

**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