L. 216-3, paragraphe 4**, d'occuper les salariés de ces secteurs jusqu'à concurrence de douze heures par jour et de soixante heures par semaine pendant une période strictement limitée à six semaines.

Sur recommandation du Conseil d'État, que la Haute Corporation fait dans son avis du 17 juillet 2018, **les paragraphes (1), (3) et (4) de l'article L. 216-3 initial deviennent les alinéas d'un paragraphe (1)**.

Les références aux paragraphes sont remplacées par des références aux alinéas correspondants.

Le **paragraphe (2) de cet article L. 216-3** est amendé une première fois le 1<sup>er</sup> octobre 2019. A la suite de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 12 novembre 2019, il est amendé une seconde fois.

Dans son avis du 17 juillet 2018, le Conseil d'État menace de refuser la dispense du second vote, au vu du risque d'un traitement inégal. La Haute Corporation « note que les dispositions (...) restent en dessous des avantages accordés aux salariés employés, selon le droit commun, sans que les auteurs expliquent cette différence d'approche. »

La commission parlementaire propose en conséquence, par la voie d'un amendement parlementaire (amendement II du 1<sup>er</sup> octobre 2019), de définir au paragraphe 2 de l'article L. 216-3 de la loi en projet une contrepartie sous forme de congé supplémentaire exprimée en jours de congé supplémentaires qui tient compte de manière analogue du nombre de jours de congé supplémentaires prévus par le droit commun, tout en consacrant une période de référence maximale de 6 mois.

Par conséquent, le paragraphe 2 modifié se lit comme suit :

« (2) En cas d'application d'une période de référence ~~égale ou supérieure à quatre mois~~ **entre plus d'un mois et deux mois au maximum** un congé supplémentaire de ~~deux jours~~ **un jour et demi** par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

**En cas d'application d'une période de référence entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.**

**En cas d'application d'une période de référence entre plus de trois mois et six mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.**

**En cas d'application d'une période de référence de six mois un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question. »**

L'article 216-3 prend dès lors la teneur suivante :

« **Art. L. 216-3.** (1) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées à l'article L. 216-2, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de six mois au maximum, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(3) Dans le cadre de l'application de la période de référence prévue à l'**alinéa 1 au paragraphe 1<sup>er</sup>** la durée de travail journalière ne peut pas dépasser dix heures et la durée de travail hebdomadaire ne peut pas dépasser quarante-huit heures.

(4) Dans le cadre de l'application de la période de référence prévue à l'**alinéa 1 au paragraphe 1<sup>er</sup>**, et par dérogation à l'**alinéa 2 au paragraphe 3**, la durée de travail journalière maximale



*peut être portée à douze heures et la durée de travail hebdomadaire maximale à soixante heures pendant une durée strictement limitée, qui ne peut pas excéder six semaines par année.*

(2) En cas d'application d'une période de référence ~~égale ou supérieure à quatre mois~~ **entre plus d'un mois et deux mois au maximum** un congé supplémentaire de ~~deux jours~~ **un jour et demi** par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

~~En cas d'application d'une période de référence égale ou supérieure à quatre mois~~ **entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de deux trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.**

~~En cas d'application d'une période de référence égale ou supérieure à quatre mois~~ **entre plus de trois mois et six mois au maximum un congé supplémentaire de deux trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.**

~~En cas d'application d'une période de référence de six mois un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question. »~~

Dans son avis complémentaire du 12 novembre 2019, le Conseil d'État émet de nouveau une opposition formelle à l'égard de l'article L. 216-3, paragraphe 2, du Code du travail en raison d'un traitement inégal entre les salariés occupés dans les secteurs visés par le projet de loi et les salariés relevant du droit commun.

Dans la teneur amendée ci-devant de l'article L. 216-3, paragraphe 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, la commission parlementaire a aligné les jours de congé supplémentaires attribués aux salariés visés par le projet sur ceux prévus par le droit commun.

Pour ce qui est de l'alinéa 3, le Conseil d'État note que la période de référence de six mois est supérieure à la période de référence de quatre mois prévue par le droit commun de sorte que la disposition dudit alinéa 3 reste en dessous des avantages accordés aux salariés relevant du droit commun puisque les jours de congé supplémentaires attribués en cas d'application de la période de référence de six mois ne sont pas augmentés au prorata des jours de congé supplémentaires attribués en application des périodes de référence figurant à l'article L. 211-6, paragraphe 2, alinéas 8 à 10, du Code du travail.

Vu que la commission parlementaire omet d'expliquer pour quelles raisons un tel traitement différencié pourrait être justifié, le Conseil d'État continue à réserver sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever sa réserve, la commission parlementaire propose par la voie d'un amendement parlementaire (amendement 2 du 9 décembre 2019) de faire sienne les propositions faites par la Chambre des Salariés dans son avis du 19 juin 2018. Dans cet avis, ladite chambre professionnelle propose en effet de s'aligner au droit commun pour le principe et de prévoir 4 jours de congé supplémentaires par an si la période de référence est de plus de 4 mois jusqu'à 6 mois au maximum.

Dès lors, le paragraphe 2 de l'article L. 216-3 retient ce qui suit :

- 1,5 jours de congé supplémentaires par an si la période de référence appliquée par l'employeur est de plus d'un mois et maximum 2 mois,
- 3 jours de congé supplémentaires par an si la période de référence appliquée par l'employeur est de plus de 2 mois et maximum 3 mois,
- 3,5 jours de congé supplémentaires par an si la période de référence appliquée par l'employeur est de plus de 3 mois et maximum 4 mois,

et en plus :

- 4 jours de congé supplémentaires par an si la période de référence appliquée par l'employeur est de plus de 4 mois et maximum 6 mois.

Par ailleurs, la commission parlementaire fait sienne une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et remplace à l'endroit de l'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 2 de l'article L. 216-3 les termes « de un » par « d'un ».

Le libellé de l'**article L. 216-3, paragraphe 2, alinéa 3** est dès lors modifié et un nouvel alinéa 4 vient s'ajouter à la suite de l'alinéa 3. L'article L. 216-3, paragraphe 2, amendé une seconde fois, se lit comme suit :

« (2) En cas d'application d'une période de référence **entre plus d'un mois et deux mois au maximum** un congé supplémentaire de **un jour et demi** par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

En cas d'application d'une période de référence **entre plus de deux mois et trois mois au maximum** un congé supplémentaire de **trois** jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

En cas d'application d'une période de référence **entre plus de trois mois et six quatre mois au maximum** un congé supplémentaire de **trois** jours **et demi** par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

**En cas d'application d'une période de référence entre plus de quatre mois et six mois au maximum un congé supplémentaire de quatre jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question. »**

Dans son deuxième avis complémentaire du 20 décembre 2019, le Conseil d'État note qu'« à la lecture de l'article L. 216-3, paragraphe 2, alinéa 3, dans sa teneur amendée, le Conseil d'État constate que jusqu'à une période de référence de quatre mois les jours de congé supplémentaires à attribuer aux salariés visés par le projet de loi sous examen sont alignés sur les jours de congé supplémentaires à attribuer aux salariés relevant du droit commun pour la même période de référence. Les avantages accordés aux salariés visés par le projet de loi sous examen ne restent dès lors plus en dessous des avantages accordés aux salariés relevant du droit commun. Partant, au vu de la modification de l'alinéa 3 précité, la réserve de dispense du second vote constitutionnel formulée par le Conseil d'État dans son avis complémentaire (...) n'a plus d'objet et peut dès lors être levée.

L'article L. 216-3, paragraphe 2, alinéa 4, dans sa teneur amendée, prévoit toutefois une période de référence jusqu'à six mois qui n'est pas prévue par le droit commun et dont les jours de congé supplémentaires sont fixés à quatre jours par an.

Le Conseil d'État peut marquer son accord avec ce traitement différencié, étant donné qu'il est justifié par les fortes variations saisonnières dont dépendent les secteurs visés par le projet de loi sous avis. »

En ce qui concerne l'**article L. 216-3, paragraphe 4 initial**, tel que prévu par la loi en projet, le Conseil d'État, dans son avis du 17 juillet 2018, fait remarquer « que le libellé « par dérogation au paragraphe 3 » induit que le paragraphe 4 s'applique au sens strict et que les limites posées par le paragraphe 1<sup>er</sup> ne seraient plus applicables. Or, une pareille disposition serait contraire aux limites posées par l'article 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. En conséquence, le Conseil d'État doit s'y opposer formellement et propose de libeller le paragraphe 4 [initial] comme suit :

« (4) Dans le cadre de l'application de la période de référence prévue au paragraphe 1<sup>er</sup>, et par dérogation au paragraphe 3, la durée de travail journalière maximale peut être portée à douze heures et la durée de travail hebdomadaire maximale à soixante heures pendant une durée strictement limitée, qui ne peut pas excéder six semaines par année. » »

La commission parlementaire fait sienne la proposition du Conseil d'État.

Dans son avis complémentaire du 12 novembre 2019, le Conseil d'État constate qu'en ce qui concerne l'article L. 216-3, paragraphe 4 [initial], la commission parlementaire a fait sienne la proposition de texte du Conseil d'État. La Haute Corporation est dès lors en mesure de lever l'opposition formelle qu'elle avait formulée dans son avis du 17 juillet 2018 à l'encontre de l'**article L. 216-3, paragraphe 4, devenu paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3**.

#### *Article L. 216-4 du Code du travail*

L'**article L. 216-4** dispose que les heures de travail dépassant les limites fixées pour la période de référence sont à considérer comme des heures supplémentaires avec les droits s'y rattachant.

Le Conseil d'État n'a pas émis d'observation sur ce texte qui reste dès lors inchangé par rapport à sa version initiale. La commission parlementaire adopte toutefois encore une observation d'ordre légistique de la part du Conseil d'État et écrit à l'endroit de l'article L. 216-4 « paragraphe 1<sup>er</sup> » et non « 1<sup>er</sup> paragraphe ».



### *Article 2 nouveau du projet de loi*

La commission parlementaire profite des amendements soumis au Conseil d'État le 9 décembre 2019 pour insérer un article 2 nouveau dans le projet de loi initial visant à modifier l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b) subdivision i., du Code du travail. Le projet de loi est, par ailleurs, complété par un article 3 nouveau fixant l'entrée en vigueur de l'article 2 nouveau au 1<sup>er</sup> février 2020.

Le nouvel article 2 ajouté par voie d'amendement parlementaire (amendement 3 du 9 décembre 2019) au projet de loi est libellé comme suit :

**« Art. 2. À l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1, lettre b), du Code du travail, la subdivision i. est modifiée comme suit :**

**« attester d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique et justifier de la participation à au moins vingt heures de formations continues dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ; ». ».**

Le présent amendement a pour objectif de remédier à un oubli dans le corps du texte de la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe. En effet, l'idée initiale était d'exiger une expérience professionnelle d'un minimum de 3 ans dans tous les cas de figure pour tous ceux qui veulent exercer la profession d'assistant à l'inclusion dans l'emploi. Or, parmi les critères prévus par le nouvel article L. 553-3 du Code du travail pour pouvoir exercer l'activité d'assistance en question, cette exigence fait défaut au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b), subdivision i., de sorte qu'il y a lieu d'y apporter la correction nécessaire.

Le nouvel article amendé L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b), subdivision i., demande dès lors de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans et d'une participation à des heures de formations continues spécifiées. Alternativement, si les critères énumérés dans la subdivision i. ne sont pas remplis, la subdivision ii. de l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b) prévoit le critère d'une expérience professionnelle plus importante, notamment d'au moins cinq ans dans les domaines visés, sans demander de justifier des heures de formations continues prévues à l'endroit de la subdivision i.

Etant donné que la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 précitée, et donc les dispositions sur l'assistance à l'inclusion dans l'emploi y incluses, entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020, il a été jugé opportun de réaliser cette modification aussi rapidement que possible et surtout avant l'entrée en vigueur de la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 précitée. L'urgence et la nécessité de pouvoir faire bénéficier les personnes handicapées qui désirent accéder au marché de travail ordinaire de cette nouvelle mesure, justifient le recours à la présente technique législative.

L'intitulé du projet de loi est complété par la référence à la modification visée à l'article L. 553-3 du Code du travail.

Dans son deuxième avis complémentaire du 20 décembre 2019, le Conseil d'État marque son accord avec le texte de l'amendement ayant introduit une modification de l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b), subdivision i., du Code du travail, et ce malgré le fait qu'il s'agisse d'un cavalier législatif.

Le Conseil d'État ajoute à l'égard de la phrase liminaire de l'article 2, dans sa teneur amendée, une observation d'ordre légistique. La Haute Corporation fait remarquer qu'il y a lieu de faire suivre les termes « point 1 » d'un exposant « ° », pour écrire « point 1<sup>o</sup> ». La commission parlementaire fait sienne cette observation.

La Haute Corporation fait encore remarquer que « le texte que l'article 2 tend à modifier est à faire précéder de l'indication du niveau de subdivision « i. », pour écrire : « i. attester d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans les domaines [...] ; ». » La commission parlementaire fait sienne cette observation d'ordre légistique.

### *Article 3 nouveau du projet de loi*

Par la voie d'un amendement parlementaire (amendement 4 du 9 décembre 2019), un nouvel article 3 est ajouté au projet de loi. Cet article est libellé comme suit :

**« Art. 3. L'article 2 de la présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020. »**

Du fait que la mise en vigueur de la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe, prévoit à l'article 4 une entrée en vigueur au premier jour du sixième mois après sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, ce qui équivaut au 1<sup>er</sup> février 2020, il faut que la disposition modificative contenue à l'article 2 du présent projet de loi et concernant la modification à la subdivision i. de l'article L.553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b) du Code du travail, entre également en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020.

Le Conseil d'État, dans son deuxième avis complémentaire du 20 décembre 2019, n'a pas d'observation à faire à l'égard de l'amendement 4 précité.

\*

## V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 7289 dans la teneur qui suit :

\*

### PROJET DE LOI

**portant modification du Code du travail en ce qui concerne :**

- 1<sup>o</sup> la durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture ;
- 2<sup>o</sup> les conditions exigées pour la délivrance aux personnes physiques de l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe

**Art. 1<sup>er</sup>.** Au titre premier du livre II du Code du travail il est introduit un nouveau chapitre VI de la teneur suivante :

#### *« Chapitre VI.– Durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture*

**Art. L. 216-1.** (1) Le présent chapitre s'applique aux salariés autres que ceux qui accomplissent un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle, aux apprentis et stagiaires occupés dans les entreprises des secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.

(2) On entend par apprentis et stagiaires au sens du présent chapitre, les apprentis et stagiaires effectuant des tâches qui les qualifieraient sous le statut de salarié et qui ne rentrent pas dans le champ d'application du livre III, titre IV relatif à l'emploi de jeunes salariés.

**Art. L. 216-2.** La durée de travail des salariés des secteurs visés ne peut pas dépasser huit heures par jour, ni quarante heures par semaine.

**Art. L. 216-3.** (1) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées à l'article L. 216-2, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de six mois au maximum, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

Dans le cadre de l'application de la période de référence prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> la durée de travail journalière ne peut pas dépasser dix heures et la durée de travail hebdomadaire ne peut pas dépasser quarante-huit heures.

Dans le cadre de l'application de la période de référence prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup>, et par dérogation à l'alinéa 2, la durée de travail journalière maximale peut être portée à douze heures et la durée de travail hebdomadaire maximale à soixante heures pendant une durée strictement limitée, qui ne peut pas excéder six semaines par année.

(2) En cas d'application d'une période de référence entre plus d'un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire d'un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

En cas d'application d'une période de référence entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

En cas d'application d'une période de référence entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

En cas d'application d'une période de référence entre plus de quatre mois et six mois au maximum un congé supplémentaire de quatre jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

**Art. L. 216-4.** Les heures de travail dépassant les limites fixées au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 216-3 sont à considérer comme heures supplémentaires et donnent droit aux majorations prévues à l'article L. 211-27. »

**Art. 2.** À l'article L. 553-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b), du Code du travail, la subdivision i. est modifiée comme suit :

« i. attester d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique et justifier de la participation à au moins vingt heures de formations continues dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ; »

**Art. 3.** L'article 2 de la présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020.

Luxembourg, le 14 janvier 2020

*Le Président-Rapporteur,*  
Georges ENGEL

