

**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

