

N° 8456¹

CHAMBRE DES DEPUTES

PROJET DE LOI

portant modification de l'article L. 231-4 du Code du travail

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(14.11.2024)

Par lettre du 5 novembre 2024 (Réf. GM/ld/sl), Monsieur Georges Mischo, ministre du Travail, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Ce projet de loi constitue la mise en œuvre, dans le secteur du commerce de détail, de l'accord de coalition du Gouvernement, qui avait annoncé une réforme du Code du travail « afin de permettre aux salariés de travailler jusqu'à huit heures le dimanche tout en maintenant la majoration de salaire à l'ensemble des heures prestées ».

2. La Chambre des salariés est navrée de cette décision unilatérale de libéraliser le travail dominical dans le secteur du commerce de détail, dont les salariés comptent déjà parmi les plus vulnérables sur le marché du travail, ce sans discussion avec leurs représentants et donc au mépris du dialogue social.

Ce projet de loi bafoue le rôle des syndicats à plusieurs égards.

Contrairement aux promesses du Ministre du Travail, aucun avant-projet de loi n'a été soumis pour discussion au Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE). Le Ministre du Travail s'est contenté à un seul échange isolé sur le travail dominical.

Il passe outre leur désaccord qu'ils n'ont eu de cesse de manifester dès son annonce et dès le premier échange de vues dans le cadre du CPTE. En effet, de profondes divergences entre le patronat et les syndicats concernant le sujet du travail dominical existent depuis des années.

De plus, le travail dominical est directement lié à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, à la qualité de vie, à la santé. La CSL est consciente que dans certains secteurs travailler le dimanche est indispensable, mais cela ne l'est pas dans le secteur de la vente de détail. Les salaires dans ce secteur sont déjà très bas et de nombreux salariés souhaitent passer leur dimanche ensemble avec leur famille. Or le travail dominical nuit à l'équilibre de la vie privée. Il est donc préférable que le travail dominical soit négocié dans le cadre de conventions collectives de travail, avec les syndicats en garde-fous et avec le souci de préserver l'intérêt des salariés concernés. Ainsi encadré le travail dominical n'est ni banalisé par les employeurs, ni subi par les salariés du secteur, mais choisi en connaissance de cause et compensé par des majorations appréciables.

Les syndicats ont finalement souligné au CPTE que la question du travail dominical devrait faire l'objet d'une discussion globale sur tous les éléments touchant à l'organisation du temps de travail. En effet, si le gouvernement compte réellement moderniser le temps de travail, dans le sens d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale des salariés, il faut absolument adopter une approche cohérente et globale.

Interdiction de principe de travail le dimanche et dérogations

3. Le Code du travail interdit en principe aux employeurs de faire travailler, les jours de dimanche de minuit à minuit, les salariés liés par contrat de travail.

Rappelons que tous les salariés ont droit, à un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures qui doit comprendre, dans la mesure du possible, la journée du dimanche.

Cette interdiction de principe connaît cependant un certain nombre de dérogations.

Le Code du travail prévoit plusieurs catégories d'entreprises et de travaux spéciaux, pour lesquels l'interdiction de travail du dimanche, ne s'applique pas.

Pour les entreprises il s'agit par exemple des entreprises foraines, des entreprises de transport ou encore des musées.

Concernant les travaux exclus de l'interdiction, le Code vise notamment les travaux nécessaires pour empêcher la détérioration de matières premières ou de produits, certains travaux de nettoyage et de conservation de même que certaines catégories de travaux urgents dont l'exécution est par exemple nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou pour réparer des accidents survenus.

Une autre exception concerne le commerce de détail, à condition que les salariés ne travaillent pas plus de 4 heures le dimanche.

4. Le présent projet n'entend pas ajouter une nouvelle exception, mais augmenter l'amplitude de la dérogation prévue à l'article L. 231-4 du Code du travail, qui permet aux salariés des « *établissements de vente en détail* » de travailler 4 heures par dimanche, en faisant passer ce maximum de 4 heures à 8 heures.

5. L'employeur qui entend faire usage, à titre non temporaire, de cette dérogation est tenu de solliciter l'avis préalable de la ou des délégations principales d'établissement concernées. Il est tenu de communiquer copie de cet avis à l'Inspection du travail et des mines.

6. La CSL souhaite rappeler à cet égard que pendant des années, de nombreuses entreprises du commerce n'ont pas respecté cette règle et ont fait travailler leurs employés jusqu'à 8 heures.

Les contrôles à grande échelle effectués par l'inspection du travail (ITM) ont changé la donne. Mais cela a déplu à de nombreuses entreprises et ce projet y remédie aujourd'hui en réduisant à néant le travail accompli par l'ITM.

De 4 à 8 heures de travail le dimanche dans les magasins de détail

7. Les auteurs du projet précisent que d'une part, cette limite des huit heures est une limite absolue, c'est-à-dire qu'elle ne peut en aucun cas être dépassée, et d'autre part, la majoration de salaire de l'ensemble des heures prestées le dimanche reste applicable.

8. La CSL se doit de rétorquer heureusement que l'on ne pourra pas dépasser ce maximum qui s'élève déjà au double des 4 heures actuelles ! et que l'on ne pouvait faire moins que d'accorder la majoration légale liée au travail dominical !

9. Les auteurs du projet mettent en avant que les préoccupations actuelles, à l'instar de celles de la dernière modification qui remonte à plus de trente ans, visent à permettre de garder un équilibre entre pragmatisme patronal et protection salariale. Le monde du travail aurait fortement changé durant ces trois dernières décennies et la réglementation du travail dominical se devrait donc de refléter ces changements sociétaux.

Pour appuyer leurs propos, ils prétendent que la limitation du temps de travail à quatre heures les dimanches n'est plus adaptée aux besoins à la fois des salariés, au vu du changement de leurs modes de vie et en prenant en compte les temps de trajet souvent très importants entre le lieu de résidence et le lieu de travail, et des entreprises, pour lesquelles cette limitation pose des problèmes d'organisation et de concurrence.

10. La Chambre des salariés peut d'emblée opposer à cet argumentaire les résultats de différentes enquêtes.

10bis. Son enquête Quality of Work Index 2023¹ démontre que pour répondre au souhait d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés et maintenir ainsi

¹ Source : <https://www.csl.lu/app/uploads/2024/02/csl--presentation-des-resultats-de-la-11e-enquete--francais.pdf>

l'attractivité des entreprises luxembourgeoises pour les salariés, il faut prendre en considération que la majorité des salariés sont demandeurs d'une réduction du temps de travail à salaire égal. En outre, la flexibilité des horaires de travail imposées unilatéralement par l'employeur et le recours à des horaires atypiques ont un effet négatif sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et sur le bien-être des travailleurs. Les travailleurs demandent à éviter les horaires atypiques (le soir, la nuit ou le weekend, notamment le dimanche).

La CSL invite les auteurs du projet de loi à lire son analyse plus détaillée portant sur l'impact des horaires atypiques sur l'être humain, laquelle est annexée au présent avis.

10ter. En mars 2018, le Ministère de l'Economie et le LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) avaient lancé une enquête sur « *L'organisation du travail et les heures d'ouverture dans le commerce de détail*² ». Le principal objectif de cette enquête était d'alimenter la réflexion politique et de proposer de nouvelles actions pour améliorer les conditions de travail et les heures d'ouverture dans le secteur du commerce. Au vu des conclusions, rien n'avait été modifié ? Pourquoi le faire aujourd'hui ? sur base de quelle étude ? quelle enquête auprès des protagonistes du secteur, en particulier les salariés, premiers concernés ?

En voici la conclusion : « *Au niveau des freins perçus par les salariés au travail du dimanche il apparaît que le fait que le commerce n'ouvre pas, que le dimanche est considéré comme le jour de repos hebdomadaire (pour ce ne travaillant pas le dimanche) ainsi qu'une crainte de perte d'emploi si refus ou d'être mal vu des autres salariés si refus (pour ceux qui travaillent le dimanche) sont les freins majeurs. Pour ce qui concerne la perception de la législation, les salariés travaillant le dimanche sont 44% à être satisfaits de la législation actuelle (50% pour ceux travaillant en soirée) contre 71% pour ceux ne travaillant pas le dimanche (contre 80% pour ceux ne travaillant pas en soirée). Pour les non satisfaits de la législation actuelle, une restriction des ouvertures dominicales et des ouvertures en soirée sont très largement souhaitées. Pour ce qui concerne les compensations souhaitées par les salariés pour accepter de travailler le dimanche, que les salariés ne travaillent pas ou travaillent, occasionnellement ou régulièrement, la hiérarchie des préférences entre les attributs proposés est la même. L'information sur les plannings obtenue en avance (15 jours /1 mois) constitue la compensation la plus valorisée, le congé de 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends est le deuxième attribut le plus valorisé, vient ensuite le repos compensatoire. La signature d'un consentement écrit est le dernier attribut valorisé par les salariés travaillant le dimanche mais avec une valorisation plus importante pour les salariés ne travaillant pas le dimanche. Au final, les résultats obtenus suite à la concertation réalisée auprès des salariés mettent en évidence qu'ils souhaitent que les horaires d'ouverture restent maîtrisés. Au niveau du travail du dimanche, il apparaît que ce dernier doit rester un choix. Ainsi, la signature préalable d'un consentement écrit pourrait permettre d'affirmer que le choix est volontaire et réduire les craintes des salariés (perte d'emploi et/ou être mal vu des collègues si refus de travailler le dimanche). Par ailleurs, la mise en place de solutions de support pour gérer les contraintes familiales permettrait de réduire le stress et l'insatisfaction au travail des salariés concernés. Majoration salariale, travailler uniquement le dimanche matin et les possibilités d'arrangement entre collègues sont des facteurs facilitateurs. La planification des dimanches travaillés et avoir la possibilité de poser un congé de 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends sont les deux compensations les plus valorisées par les salariés. Au niveau du travail en soirée, il apparaît que les salariés ont peu de liberté de choix, le travail en soirée étant souvent inscrit dans le contrat de travail et les soirées travaillées déterminées par l'employeur. Un salaire variable est le seul facteur facilitateur. Le stress des salariés est plus élevé en semaine que le samedi. Lutter contre l'agressivité et les demandes excessives des clients permettrait de diminuer le stress et l'insatisfaction au travail des salariés concernés.* »

Extension du champ d'application

11. Parallèlement, les auteurs du présent projet de loi affirment élargir le champ d'application de cette dérogation en remplaçant les termes « établissements de vente au détail » par les termes « magasins de détail tels que définis à l'article 1^{er} de la loi modifiée du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat ».

² Rapport relatif à l'évaluation de l'impact des heures d'ouverture dans le commerce de détail à destination du ministère de l'Economie: Principaux résultats de la consultation menée des employés

12. Cet article 1^{er} a la teneur suivante :

« Art. 1^{er}

Par le terme magasin de détail on entend au sens de la présente loi, toute activité ou entreprise commerciale ou artisanale soumise à autorisation selon les dispositions de la loi d'établissement du 28 décembre 1988 et ayant pour objet la vente directe de marchandises, d'articles et de biens ou la prestation de services dans le contact direct avec le consommateur final. »

Le champ d'application de la loi d'établissement est défini comme suit :

« Art. 1^{er}

(1) Nul ne peut, à titre principal ou accessoire, exercer l'activité d'industriel, de commerçant ou d'artisan, ni la profession d'architecte ou d'ingénieur, d'expert-comptable ou de conseil en propriété industrielle sans autorisation écrite.

L'autorisation est établie par le ministre ayant dans ses attributions les autorisations d'établissement, à moins qu'il n'en soit disposé autrement par la loi.

Elle est obligatoire tant pour les personnes physiques que pour les personnes morales, quelle que soit leur nationalité, de même que pour les apatrides ou les personnes sans nationalité déterminée. »

Selon les auteurs du projet, « cette manière de procéder vise à assurer une cohérence de terminologie entre les dispositions régissant les heures de travail des salariés occupés le dimanche et celles règlementant les heures d'ouverture.

Il est évident que l'article 2 de cette même loi n'est pas visé dans le contexte du présent projet. »

Cet article 2 énumère les entités ne tombant pas sous l'application de la loi modifiée du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat :

- a) les établissements d'hébergement et de restauration, les campings et les débits de boissons ;
- b) les services prestés par les traiteurs hors magasin ;
- c) les entreprises de pompes funèbres ;
- d) les commerçants-forains participant aux fêtes locales, kermesses et autres manifestations autorisées ;
- e) les entreprises participant aux foires et expositions, même pour la vente directe de leurs marchandises si cette vente est couverte par une autorisation ministérielle ;
- f) les magasins de journaux, de tabacs, de boucherie, de boulangerie, de pâtisserie, de confiserie, de traiteur, de fleurs et de souvenirs à l'intérieur des gares ;
- g) les magasins dans les aéroports ;
- h) les stations de service pour véhicules automoteurs pour ce qui est du remorquage de véhicules, de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non-alimentaires de premier besoin à condition que la surface de vente nette de ces derniers se situe dans le rayon délimité de la caisse de la station et ne dépasse pas 20m², et ceci sans préjudice des dispositions de la loi du 21 février 1976 ayant pour objet d'instaurer un jour de fermeture hebdomadaire dans les stations de vente de carburant et de lubrifiant pour véhicules automoteurs ;
- i) les ateliers de réparation des mécaniciens d'autos et de motos ainsi que des peintres et débosseleurs de véhicules automoteurs pour ce qui est du dépannage et remorquage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien ;
- j) les entreprises de taxis et d'ambulances ;
- k) les prestations à exécuter en cas d'urgence ou de force majeure.

13. Les auteurs du présent projet annoncent donc étendre le champ d'application des entreprises visées, sans toutefois préciser clairement quelles nouvelles entreprises pourront désormais profiter de la dérogation.

La CSL souhaite que le projet de loi ou au moins son commentaire explicite quelles nouvelles entreprises seront désormais concernées.

Horaires applicables au travail de dimanche – heures de fermeture

14. Le présent projet de loi abroge la dernière phrase de l'alinéa 1^{er} de l'article L.231-4 du Code du travail qui prévoyait que

« Un règlement grand-ducal fixe les heures auxquelles les salariés peuvent être occupés le dimanche en exécution du présent paragraphe. »

L'argument des auteurs du présent projet de loi est le suivant : *« En effet, vu que le projet ne fixe pas de contraintes particulières quant aux horaires applicables au travail du dimanche, la dernière phrase de l'alinéa 1 du paragraphe 1er, mentionnant un règlement grand-ducal devant fixer « les heures auxquelles les salariés peuvent être occupés le dimanche » peut être supprimée. »*

15. La CSL souhaite à cet égard rappeler l'article 3 de la loi modifiée du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par heures de fermeture les plages d'horaire se situant :

- a) avant 06.00 heures et après 13.00 heures les dimanches et jours fériés légaux ;*
- b) avant 06.00 heures et après 19.00 heures les samedis et les veilles de jours fériés légaux à l'exception des veilles des jours fériés de la fête nationale, de Noël et du jour de l'an, où l'heure de fermeture est fixée à 18.00 heures;*
- c) avant 06.00 heures et après 20.00 heures les autres jours, toutefois, une fois par semaine, l'heure de fermeture pourra être retardée à 21.00 heures.*

L'heure de fermeture prévue ci-dessus au point b) peut être portée à 20.00 heures à condition que les partenaires sociaux aient conclu un accord dans le cadre d'une convention collective.

Il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux d'un côté l'employeur ou une organisation professionnelle patronale, et, de l'autre côté, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pour le secteur commercial qui sollicite l'extension de l'heure d'ouverture.

Lorsque l'heure d'ouverture est portée au-delà de 19.00 heures aux termes des dispositions des deux alinéas qui précèdent, les clauses contractuelles obligeant les locataires de surfaces commerciales situées dans un centre commercial à aligner les heures d'ouverture de leurs enseignes sur celles du centre commercial en question, ne trouveront pas application de 19.00 heures à 20.00 heures. »

16. Vu l'augmentation à 8 heures du travail de dimanche, le point a) de cet article aurait dû être modifié par le présent projet de loi.

La CSL estime que si réforme des deux lois il doit y avoir, les discussions à ce sujet doivent être menées ensemble.

Suppression des renvois à des règlements grand-ducaux

17. L'article L.231-4 (1) alinéa 2 actuel permet à un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat de *« soit supprimer cette faculté, soit, si des nécessités particulières l'imposent, l'étendre jusqu'à huit heures au maximum pour six dimanches au plus par année, sous réserve des dispositions régissant la durée normale de travail ».*

18. L'article L.231-4 paragraphe 2 énonce que lorsque la fermeture dominicale de l'établissement de vente au détail est de nature à en compromettre le fonctionnement normal en raison de l'importance du chiffre d'affaires dominical réalisé par l'établissement et de l'impossibilité d'un report suffisant de la clientèle sur les autres jours de la semaine, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut accorder des dérogations, temporaires ou permanentes, à l'interdiction du travail de dimanche dans des cas dûment justifiés, sous réserve des dispositions régissant la durée normale de travail.

La dérogation prévue à l'alinéa qui précède peut uniquement être accordée à des établissements situés dans des localités à déterminer par un règlement grand-ducal qui est à prendre sur avis du Conseil d'Etat.

19. Le présent projet abroge ces dispositions, devenant superflues, ce d'autant plus qu'aucun des règlements-grand ducaux mentionnés n'a jamais été pris.

Position de la Chambre des salariés

20. La Chambre des salariés rejette ce projet de loi, qui a été élaboré sans respect du dialogue social, et sans respect des salariés concernés, puisqu'il va nuire à leurs conditions de travail et de rémunération.

21. Ce projet de loi permettra aux employeurs d'occuper d'office leurs salariés 8 heures le dimanche sans compensation autre que celles prévues par la loi et sans avoir à négocier une convention collective. Ce projet de loi ouvre non seulement la voie à une possible libéralisation des heures d'ouverture, mais affaiblit aussi considérablement les conventions collectives de travail dans un secteur qui dispose d'un faible taux de couverture (38% selon les derniers chiffres).

En effet, la question du travail dominical avait fait l'objet de négociations dans un certain nombre de conventions collectives et avait permis d'en négocier de nouvelles. Jusqu'à présent, il était déjà possible de faire travailler les salariés du secteur de la vente au détail plus de 4 heures le dimanche via convention collective, moyennant des compensations négociées par les partenaires sociaux venant s'ajouter à la majoration légale.

Ce qui assurait plus de protection aux salariés concernés, notamment en prévoyant le principe du libre choix du salarié de travailler ou non les dimanches, et encourageait les employeurs à négocier des conventions collectives pour pouvoir profiter d'une dérogation étendue à 8 heures.

Ce projet de loi est par conséquent en contradiction flagrante avec la prétendue volonté du ministre du travail d'augmenter les conventions collectives, comme avec l'obligation d'augmenter le taux de couverture des conventions collectives telle que le prévoit la directive européenne sur un salaire minimum adéquat.

Le présent projet est donc contraire aux obligations européennes du Luxembourg et aussi de toute évidence contraire aux dispositions de la directive européenne 2022/2041 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

22. La CSL craint que ce projet de loi constitue la base d'une libéralisation complète des heures d'ouverture des magasins dans une étape ultérieure.

Sans compter qu'il n'est pas nécessaire de promulguer une nouvelle loi, comme exposé supra, il existait déjà depuis longtemps la possibilité de supprimer la limite de 4 heures par le biais d'une convention collective, et ce uniquement pour les salariés qui étaient d'accord, et en général contre une majoration de la prime dominicale. C'est ainsi que l'on a veillé de manière pragmatique à ce que le dimanche reste un jour particulier.

23. Avec ce projet, le dimanche deviendra un jour comme les autres. La prochaine étape consistera probablement à remettre en question la majoration du salaire dominical – et d'autres domaines suivront.

Pour de nombreuses personnes, le dimanche est le jour où elles peuvent passer du temps avec leur famille, faire du sport, des excursions, des activités culturelles ou encore s'adonner au bénévolat.

De nombreux salariés du commerce sont des femmes, dont certaines élèvent seules leurs enfants. Faire garder leurs enfants le dimanche alors qu'elles doivent travailler est tout sauf dans l'intérêt d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée .

En outre le dimanche les salariés n'ont pas facilement accès à des structures d'accueil pour faire garder leurs enfants. Ceci posera évidemment un problème encore plus grand aux familles monoparentales.

Aussi, les auteurs du projet ont-ils vérifié si les transports en communs sont à ce jour adaptés et suffisamment déployés pour permettre aux salariés de ce secteur de rejoindre leur lieu de travail le dimanche ? Le projet de loi n'en souffle mot.

De plus, le projet de loi ne fait pas allusion de l'impact de l'élargissement des heures d'ouverture du dimanche sur les petits commerces. Est-ce que le Gouvernement a pris cela en considération et effectué une analyse à ce sujet ? En tout état de cause, le projet de loi n'en parle pas.

Or quel sera l'impact de la concurrence accentuée par les heures d'ouverture élargies des grandes surfaces commerciales sur ces petits commerces, souvent installés à la campagne, et qui n'ont que peu de moyens pour assurer une ouverture de la même durée, disposant de peu de personnel et plus difficilement accessibles pour les salariés et les consommateurs ? Ne risquent-ils pas d'avantage d'être de moins en moins rentables et de finir par perdre leur commerce ?

Ainsi faut-il se demander : le dimanche doit-il vraiment devenir un jour de consommation – au détriment de nos enfants, au détriment de nos associations, au détriment de la qualité de vie des salariés du commerce, voir même au détriment des petits commerces de proximité ?

Travailler le dimanche est-il utile ? Non, répond Laurent Lesnard, chercheur à l'Observatoire sociologique du changement (OSC) de Sciences Po en France, dans son ouvrage « Les Batailles du dimanche³ ». Dépassant les habituels clivages idéologiques, les deux sociologues ont analysé le travail dominical sous l'angle de son utilité sociale.

Voici un extrait de son interview : « *Après des siècles de contrôle, par la loi, du temps libre des classes populaires, et avant d'accepter de sombrer dans le consumérisme élevé au rang d'activité majeure de notre société, on peut se poser la question de l'utilité sociale des services ouverts le dimanche. On peut mettre ce supposé besoin en regard avec la demande sociale locale, les nouvelles habitudes de vie et les recompositions familiales.*

« Y a-t-il un intérêt collectif et à quel coût, social et économique » est la bonne question à se poser.

Quel degré de satisfaction retire-t-on des activités quotidiennes ? Notre étude apporte des réponses : ce sont les loisirs et les repas qui arrivent en tête, pas le travail, les études ou encore faire ses courses au supermarché. Quelles sont les activités les plus appréciées au quotidien, à pratiquer seul ou en compagnie ? Les jeux et pratiques sportives sont plébiscités comme activités de groupe, la lecture en solitaire... il paraît dès lors logique d'organiser des rencontres sportives le dimanche, d'ouvrir des bibliothèques, plutôt que des galeries marchandes, des commerces alimentaires toute la journée alors qu'ils le sont déjà le dimanche matin ou des banques qui ne sont pas reconnus comme source d'épanouissement par la population.

Il y a pourtant un débat parfois assez virulent sur l'ouverture des commerces le dimanche ?

– Oui, mais il s'est fait pendant longtemps sous la pression d'intérêts commerciaux qui ne sont au final viables que dans le cas rencontré dans le « dilemme du prisonnier ». Ce que beaucoup des tenants de l'ouverture des surfaces commerciales ne précisent pas dans leur argumentaire, c'est que l'intérêt financier pour eux n'est valide que s'ils prennent à leurs concurrents – fermés – des parts de marché et que le coût de l'ouverture est inférieur au bénéfice engrangé ce jour-là. Au final, si tous les commerces ouvrent le dimanche, il n'y a plus d'avantage concurrentiel et il y a de fortes chances pour que le coût supplémentaire d'ouverture soit supporté par les salariés (avec baisses de salaires ou de volume horaire) et les consommateurs (répercussion sur les prix des produits). »

24. Si par impossible, ce projet de loi devait être adopté, alors le cadre légal global doit être revu pour protéger les salariés en établissant notamment :

- une réglementation des heures d'ouverture, qui prend en compte les besoins d'équilibre entre travail et vie familiale ;
- des compensations légales financières adéquates pour la polyvalence et la flexibilité exigée par l'entreprise ;
- le principe que tout travail dominical, pendant des horaires étendus en soirée (après 19h00), les veilles de jours fériés et les jours fériés doit se faire d'un commun accord entre le salarié et l'employeur ;

3 Les batailles du dimanche : L'extension du travail dominical et ses conséquences sociales

Jean-Yves Boulin (Irisso) et Laurent Lesnard (OSC)

PUF, collection Le Lien social, septembre 2017

267 p., ISBN 978-2-13-065179-6

Source : <https://www.sciencespo.fr/osc/fr/node/1892.html>

- le principe que le travail de dimanche doit être indemnisé au salarié par le cumul de la majoration de salaire pour travail de dimanche (70%), du repos compensatoire payé en semaine et du paiement des heures prestées le dimanche au tarif horaire normal ; à titre subsidiaire, le salarié doit en sus de la majoration de salaire pour travail de dimanche (70%) toujours avoir le droit de choisir entre le repos compensatoire payé en semaine et le paiement des heures prestées le dimanche au tarif normal ;
- l'introduction de sanctions pour les employeurs, qui ne respectent pas le cadre légal ;
- le droit pour les salariés faisant régulièrement recours au travail dominical, à un congé portant sur 2 semaines intégrales et couvrant trois week-ends entiers de libre ;
- le principe que dans le respect du temps de repos de 11 heures consécutives sur une période de 24 heures, le travail hebdomadaire doit obligatoirement se répartir sur 5 jours en cas de travail le samedi et dimanche du même week-end (principe du respect de la journée de travail de 8 heures) ;
- en cas de non-respect régulier du repos de 44 heures consécutives, le droit d'office pour le salarié à des congés supplémentaires de 6 jours par an (modification de l'art. L. 231-11 du Code du Travail) ;
- le principe que tout travail dépassant les limites de temps de travail tels que prévues par le plan d'organisation de travail (POT) donne droit à des heures supplémentaires ;
- l'augmentation du supplément légal pour travail du dimanche à 100 % par heure travaillée ;
- de manière plus générale, le principe que tout travail au-delà de 19 heures doit donner droit, au choix du salarié, à une récupération des heures prestées ou une majoration de salaire.

Luxembourg, le 14 novembre 2024

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

*

ANNEXE :

Les enjeux des horaires atypiques : travailler pour vivre ou vivre pour travailler ?

La flexibilisation du temps de travail vise surtout à normaliser le temps de travail à des heures atypiques comme le soir (à partir de 19 heures), la nuit (après 22 heures) ou le week-end, où il était auparavant strictement encadré par la loi. L'extension des heures d'ouverture le dimanche va clairement dans ce sens.

Ce faisant, on s'efforce de présenter la flexibilisation du temps de travail comme un avantage individuel pour les travailleurs et leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, si malmenés ces dernières années.

Par la suite nous voulons démontrer, à l'aide de quelques données issues de la seule enquête annuelle représentative sur les conditions de travail et le bien-être des travailleurs au Luxembourg, le Quality of work Index Luxembourg, comment la flexibilisation des horaires de travail est vécue par les travailleurs concernés et ce qu'ils souhaitent réellement en matière d'horaires de travail.

L'extension des horaires de travail aux temps de repos, aux dimanches et aux jours fériés étant le principal projet du gouvernement sous couvert de flexibilisation, nous concentrons également nos analyses sur le thème des horaires atypiques, c'est-à-dire le travail le soir (après 19 heures), la nuit (après 22 heures) et le week-end. D'autres aspects de la flexibilité du temps de travail, tels que les horaires flexibles, le télétravail ou les horaires variables (par exemple, lorsque le temps de travail varie d'une semaine à l'autre) sont déjà largement possibles avec la législation actuelle.

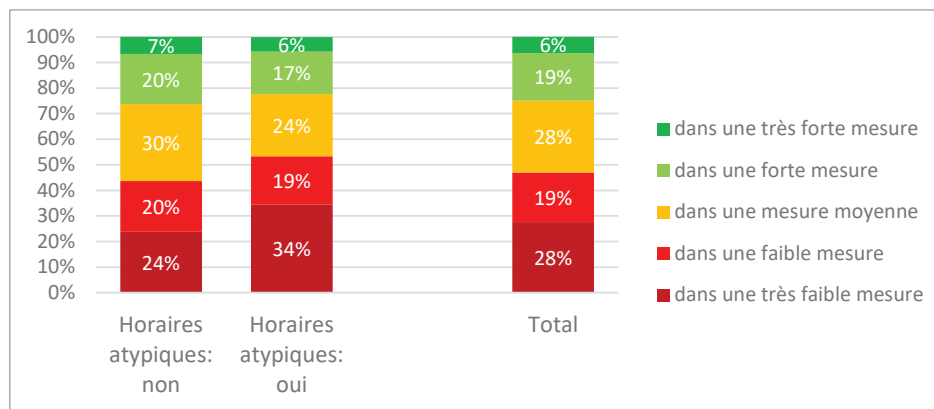
Flexibilité unilatérale des horaires de travail

L'un des arguments des partisans des horaires de travail flexibles est que cela offre aux travailleurs une marge de manœuvre individuelle, leur permettant de mieux adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et rythmes de vie personnels. Mais cela suppose également que les travailleurs aient leur mot à dire dans la définition de ces horaires. Est-ce donc davantage le cas pour les travailleurs qui travaillent selon des horaires atypiques que pour ceux qui travaillent selon des horaires normaux ?

Dans le cadre de l'enquête Quality of Work, les salariés sont interrogés sur la mesure dans laquelle ils peuvent participer aux décisions concernant leurs horaires de travail. Pour l'ensemble de la population active, on constate déjà (figure 1) que la proportion de personnes disposant d'un (très) grand pouvoir de décision sur les horaires de travail (25 %) est inférieure à celle des personnes disposant d'un (très) petit pouvoir de décision (47 %), tandis que 28 % disposent d'un pouvoir de décision moyen. D'un point de vue global, on peut donc conclure que les horaires de travail sont plutôt déterminés unilatéralement par l'employeur pour la plupart des travailleurs et que le niveau de codécision est plutôt faible. En outre, si l'on compare les séries de données des différentes années (sans illustration), on constate que le degré de codétermination n'a cessé de diminuer au cours des dix dernières années, passant de 33 % en 2014 à 25 % en 2023.

Si l'on compare les réponses des salariés ayant des horaires atypiques à celles des salariés ayant régulièrement des horaires normaux (figure 1), on constate que la proportion de salariés ayant une influence « forte » ou « très forte » sur la fixation de leurs horaires de travail est encore plus faible chez les salariés ayant des horaires atypiques (23 %) que chez les salariés ayant des horaires plutôt normaux (27%). La majorité des salariés ayant des horaires atypiques (53 %) n'ont qu'une influence « faible » ou « très faible » sur leurs horaires de travail, contre 44 % des salariés n'ayant pas de tels horaires.

Figure 1 : Degré de codécision sur le temps de travail
(Question : De quelle manière pouvez-vous décider de vos horaires de travail ?)



Données : Quality of Work Index 2024, graphique : CSL

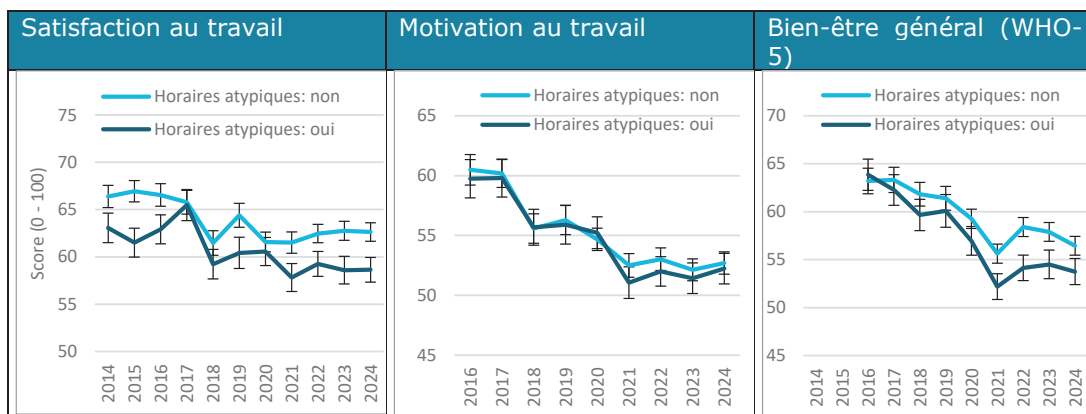
Force est donc de constater que, dans la grande majorité des cas, les horaires de travail flexibles sont une voie à sens unique, dans laquelle la détermination émane principalement de l'employeur et non du travailleur. En outre, l'extension des horaires de travail aux périodes de repos, aux dimanches et aux jours fériés (horaires atypiques) détériore les possibilités de cogestion et la flexibilité pour les travailleurs.

On pourrait rétorquer à cela que les salariés ayant des horaires atypiques savaient avant d'entrer dans la vie active que cela impliquait plus de contraintes et que cela ne change donc rien à leur satisfaction au travail – ni à leur motivation ou à leur bien-être général. Mais cette affirmation est-elle correcte et les salariés ayant des horaires de travail atypiques sont-ils vraiment aussi satisfaits, motivés et se sentent-ils globalement aussi bien que ceux qui n'ont pas d'horaires atypiques ?

Un coup d'œil sur la figure 2 montre que la satisfaction au travail des salariés sans horaires atypiques (sauf en 2017) est toutefois significativement plus élevée que celle des salariés ayant précisément des horaires atypiques. La motivation au travail de ces derniers ne peut toutefois pas en être la cause,

puisque les valeurs sont restées au même niveau que celles des salariés sans horaires atypiques au fil des années. En ce qui concerne le troisième thème, le bien-être général, on observe une évolution intéressante et inquiétante : Alors que les deux groupes de salariés se situaient à peu près au même niveau au cours des premières années de l'enquête et que les deux groupes connaissent une détérioration, les valeurs dérivent toutefois progressivement plus fortement d'année en année au détriment des salariés ayant des horaires atypiques, de sorte que ces derniers affichent des valeurs de bien-être général nettement plus faibles au cours des trois dernières années.

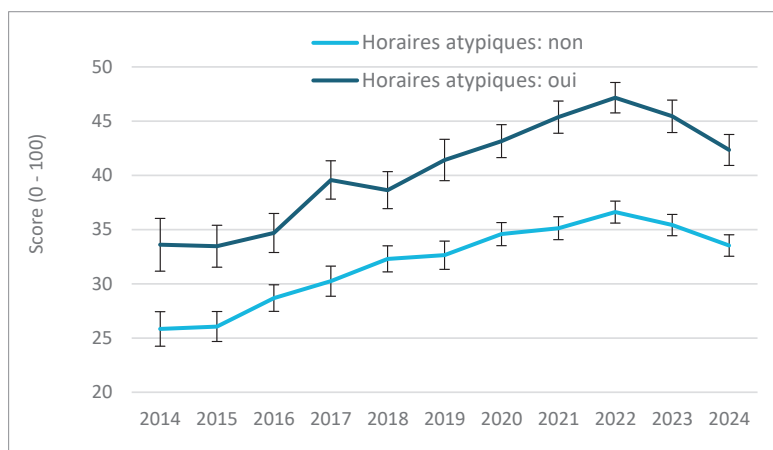
Figure 2 : Evolution de différentes dimensions du bien-être et de la santé au travail (valeurs de 0 à 100)



Données : Quality of Work Index 2014 – 2023 ; graphique : CSL

Une explication de l'évolution négative du bien-être des salariés ayant des horaires atypiques pourrait être trouvée dans l'analyse suivante. La figure 3 montre que les salariés ayant des horaires atypiques ont des scores beaucoup plus élevés en ce qui concerne les conflits entre vie professionnelle et vie privée, et ce sur l'ensemble des 11 années de comparaison.

Figure 3 : Evolution des conflits entre vie professionnelle et vie privée (valeurs de 0 à 100).



Données : Quality of Work Index 2014 – 2024 ; graphique : CSL

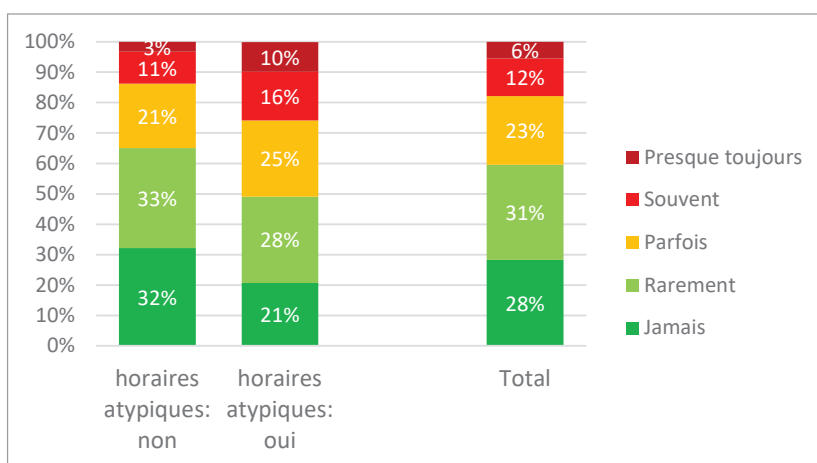
Il ressort de ces conclusions que la flexibilisation des horaires de travail via l'extension des heures de travail aux périodes de repos, aux dimanches et aux jours fériés n'est en aucun cas un gain pour les travailleurs, mais entraîne une détérioration de leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que de leur satisfaction et de leur santé.

Le débordement du travail sur les phases de récupération

Nous venons d'apprendre que la promesse d'un meilleur équilibre entre l'engagement professionnel et la vie personnelle ne peut pas être tenue par une extension du temps de travail (flexibilisation des horaires). En fait, les salariés sont majoritairement contraints de travailler les week-ends et les jours fériés sans le souhaiter, et doivent donc souvent renoncer aux loisirs en famille ou entre amis. Les périodes de repos sont donc d'autant plus importantes pour permettre aux salariés de se reposer et de pratiquer des activités de loisirs, à condition qu'elles soient respectées.

Une phase de récupération importante au travail est la pause, qui est un temps de repos, rémunéré ou non, lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures. Ce temps de repos vise à protéger la santé et la sécurité du travailleur. Dans l'enquête Quality of Work de 2023, 18% de l'échantillon total ont répondu „souvent“ ou „(presque) toujours“ à la question sur la fréquence à laquelle ils devaient interrompre ou réduire leur pause de travail. Toutefois, comme le montre la figure 4, les salariés ayant des horaires atypiques (travail le soir à partir de 19 heures, la nuit après 22 heures ou le week-end) sont plus souvent concernés par le non-respect des pauses (26 %).

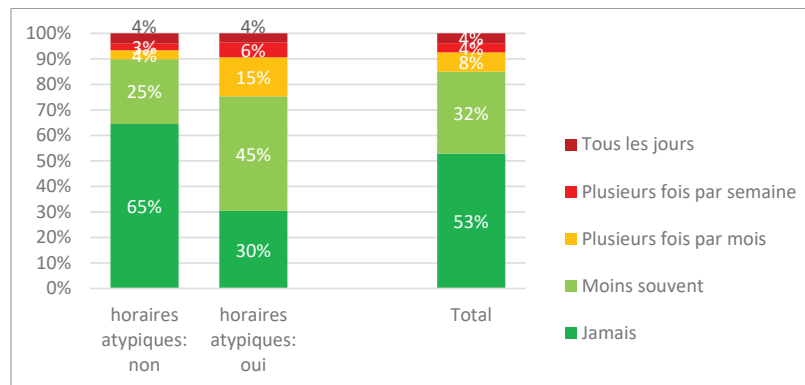
Figure 4 : Fréquence des interruptions et réduction des pauses de travail (en pourcentage)



Données : Indice de la qualité de l'emploi 2023, graphique : CSL

A la fin de la journée de travail, le droit du travail exige une période de repos continue d'au moins 11 heures avant le début d'une nouvelle journée de travail, notamment pour protéger la santé et la sécurité du travailleur. Cela vaut également pour les salariés qui doivent travailler le soir, la nuit ou le dimanche, mais 10% des personnes concernées déclarent être dans une situation où ce n'est pas le cas tous les jours ou plusieurs fois par semaine et 15% plusieurs fois par mois. En comparaison, les salariés qui ne travaillent pas à des horaires atypiques sont 7% à être dans cette situation tous les jours ou plusieurs fois par semaine et seulement 4% plusieurs fois par mois. La non-conformité est donc significativement plus souvent vécue par les salariés qui se présentent au travail en horaires atypiques.

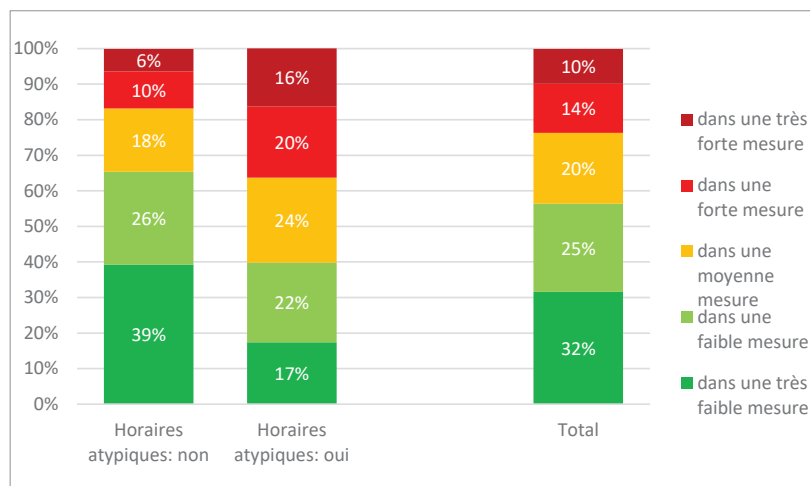
Figure 5 : Fréquence du non-respect du temps de repos d'au moins 11 heures entre deux jours de travail



Données : Quality of Work Index 2023, graphique : CSL

Le temps de repos minimum entre deux journées de travail n'étant déjà pas toujours respecté, il est d'autant plus important qu'il puisse être effectué sans être dérangé et sans interruption. Mais malheureusement, la phase de repos en dehors des heures de travail est de plus en plus mise sous pression, comme le montrent les données sur les attentes en matière de joignabilité en dehors des heures de travail (par ex. par téléphone, e-mail ou smartphone). En seulement trois ans, entre 2021 et 2024, le pourcentage de personnes déclarant devoir être (très) disponibles pour le travail en dehors des heures de travail est passé de 19 % en 2021 à 24 % en 2024. Et là encore, les salariés ayant des horaires atypiques sont plus souvent confrontés à cette attente (36 %) que les autres (16 %), comme le montre la figure 6.

Figure : 6 : Degré d'attente de joignabilité en dehors des heures de travail



Données : Quality of Work Index 2024, graphique : CSL

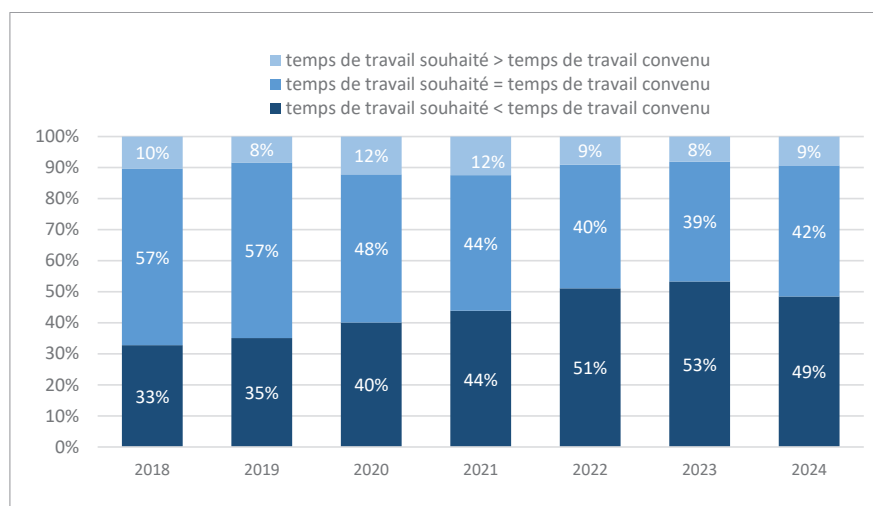
En particulier pour les salariés ayant des horaires atypiques (le soir après 19h, le soir après 22h ou le week-end), la flexibilité, qui est en fait une extension des horaires de travail, s'accompagne souvent de contraintes, d'une conciliation moins efficace entre vie privée et vie professionnelle et d'un moindre bien-être au travail. En effet, ils exercent une influence moindre sur leurs horaires de travail, sont davantage exposés à des contraintes supplémentaires, comme le non-respect des pauses, le non-respect du temps de repos entre deux journées de travail ou l'attente d'être joignable pour le travail en dehors des heures de travail. Cette flexibilité unilatérale peut avoir des effets négatifs sur la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Dans ce qui suit, nous nous penchons sur la question de savoir ce que les salariés souhaitent réellement en matière d'horaires de travail, afin de mieux maîtriser leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Si chacun est libre de penser qu'une réduction du temps de travail est une bonne chose ou non, certains s'aventurent loin et vont jusqu'à affirmer qu'une telle réduction n'est pas souhaitée par les salariés. Mais qu'en est-il réellement ?

L'idée de réduire le temps de travail reste toujours d'actualité

Depuis 2018, l'analyse des données sur la qualité de vie au travail compare chaque année le temps de travail contractuel avec le temps de travail souhaité. Il ressort de cette comparaison des réponses que la proportion de personnes souhaitant travailler moins d'heures par semaine a fortement augmenté depuis 2018, de sorte qu'en 2024, 49 % des salariés (contre 33 % en 2018) souhaitent travailler moins d'heures par semaine, tandis que 42 % sont satisfaits de leur temps de travail contractuel et 9 % souhaitent travailler plus (figure 7).

Figure 7 : Pourcentages de personnes souhaitant travailler moins, plus ou toujours le même nombre d'heures par semaine



Données : Quality of Work Index 2018 – 2024, graphique : CSL

Dans de nombreux pays industrialisés, l'idée d'une réduction collective du temps de travail à salaire égal est actuellement discutée ou mise en œuvre, que ce soit par le biais de dispositions nationales ou d'entreprises. C'est pourquoi nous avons voulu savoir, dans l'enquête de 2023, ce que les salariés luxembourgeois pensaient d'une réduction générale du temps de travail à salaire égal et avons inclus une question à ce sujet dans l'enquête QoW 2023.

Comme le montre la figure 8, 83 % des personnes interrogées au total sont favorables à une réduction générale du temps de travail à salaire égal et 17 % y sont opposées. Les femmes (87 %) sont plus favorables que les hommes (80 %) et les groupes d'âge jusqu'à 44 ans (86-88 %) sont plus favorables que les groupes d'âge 45-54 ans (78 %) et 55 ans et plus (73 %).

Le taux d'approbation est le plus élevé parmi les professions élémentaires (93 %), les employés des services directs, les commerçants et les vendeurs (89 %) et les professions industrielles et artisanales qualifiées (89 %).

Si l'on compare les secteurs d'activité, on constate que les activités spécialisées, scientifiques et techniques (89 %), la santé et l'action sociale (87 %) et les autres services (86 %) sont les plus favorables.

Figure 8 : Pourcentages de personnes favorables ou défavorables à une réduction du temps de travail sans changement de salaire

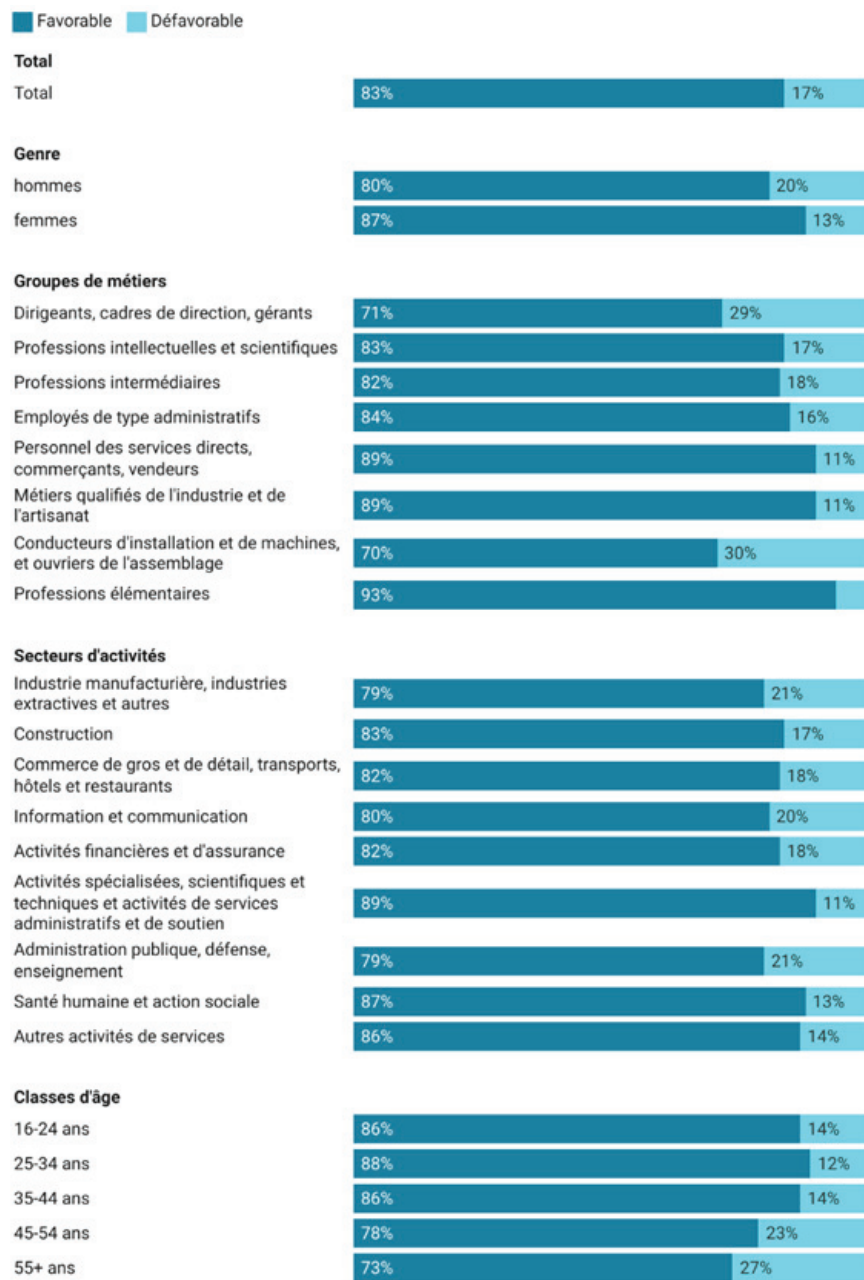


Chart: Chambre des salariés du Luxembourg - Source: Quality of Work Index Luxembourg 2023 - Created with Datawrapper

Données : Quality of Work Index 2023, graphique : CSL

Le fait que les salariés ne soient pas très intéressés par l'extension des horaires de travail à la semaine a également été confirmé par une étude du LISER réalisée en 2018.⁴ Dans celle-ci, les salariés qui ne travaillent jamais le dimanche ont été interrogés sur les freins qu'ils rencontrent et 61 % ont notamment

⁴ Ludivine MARTIN (2018), *Rapport relatif à l'évaluation de l'impact des heures d'ouverture dans le commerce de détail à destination du Ministère de l'Economie : Principaux résultats de la consultation menée auprès des Employés*, Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER).

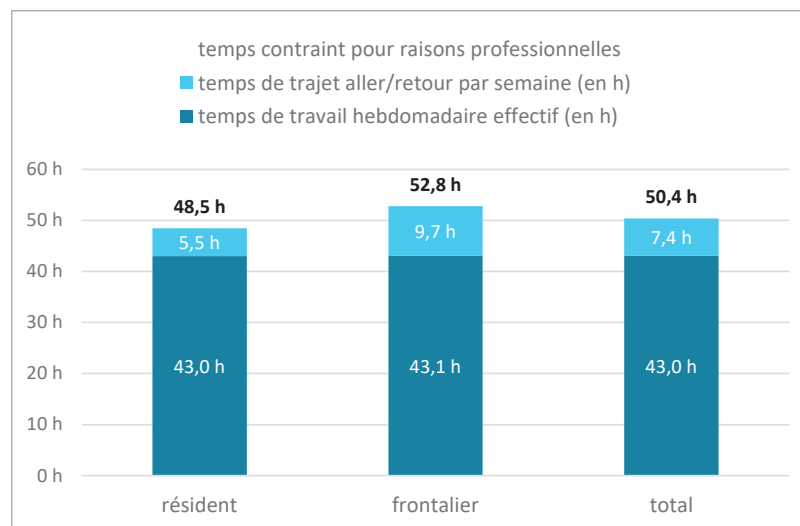
indiqué qu'ils ne souhaitent pas travailler le dimanche par conviction personnelle (61 %) et 40 % parce que les contraintes familiales ne le permettent pas.

Sacrifier le Dimanche : Quand la Course aux Profits prime sur le Vivre-Ensemble et le Bien-Etre Social

La présente analyse met en évidence les graves conséquences d'une flexibilité unilatérale du temps de travail, qui équivaut à un allongement des horaires de travail et entraîne une détérioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une baisse de la satisfaction et une dégradation de l'état de santé.

C'est la mauvaise réponse au désir des salariés d'avoir de meilleures conditions de travail, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et moins de chevauchement entre le travail et la vie privée. Le véritable souhait des salariés est de consacrer moins de temps de vie au travail, d'autant plus que celui-ci est de plus en plus long si l'on y ajoute le temps de trajet, qui est également nécessaire, car personne n'aime perdre plusieurs heures par semaine pour se rendre au travail. En effet, en incluant les trajets, le salarié moyen à temps plein au Luxembourg n'investit pas 40 heures pour son travail, mais plutôt 50 heures (voir figure 9). Cependant, la normalisation du travail dominical ne fera que remplir les routes qui, jusqu'à présent, étaient plutôt calmes le dimanche.

Figure 9 : Temps hebdomadaire moyen requis pour des raisons professionnelles (en heures)



Données: Quality of Work Index 2023, Grafik: CSL

En outre, le repos dominical joue un rôle fondamental pour le vivre-ensemble, permettant la pratique d'activités religieuses, sociales, culturelles, sportives et familiales, tout en contribuant à la santé et au bien-être de chacun. Il est crucial non seulement pour l'équilibre social et psychologique de la population, mais aussi pour l'avenir des secteurs économiques qui dépendent fortement des activités dominicales, comme la culture, le tourisme et le sport. Transformer le dimanche en une journée de consommation ordinaire va à l'encontre de l'intérêt général.

Il semble aussi que l'extension des heures de travail ne profite qu'aux grandes entreprises, déjà largement avantagées grâce à leur effectif important. Pour les petits commerces, ouvrir 7 jours sur 7 est tout simplement irréaliste, tant sur le plan organisationnel qu'humain, d'autant plus dans un contexte de pénurie de personnel régulièrement dénoncée par les employeurs.

Par ailleurs, cette pénurie de main-d'œuvre ne risque-t-elle pas d'être inutilement aggravée par la généralisation de l'extension des horaires de travail, qui entraîne une hausse des besoins en personnel ? Cela enverrait également un signal préoccupant, celui d'un pays où les intérêts de certains lobbies prennent le pas sur le vivre-ensemble et la possibilité de partager des moments sociaux.

