

N° 8472²

CHAMBRE DES DEPUTES

PROJET DE LOI

réglementant les heures d'ouverture
dans le secteur du commerce et de l'artisanat

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(4.3.2025)

Par lettre du 20 décembre 2024, Monsieur Lux Delles, ministre de l'Économie, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Ce projet de loi a pour but d'adapter les heures d'ouverture du commerce de détail, comme prévu dans l'accord de coalition 2023/2028.

Ce faisant, il abroge la loi modifiée du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat.

2. Ce projet de loi fait écho au projet de loi n°8152 modifiant le Code du travail afin de permettre aux salariés de travailler jusqu'à huit heures le dimanche. **La CSL s'est fermement opposée à ce projet et s'oppose avec la même force au présent projet. Elle rappelle ici ses remarques formulées dans son avis III/44/2024 du 14 novembre 2024 relatif au projet de loi précité.**

3. De prime abord, la CSL estime que ces deux projets de loi rejoignent la même thématique et auraient dû être traités ensemble et faire l'objet d'une discussion avec les acteurs du terrain. En effet, comme souligné par les syndicats au Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE) 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. Si le gouvernement compte réellement moderniser le temps de travail, cela doit se faire dans le sens d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale des salariés et il faut absolument adopter une approche cohérente et globale, prenant en compte les intérêts des salariés, principales personnes concernées et, sans qui, ce secteur ne peut pas fonctionner.

4. La Chambre des salariés est, par conséquent, outrée de cette décision unilatérale d'étendre les heures de travail, notamment le dimanche et les soirs en semaine, dans le secteur du commerce de détail, dont les salariés comptent déjà parmi les plus vulnérables sur le marché du travail, ce sans réelle discussion avec leurs représentants et donc au mépris du dialogue social.

Si les syndicats ont certes été informés de la volonté du gouvernement de modifier les horaires d'ouverture des magasins de détail, cela n'a donné lieu à aucune consultation, ni négociation.

Comme le projet concernant le travail de dimanche, ce projet de loi bafoue donc le rôle des syndicats.

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 d'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 en soirée, comme le travail les dimanches ou les jours fériés sont directement liés 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 en soirée et les dimanches 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 soirée et leur dimanche avec leur famille. Or le travail en soirée comme le travail dominical nuit à l'équilibre de la vie privée. Il est donc préférable que le travail en soirée et le travail dominical soient négociés 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 encadrer le travail en soirée et 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.

5. La CSL relève en outre que l'exposé des motifs et le commentaire des articles sont très peu convaincants.

Les questions suivantes restent sans réponse :

- le prolongement des heures d'ouverture constitue-t-il vraiment une demande des consommateurs ?
- de qui émane cette demande accrue d'une adaptation des heures d'ouverture dans le secteur du commerce invoqué dans l'exposé des motifs ? Même au sein des commerçants, les avis ne sont pas unanimes¹. quel a été l'impact du régime dérogatoire actuel sur le chiffre d'affaires du secteur du commerce ? Quel a été l'impact pour les petites et moyennes entreprises ? Quel a été l'impact pour les grands centres commerciaux ?
- combien de et quels magasins (en termes d'emploi, de chiffre d'affaires, de la situation géographique, etc.) ont profité du régime dérogatoire actuel ?
- quel a été l'impact du régime dérogatoire sur le nombre d'emplois dans le secteur du commerce ?
- quel a été l'impact sur les conditions de travail des salariés concernés ? Sur leur vie familiale ?

Si une telle extension des heures d'ouverture était tellement rentable pour les magasins, la rémunération juste et conséquente des salariés concernés ne devrait pas poser de problème, mais en être, au contraire, la conséquence logique.

6. Bien au contraire, différentes enquêtes démontrent que ce projet va à l'encontre de la volonté des salariés.

6bis. L'enquête Quality of Work Index 2023 démontre que pour répondre au souhait d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés et maintenir ainsi 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 imposés 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 donc d'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 (voir annexe I).

6ter. 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* ». 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 ?

¹ <https://www.virgule.lu/luxembourg/extension-des-heures-d-ouverture-des-magasins-on-ne-veut-pas-etre-esclave-de-notre-metier/34488033.html> : Les représentants des commerçants de la Ville de Luxembourg et d'Esch réagissent au projet de loi étendant les horaires d'ouverture des commerces. Une analyse qui divise ces deux acteurs.

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. »

6quater. 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 dimanche ». 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). »

7. La CSL s'oppose donc à ce projet de loi et demande le maintien des règles actuelles. Ce n'est qu'à titre subsidiaire, s'il devait tout de même être adopté, qu'elle prend position comme suit.

*

1. CHAMP D'APPLICATION

1.1. Loi de 1995

8. La loi modifiée du 19 juin 1995 règle la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat.

9. Cette loi définit le « magasin de détail » comme « 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. »

10. Ne tombent pas sous l'application de cette loi :

- « 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 aérogares ;
- h) – les stations de service pour véhicules automoteurs situées le long des autoroutes 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 la vente de produits alimentaires et non alimentaires ;
- i) 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 ;
- j) les ateliers de réparation des mécaniciens d'autos et de motos ainsi que des peintres et débosseurs 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 ;
- k) les entreprises de taxis et d'ambulances ;

- l) les prestations à exécuter en cas d'urgence ou de force majeure ;
- m) les cinémas et les magasins se trouvant dans un cinéma ou un complexe de cinéma et se limitant exclusivement à la vente d'articles ayant un lien direct avec l'art et la culture du cinéma. »

1.2. Projet de loi

11. La future loi détermine les heures d'ouverture de toutes activités commerciales et artisanales dont l'exercice est soumis à une autorisation d'établissement², et qui ont pour objet la vente directe ou la prestation de services au consommateur final réalisés dans un point de vente physique accessible au public.

Par point de vente physique est visé tout établissement de vente au détail qui a une réelle activité de vente et qui possède une surface de vente.

Les dispositions de la future loi ne s'appliqueront pas au commerce de gros, au commerce électronique ainsi qu'à toutes prestations de services réalisées hors point de vente.

12. Seront en outre expressément exclus :

- a) les cinémas et tout point de vente se trouvant dans le complexe de cinéma et dont l'exploitation présente un lien direct avec l'exploitation du cinéma ;
- b) les points de vente dans les gares et aéroports ;
- c) les établissements de restauration et les débits de boissons ;
- d) les activités exercées aux foires et marchés ;
- e) les entreprises familiales dans lesquelles sont seuls occupés les ascendants, les descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré du dirigeant ayant atteint l'âge de la majorité ;
- f) les salles de sport et de fitness ;
- g) les aires de jeux intérieures ;
- h) les entreprises de pompes funèbres ;
- i) les stations de service pour véhicules automoteurs situées le long des autoroutes proposant la vente de carburants, de lubrifiants, de pièces de rechange, des accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage ;
- j) de véhicules automoteurs ainsi que la vente de produits alimentaires et non alimentaires ;
- k) la vente par l'intermédiaire de distributeurs automatiques.

1.3. Commentaires CSL

13. Le commentaire des articles ne donne aucune explication quant aux changements opérés concernant le champ d'application.

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

Par exemple, les stations 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 ne sont plus exclues.

La CSL s'interroge d'ailleurs sur le respect en pratique de cette condition limitative « à condition que la surface de vente nette de produits alimentaires et non alimentaires de premier besoin se situe dans le rayon délimité de la caisse de la station et ne dépasse pas 20m² » ?

Une surface de 20m² étant vraiment très réduite, il est légitime de se demander si une station-service établie au Luxembourg respecte cette condition ? Y a-t-il à cet égard contrôle et de sanction ? Comme souvent, ces questions resteront sans réponse...

² en application de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

14. Restent exclues les stations de service situées le long des autoroutes proposant la vente de carburants, de lubrifiants, de pièces de rechange, des accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage.

À ce titre, l'exposé des motifs commence par expliquer longuement un arrêt de la Cour constitutionnelle³ du 17 mars 2017, qui considère comme contraires au principe constitutionnel d'égalité de traitement les règles instaurées par la loi modifiée de 1995 en ce qui concerne la vente de produits de boulangerie-pâtisserie par des artisans boulangers et des stations-services.

En effet, un artisan boulanger vendant des produits de boulangerie-pâtisserie doit respecter les heures de fermeture de la loi de 1995, tandis que les stations de service ne relèvent pas du champ d'application de la loi en ce qui concerne la vente de produits alimentaires de premier besoin si leur surface de vente nette se situe dans le rayon délimité de la caisse de la station et ne dépasse pas 20 m².

Selon la Cour, le fait que les stations de service peuvent vendre des produits de boulangerie-pâtisserie vingt-quatre heures sur vingt-quatre crée entre les deux commerçants une disparité au détriment du premier.

Selon les auteurs du projet : « Afin de tenir compte des conclusions de l'arrêt de la Cour, le ministère de l'Économie a accordé depuis 2018 chaque année une dérogation générale applicable à tout l'artisanat alimentaire leur permettant de déroger aux heures de fermeture telles que prévues par la Loi 1995.

En 2024, la jurisprudence de la Cour concerne au total 332 points d'intérêts avec une surface commerciale de 10 045 m².

Le Gouvernement envisage dès lors par le présent projet de loi d'abroger la Loi 1995 et de réviser la législation en vigueur conformément à la constatation de la Cour constitutionnelle de la non-conformité des dispositions légales relatives au régime des heures de fermeture dans l'artisanat alimentaire.

Le projet de loi vise à aligner les textes législatifs sur les exigences constitutionnelles, renforçant ainsi la sécurité juridique et la cohérence réglementaire au bénéfice de tous les acteurs économiques. »

Le projet de loi utilise cet arrêt pour libéraliser à outrance les horaires d'ouverture pour tous les acteurs économiques, or l'alignement exigé par cet arrêt aurait pu se faire de manière différente, soit dans le sens inverse, c'est-à-dire appliquer la restriction horaire aux stations-services, soit en appliquant la dérogation des horaires d'ouverture dont bénéficiaient les stations-services aux artisans boulangers.

Cet arrêt de la Cour constitutionnelle ne justifie donc en rien le projet tel qu'il est présenté.

Ce d'autant plus que le projet de loi maintient l'exemption des stations de service pour véhicules automoteurs situées le long des autoroutes 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.

Il subsiste donc toujours une inégalité de traitement entre les artisans boulangers et ces stations-services situées le long des autoroutes.

Or la possibilité de payer par carte bancaire le carburant permettrait de soumettre aussi ces stations-services le long des autoroutes aux mêmes horaires d'ouverture.

La CSL demande donc que toutes les stations-services soient soumises au respect des heures d'ouverture.

*

³ N°128/17

2. HORAIRES AUTORISES

2.1. Principes

Heures de fermeture selon la loi de 1995

15. 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.

Horaires d'ouverture proposés par le projet de loi

16. Les plages horaires déterminant les heures d'ouverture seront fixées comme suit :

- a) de 05.00 heures à 22.00 heures du lundi au vendredi ;
- b) de 05.00 heures à 19.00 heures les samedis, les dimanches, les jours fériés légaux ainsi que les veilles de jours fériés légaux ;
- c) de 05.00 heures à 18.00 heures les 22 juin, 24 décembre et 31 décembre.

À l'exception des boucheries, boulangeries, pâtisseries, traiteurs et salons de consommation, pour le 1^{er} mai, 25 décembre et 1^{er} janvier la loi impose la fermeture.

16bis. Cette phrase est mal rédigée dans le projet de loi, si elle devait être maintenue, la CSL demande une reformulation plus claire : « À l'exception des boucheries, boulangeries, pâtisseries, traiteurs et salons de consommation, la loi impose la fermeture pour le 1^{er} mai, 25 décembre et 1^{er} janvier. »

17. Avec ce projet, les horaires « normaux » d'ouverture des magasins s'étaleront de 5 heures à 22 heures du lundi au vendredi et de 5 heures à 19 heures les samedis et dimanches.

Jusque maintenant, l'heure de fermeture « normale » était fixée à 20 heures, avec la possibilité de la porter jusqu'à 21 heures une fois par semaine, avec une réouverture le lendemain à 6 heures.

En pratique, les horaires de fermeture des commerces varient entre 18 heures et 20 heures selon leur localisation : en ville, à proximité d'une gare, dans un centre commercial. Avant de permettre une ouverture jusqu'à 22 heures, il eût été intéressant de connaître la proportion des commerces qui ouvrent jusqu'à 20 heures.

La CSL est effarée quant à cette généralisation de l'ouverture à 5 heures et jusqu'à 22 heures. Qui a envie / Qui a besoin d'aller faire ses courses entre 19 heures et 22 heures et avant 6 heures ?

Si tout à chacun doit pouvoir aller faire ses courses à toute heure de la soirée ou du week-end, tout à chacun devrait également pouvoir faire d'autres choses, telles que ses démarches administratives à toute heure de la soirée ou du week-end. Ce qui exige les mêmes amplitudes d'ouverture des ministères, des administrations, etc. !

18. Les conditions de travail et de rémunération dans le secteur du commerce sont loin d'être sociales et vont encore être dégradées par ce projet de loi. Ces salariés sont d'ores et déjà contraints de travailler 6 ou 7 jours d'affilée par semaine, sans pouvoir bénéficier de leur repos hebdomadaire de 44 heures consécutives, ce en contrepartie d'une rémunération parmi les plus faibles sur le marché du travail luxembourgeois. En revanche, les chiffres d'affaires des exploitants sont considérablement élevés par rapport à nos pays voisins et montrent une évolution à la hausse. (cf. annexe II).

Si les magasins ferment à une certaine heure, cela veut dire que les derniers clients se présentent à la caisse à ce moment-là, les salariés n'ont donc pas terminé leur travail à l'heure de fermeture. Beaucoup de salariés ont de longs temps de trajets à faire et ne rentrent chez eux que bien après.

Ce rythme les coupe de toute vie sociale le soir et le week-end. Si l'enseigne est grande, un roulement entre les salariés est possible, mais pas dans les petites structures.

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est complètement ignorée par le présent projet de loi.

Pour de nombreuses personnes, le soir et le dimanche sont des moments, où elles peuvent passer du temps avec leur famille, faire du sport, des excursions, des activités culturelles ou bénévoles.

De nombreux salariés du commerce sont des femmes, dont certaines élèvent seules leurs enfants. Faire garder leurs enfants le dimanche ou en soirée, après 19 heures, 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 ou le soir après 19 heures, 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 et le soir après 19 heures ? Le projet de loi n'en souffle mot.

Cette extension des horaires de travail aura un impact par ricochet sur les salariés d'autres secteurs, notamment les transports en commun, le nettoyage, le gardiennage, etc. Il convient donc également de prendre des dispositions visant à protéger ces salariés.

19. De plus, le projet de loi n'évalue pas l'impact de l'élargissement des heures d'ouverture du dimanche et en soirée 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, la concurrence sera forcément 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 ?

Les gens ne peuvent pas dépenser leur argent deux fois et la politique de rigueur menée au Luxembourg n'améliore certainement pas le pouvoir d'achat. Si l'on concédait que l'augmentation des heures d'ouverture ait un effet positif pour certains magasins, cela se ferait nécessairement au détriment d'autres.

On risque donc d'assister tout au plus à un déplacement de l'utilisation du pouvoir d'achat des petits magasins vers les grandes surfaces, le tout sur le dos des salariés concernés.

20. Cette extension des horaires de travail n'est accompagnée d'aucune compensation pour les salariés concernés.

Or au vu des conditions de travail difficiles et des niveaux de rémunération trop faibles, il est légitime de les dédommager par une juste compensation.

La CSL exige l'introduction du principe que tout travail au-delà de 19 heures et avant 6 heures en semaine doit donner droit à une majoration de salaire de 15% minimum.

La définition de la période nocturne doit donc être revue et s'appliquer entre 19 heures et 6 heures.

Il serait par ailleurs opportun de profiter du présent projet de loi pour poser dans le Code du travail (livre II, titre premier, Chapitre 1er, section 6) le principe d'un taux minimal de 15% majoration applicable en cas de travail de nuit.

De plus, les heures prestées après 19 heures les samedis et les veilles de jours fériés légaux devraient être soit rémunérées par le paiement du salaire horaire normal majoré de 50%, soit compensées à hauteur d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre.

21. L'article L.231-11 du Code du travail luxembourgeois énonce que : *« Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.*

Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains sept jours.

Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures tel que défini à l'alinéa premier, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'exécution du présent alinéa. »

La loi luxembourgeoise prévoit donc une sanction pour les hypothèses dans lesquelles le repos hebdomadaire de 44 heures ne peut pas être respecté, sans toutefois prescrire un repos hebdomadaire minimal absolu à respecter.

Or, l'article 5 de la directive 2003/88/CE précise que les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que chaque travailleur bénéficie au cours de chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier, soit 35 heures de repos consécutives.

Comme la loi luxembourgeoise ne contient aucune disposition imposant un repos hebdomadaire minimal de 35 heures, il est légitime de se demander si elle est conforme à la directive 2003/88/CE.

La CSL est d'avis que dans les hypothèses où le repos hebdomadaire de 44 heures ne peut pas être respecté, le salarié concerné doit se voir accorder au minimum un repos de 35 heures au cours de chaque période de 7 jours.

De même, le salarié doit d'office avoir droit aux congés supplémentaires de 6 jours par an, sans besoin du constat de l'ITM.

2.2. Dérogations

Loi de 1995

22. Par dérogation, les boucheries, les boulangeries, les pâtisseries, les traiteurs et salons de consommation ainsi que les magasins de journaux, illustrés, de souvenirs et de tabac peuvent rester ouverts les dimanches et jours fériés légaux jusqu'à 18.00 heures.

23. À la demande collective d'une organisation professionnelle représentative des commerçants et/ou artisans sur le plan national, régional, communal ou local ou d'une administration communale, des dérogations temporaires peuvent être accordées pour des raisons économiques majeures par le Ministre ayant dans ses attributions le département des Classes Moyennes, les Chambres patronales concernées entendues en leur avis motivé.

Les dérogations ne peuvent être accordées que pour l'ensemble des magasins de détail ou des magasins d'une ou de plusieurs branche(s) de commerce ou d'artisanat et ne peuvent aller au-delà de 21.00 heures. Les demandes de dérogation doivent être introduites auprès du Ministère compétent au plus tard un mois avant l'entrée en vigueur de la dérogation sollicitée.

Projet de loi

24. Par dérogation, les heures d'ouverture peuvent être étendues en vertu d'un accord conclu dans le cadre d'une convention collective.

25. Les points de vente autres que les boucheries, boulangeries, pâtisseries, traiteurs et salons de consommation, par dérogation à l'article 3, alinéa 2, peuvent se voir autorisés à l'ouverture le 1^{er} mai, le 25 décembre et le 1^{er} janvier à condition d'un accord conclu dans le cadre d'une convention collective.

26. La CSL pourrait saluer le principe de dérogation via convention collective, mais au vu de l'élargissement de base des horaires proposé par le projet de loi, cette possibilité de dérogation resterait purement théorique.

La CSL souhaite au contraire voir poser un cadre légal restrictif, qui pourrait être étendu par une convention collective de travail établie conformément à l'article L.161-2⁴ et suivants, ou un accord sectoriel ou national en matière de dialogue social interprofessionnel conformément à l'article L.165-1⁵.

Ce qui permettrait d'augmenter le taux de couverture des conventions collectives tel que le prévoit 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.

Le cadre légal restrictif pourrait suivre le schéma suivant :

- l'ouverture de 06.00 heures à 13.00 heures les dimanches ; de 6 heures à 19.00 heures les autres jours, 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 16.00 heures ;
- la fermeture complète des magasins tous les jours fériés légaux ;
- l'interdiction de toute mesure de représailles en cas de refus d'un locataire de suivre les consignes du gérant d'un centre commercial concernant le prolongement des heures d'ouverture au-delà du cadre posé ci-dessus. Une même disposition devrait être introduite de manière générale pour le travail les dimanches et jours fériés légaux.

27. Relevons que la question des horaires d'ouverture, comme du travail dominical peuvent déjà et ont déjà fait l'objet de négociations dans un certain nombre de conventions collectives. Ce qui constitue un argument pour pousser les employeurs à en négocier de nouvelles. Des compensations ont ainsi été négociées par les partenaires sociaux, venant s'ajouter à la majoration légale en faveur des salariés du secteur. Une meilleure protection des salariés concernés est

4 Art. L. 161-2.

La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part, et soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière, soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, ou, encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident, d'autre part.

5 Art. L. 165-1.

(1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants :

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne ;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen ;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en oeuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.

(2) Les accords visés au paragraphe (1) peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les salariés y employés.

également assurée par le principe du libre choix du salarié de travailler ou non pendant les dimanches ou autres horaires étendus.

La CSL demande d'assurer la prééminence des dispositions de ces conventions collectives par rapport à d'éventuelles dispositions légales ultérieures défavorables.

2.3. Ouverture 24 heures en continu

Loi de 1995

28. Tout exploitant d'un magasin de détail peut obtenir à titre individuel, une fois par année de calendrier, l'ouverture en continu de son établissement pendant vingt-quatre heures, à partir de l'heure d'ouverture normale du magasin.

Cette période d'ouverture de vingt-quatre heures ne préjuge pas la faculté d'ouvrir le magasin pendant les heures d'ouverture.

La demande d'ouverture pendant vingt-quatre heures doit être introduite auprès du ministre ayant les Classes moyennes dans ses attributions au plus tard un mois avant la date proposée.

Le ministre peut accorder cette autorisation si l'ouverture sollicitée procède d'une démarche commerciale particulière, ponctuelle, destinée à promouvoir la vente des articles du magasin ou son enseigne commerciale.

Projet de loi

29. Une ouverture en continu pendant vingt-quatre heures est autorisée et est limitée à deux fois par année de calendrier.

L'exploitant doit simplement notifier l'ouverture en continu au ministre ayant les classes moyennes dans ses attributions, par l'intermédiaire d'un portail électronique sécurisé au plus tard une semaine avant la date envisagée pour cette ouverture.

30. La CSL s'interroge face à cette ouverture de 24 heures en continu. À quelles fins et par qui est-elle utilisée ? Pourquoi le projet de loi augmente d'une à deux fois par an cette possibilité ? Pourquoi supprimer la demande d'autorisation y relative par une simple notification sans plus aucune justification à donner par rapport à une démarche commerciale particulière, ponctuelle, destinée à promouvoir la vente des articles du magasin ou de l'enseigne commerciale ?

*

3. PROTECTION DES SALARIES

31. Comme précisé actuellement dans la loi modifiée de 1995, les dispositions de la future loi ne préjudicieront pas aux dispositions légales en matière du Code du travail régissant la durée normale de travail et le repos hebdomadaire des salariés.

32. L'article 1^{er} dernier alinéa doit être rectifié en ce sens : « Les dispositions de la future loi ne préjudicient pas aux dispositions légales en matière du Code du travail régissant la durée normale de travail et le repos hebdomadaire des salariés. »

33. La CSL demande à voir ajouter les dispositions concernant les majorations de salaire dues en cas de travail de dimanche, de jour férié et de nuit à cet article 1^{er}.

34. En ce qui concerne plus particulièrement le travail de nuit, comme exposé ci-dessus, il serait opportun de profiter du présent projet de loi pour poser dans le Code du travail (livre II, titre premier, Chapitre 1^{er}, section 6) le principe d'un taux minimal de 15% de majoration applicable en cas de travail de nuit.

La définition de la période nocturne doit être revue et s'appliquer entre 19 heures et 6 heures.

*

4. SANCTIONS PENALES

4.1. Loi de 1995

35. Les infractions aux dispositions de la présente loi sont punies d'une amende de 10.001 à 100.000 francs. En cas de récidive dans les cinq ans, la fermeture de l'établissement peut être ordonnée pour une durée d'un mois à deux ans.

4.2. Projet de loi

36. Toute infraction aux dispositions de la présente loi est passible d'une amende de 1000 euros à 25 000 euros.

En cas de récidive dans les cinq ans, la fermeture de l'établissement peut être ordonnée pour une durée de six mois à deux ans.

Le ministre peut également ordonner le retrait de l'autorisation d'établissement en cas de récidive commise dans les cinq ans.

*

5. ENTREE EN VIGUEUR

37. La présente loi entre en vigueur six mois à compter de sa publication au Journal officiel.

*

6. CONCLUSION

38. 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.

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.

39. Ce projet de loi permettra aux employeurs d'occuper d'office leurs salariés entre 5 heures et 22 heures en semaine, de 5 heures à 19 heures les samedis, dimanches, jours fériés légaux, veille de jours fériés légaux, 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 déjà d'un faible taux de couverture (38% selon les derniers chiffres).

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.

40. Ce projet de loi dégrade des conditions de travail et de rémunération déjà faibles dans le secteur du commerce.

Le travail en soirée, comme le travail les dimanches ou les jours fériés sont directement liés à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, à la qualité de vie, à la santé.

En outre, le dimanche ou le soir après 19 heures, 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.

41. De plus, ce projet de loi semble répondre aux intérêts et demandes des quelques grands acteurs de la distribution au Luxembourg, au détriment même des petits et moyens commerçants.

42. La CSL souhaite voir poser un cadre légal restrictif, qui pourrait être étendu par une convention collective de travail établie conformément à l'article L.161-2 et suivants, ou un accord sectoriel ou national en matière de dialogue social interprofessionnel conformément à l'article L.165-1.

Ce qui permettrait d'augmenter le taux de couverture des conventions collectives telle que le prévoit 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.

Le cadre légal restrictif pourrait suivre le schéma suivant :

- l'ouverture de 06.00 heures à 13.00 heures les dimanches ; de 6 heures à 19.00 heures les autres jours, 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 16.00 heures ;
- la fermeture complète des magasins tous les jours fériés légaux ;
- l'interdiction de toute mesure de représailles en cas de refus d'un locataire de suivre les consignes du gérant d'un centre commercial concernant le prolongement des heures d'ouverture au-delà du cadre posé ci-dessus. Une même disposition devrait être introduite de manière générale pour le travail les dimanches et jours fériés légaux.

43. 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 ;
- 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'augmentation du supplément légal pour travail du dimanche à 100 % par heure travaillée ;
- le principe d'un taux minimal de 15% de majoration applicable en cas de travail de nuit dont la définition est étendue à la période se situant entre 20 heures et 6 heures ;
- 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.
- le droit pour les salariés travaillant régulièrement le dimanche, 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 et un repos hebdomadaire minimal de 35 heures (modification de l'art. L. 231-11 du Code du Travail) ;
- le principe que tout travail dépassant les limites du temps de travail telles que prévues par le plan d'organisation de travail (POT) donne droit à des heures supplémentaires ;
- l'introduction et l'application de sanctions pour les employeurs, qui ne respectent pas le cadre légal.

Luxembourg, le 4 mars 2025

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

ANNEXE I :

**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.

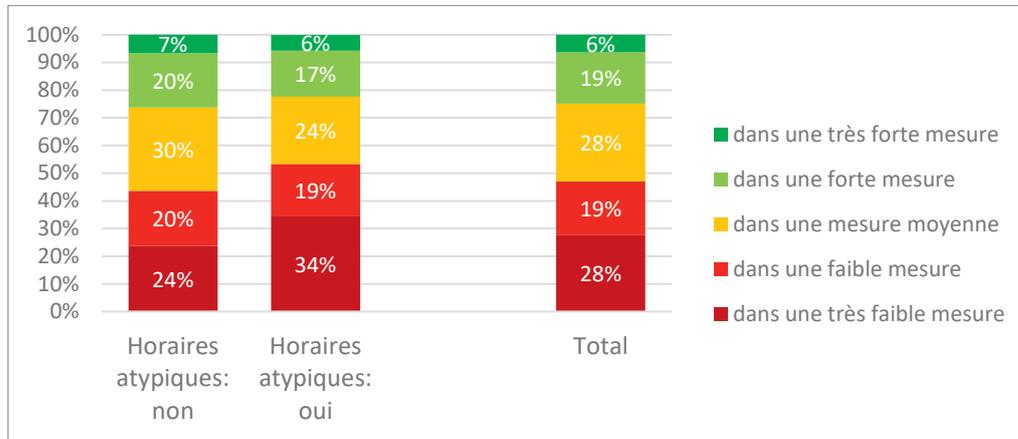
Flexibilité unilatérale des horaires de travail

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 ?)



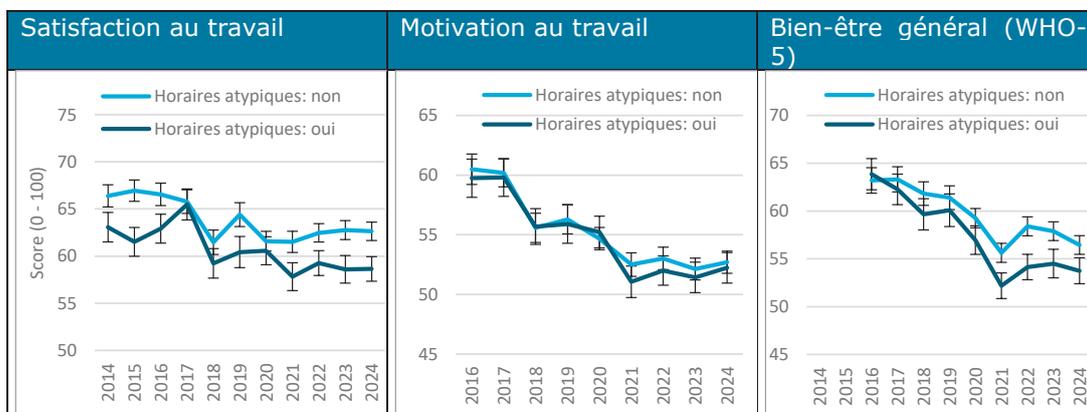
Données : Quality of Work Index 2024, graphique : CSL

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.

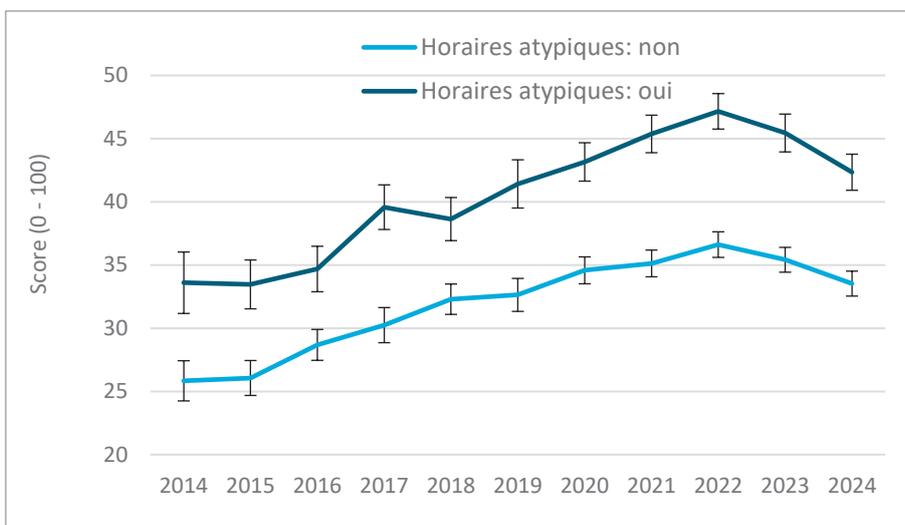
Figure 2 : Evolution de différentes dimensions du bien-être et de la santé au travail (valeurs de 0 à 100)



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.

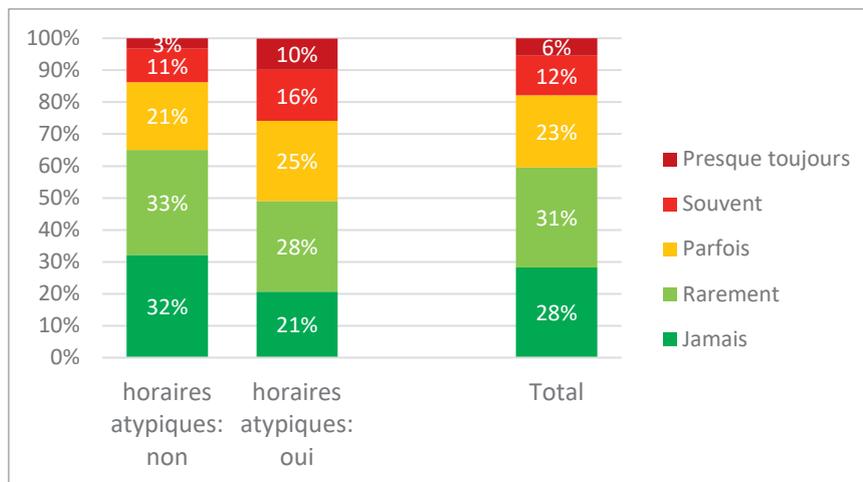
Le débordement du travail sur les phases de récupération

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 %).

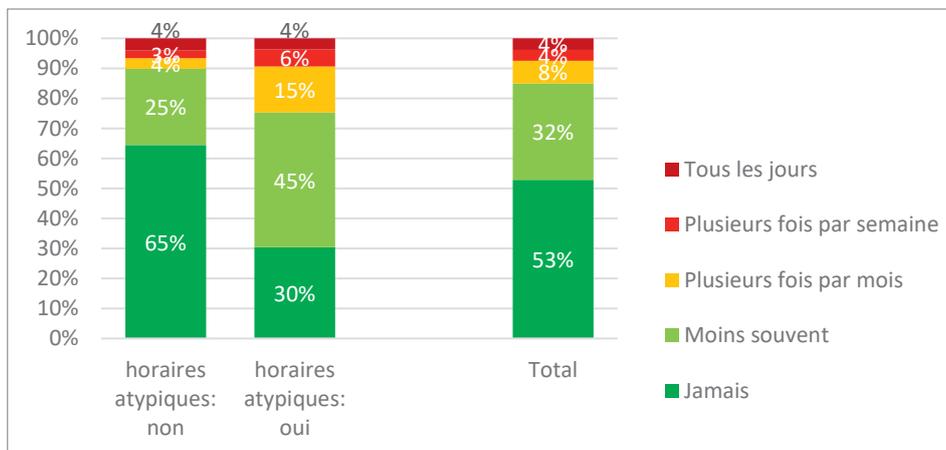
Figure 4 : Fréquence des interruptions et réduction des pauses de travail (en pourcentage)



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.

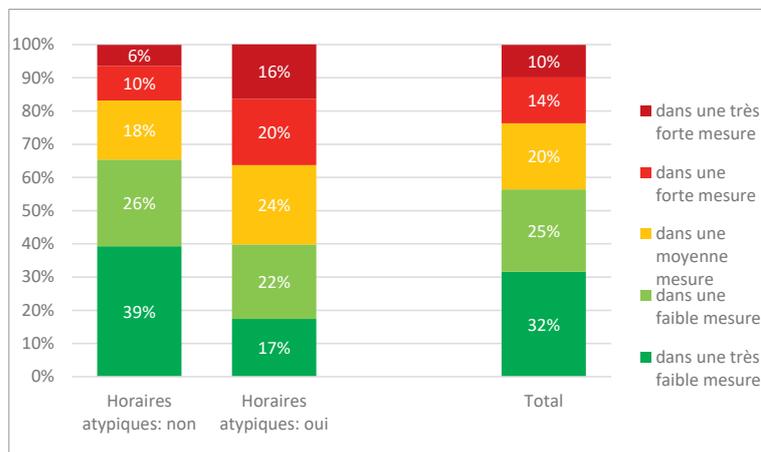
Figure 5 : Fréquence du non-respect du temps de repos d'au moins 11 heures entre deux jours de travail



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

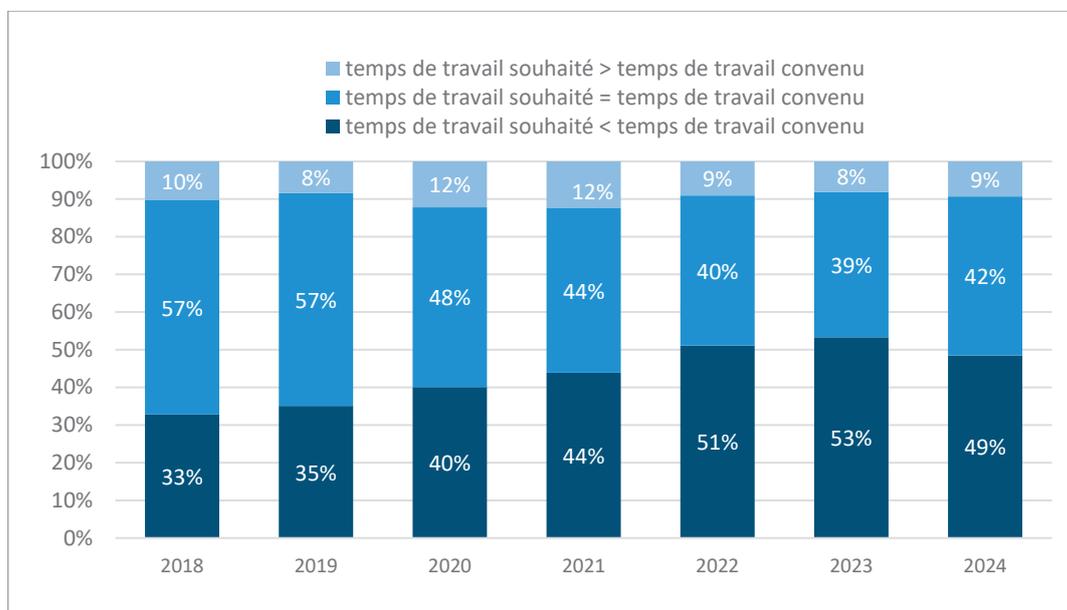
En particulier pour les salariés ayant des horaires atypiques (le soir après 19h, le soir après 22h ou le week-end), la flexibilité, qui est en fait une extension des horaires de travail, s'accompagne souvent de contraintes, d'une conciliation moins efficace entre vie privée et vie professionnelle et 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 2018.⁶ Dans celle-ci, les salariés qui ne travaillent jamais le dimanche ont été interrogés sur les freins qu'ils rencontrent et 61 % ont notamment indiqué qu'ils ne souhaitent pas travailler le dimanche par conviction personnelle (61 %) et 40 % parce que les contraintes familiales ne le permettent pas.

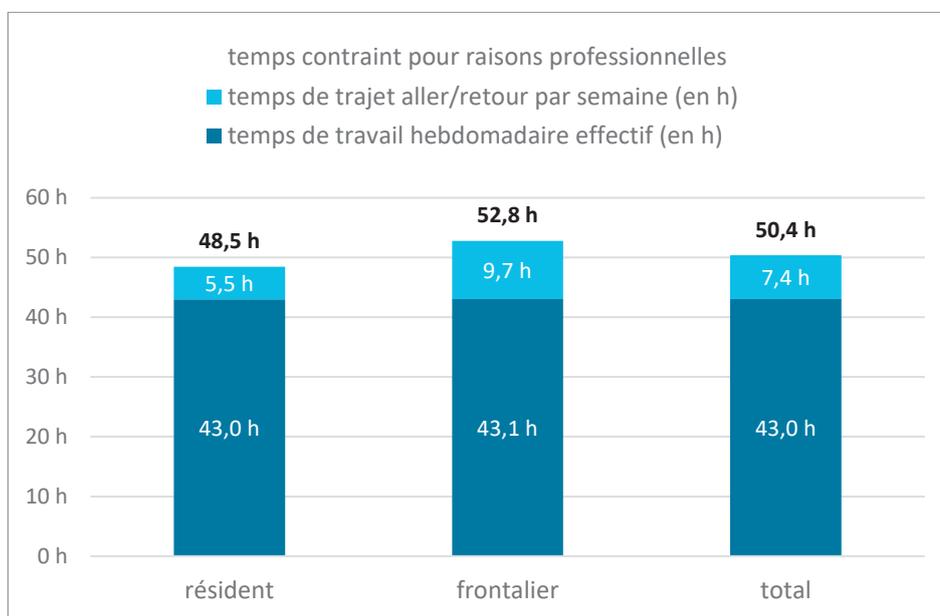
⁶ Ludivine MARTIN (2018), *Rapport relatif à l'évaluation de l'impact des heures d'ouverture dans le commerce de détail à destination du Ministère de l'Economie : Principaux résultats de la consultation menée auprès des Employés*, Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER).

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, graphique: 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.

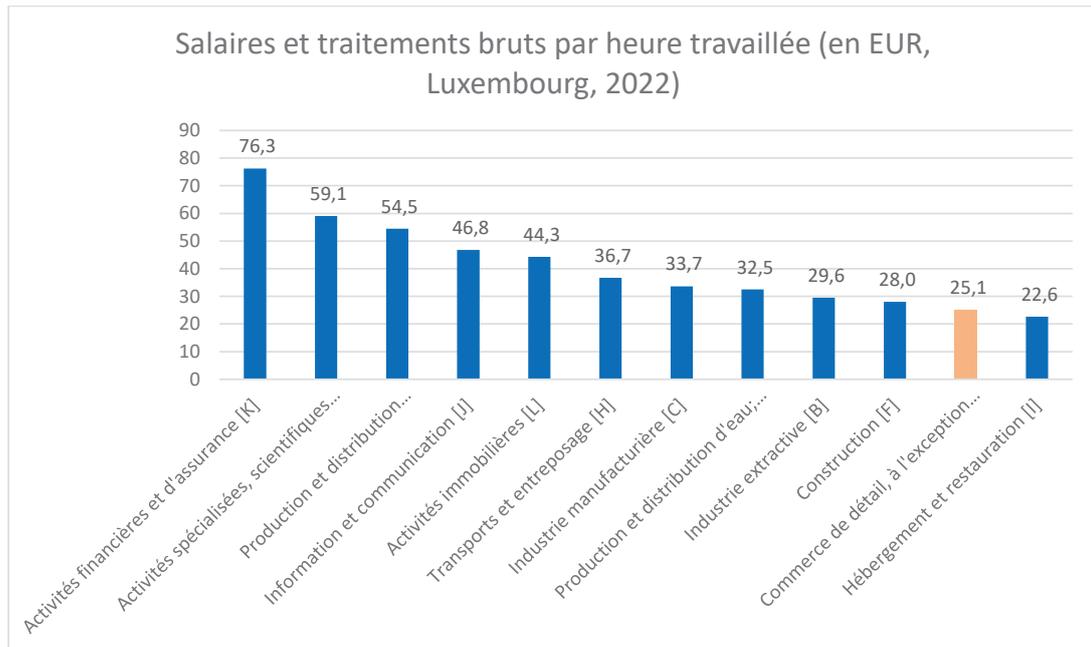
Il semble aussi que l'extension des heures de travail ne profite qu'aux grandes entreprises, déjà largement avantagées grâce à leur effectif important. Pour les petits commerces, ouvrir 7 jours sur 7 est tout simplement irréaliste, tant sur le plan organisationnel qu'humain, d'autant plus dans un contexte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

ANNEXE II

**Commerce de détail : Une rémunération relativement faible,
mais un chiffre d'affaires plus que compétitif !**

Au Luxembourg, les salariés travaillant dans le secteur du commerce de détail (NACE : G47) sont parmi les plus faiblement rémunérés. Le niveau des salaires et traitements par heure travaillée s'est élevé en moyenne à seulement 25,1€ en brut en 2022. Seulement dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (NACE : I), les rémunérations ont été encore moins élevées (22,6€/h en brut).

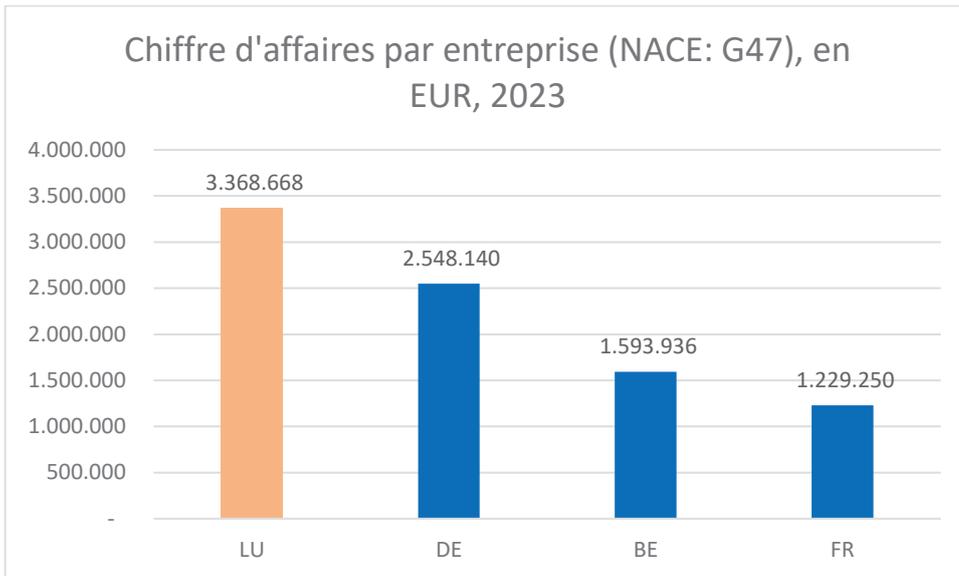


Données : Eurostat ; calculs : CSL

Note : Les données les plus récentes disponibles pour les salaires et traitements et pour les heures travaillées dans le commerce de détail sont celles de l'année 2022.

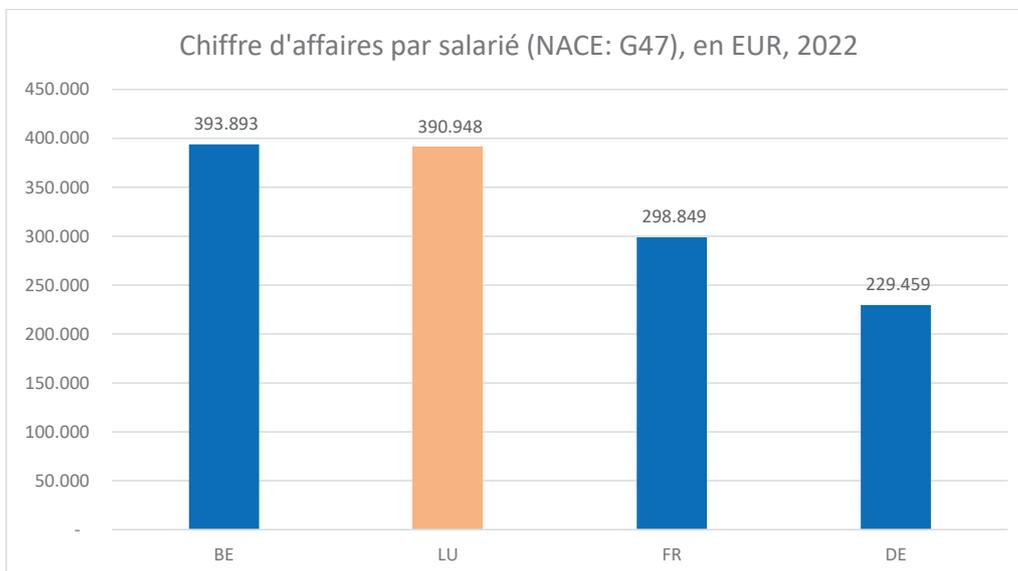
Si la reconnaissance financière du travail quotidien des salariés dans le commerce de détail laisse à désirer, ils génèrent cependant un chiffre d'affaires considérable par rapport à nos pays voisins.

Ainsi, en 2023, le chiffre d'affaires généré par entreprise au Luxembourg était de loin le plus élevé. Avec des revenus d'environ 3,37 millions d'euros par établissement, la somme du montant des ventes par entreprise au Luxembourg était de 32% plus élevée par rapport à l'Allemagne, de 111% par rapport à la Belgique et même de 174% par rapport à la France.



Données : Eurostat ; calculs : CSL

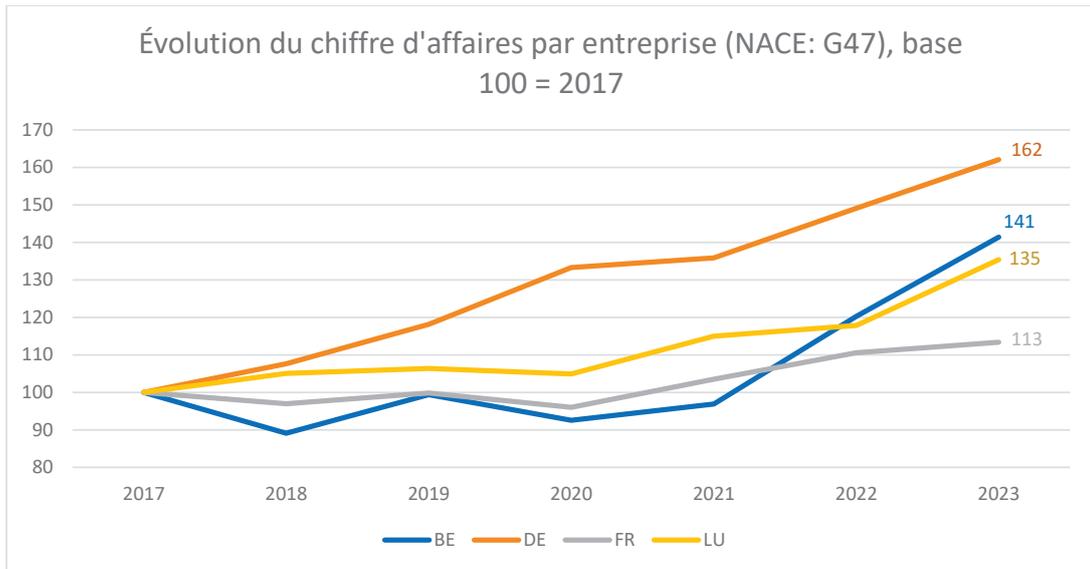
Certes, un chiffre d'affaires élevé par entreprise peut être dû à un nombre relativement plus faible d'entreprises, c'est-à-dire à une plus grande concentration du marché (ce qui est d'ailleurs avantageux pour les entreprises, car elles ont alors un plus grand pouvoir de fixation des prix). Toutefois, si l'on rapporte le chiffre d'affaires au nombre de salariés, on peut constater que les salariés du commerce de détail au Luxembourg ont réalisé un chiffre d'affaires qui reste nettement supérieur à celui de la France et de l'Allemagne (respectivement de +31% et +70%). Seule la Belgique se situe au même niveau que le Luxembourg.



Données : Eurostat ; calculs : CSL

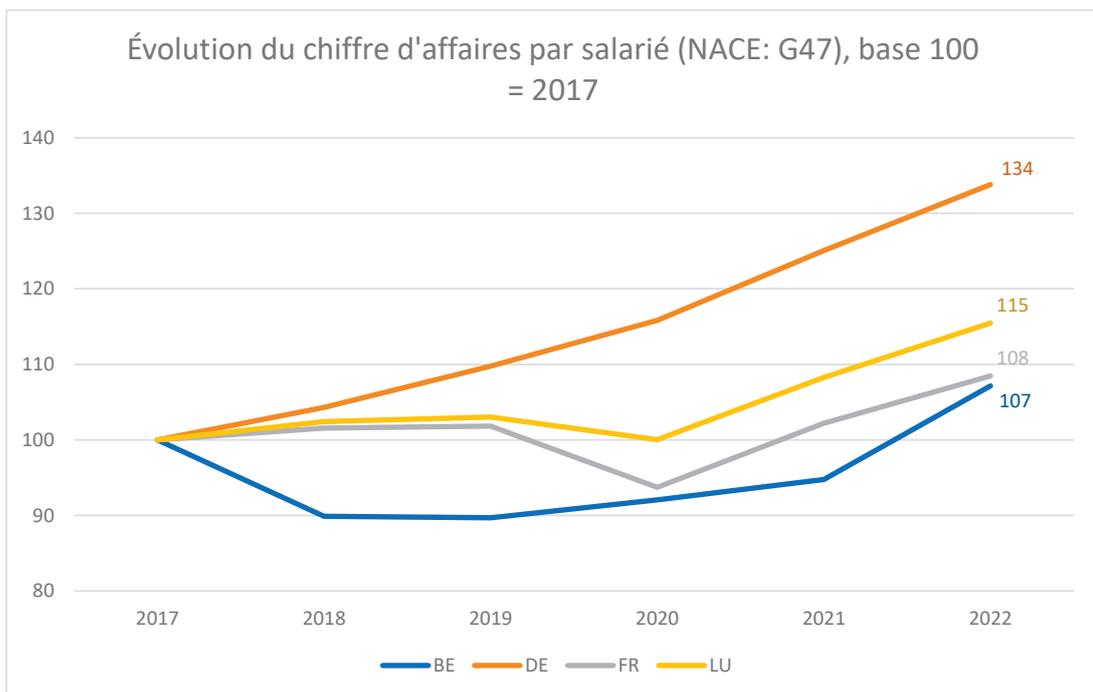
Note : Les données les plus récentes disponibles pour le nombre des salariés sont celles de l'année 2022.

La situation en 2022 et 2023 n'est pas non plus un instantané, comme le montre l'évolution des dernières années. Le chiffre d'affaires par entreprise a augmenté de 35% au Luxembourg entre 2017 et 2023, présentant ainsi une évolution similaire à celle de la Belgique (+41%). En France, l'indicateur n'a augmenté que de 13 % sur la même période, tandis que l'Allemagne affiche une évolution plus forte (+62 %). Concernant le chiffre d'affaires par salarié, le Luxembourg affiche la deuxième progression la plus importante parmi nos pays voisins (+15%).



Données : Eurostat ; calculs : CSL

Note : L'année 2017 a été prise comme année de base, afin d'exclure les années 2015 et 2016, qui étaient fortement impactées par les effets de la Directive 2008/8/CE du Conseil modifiant la directive 2006/112/CE en ce qui concerne le lieu des prestations de services.



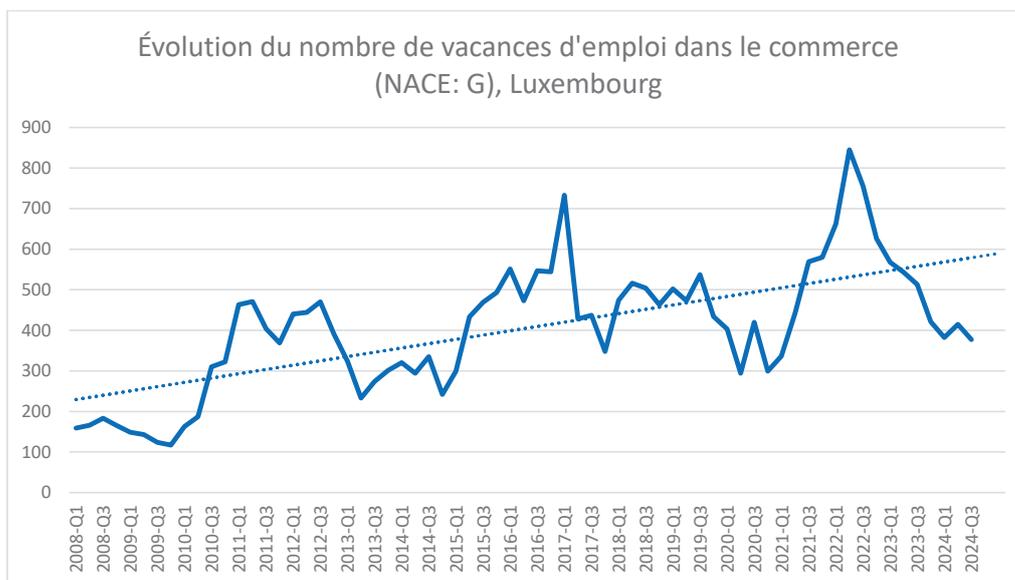
Données : Eurostat ; calculs : CSL

Note : L'année 2017 a été prise comme année de base, afin d'exclure les années 2015 et 2016, qui étaient fortement impactées par les effets de la Directive 2008/8/CE du Conseil modifiant la directive 2006/112/CE en ce qui concerne le lieu des prestations de services.

Il est clair que les commerçants espèrent augmenter leur chiffre d'affaires en prolongeant les heures d'ouverture. Cependant, ceci n'augmentera pas le pouvoir d'achat des consommateurs. Les données montrent qu'une telle prolongation n'est pas nécessaire pour augmenter le chiffre d'affaires, d'autant plus que les demandes de dérogation sont restées stables depuis 2010, selon l'exposé des motifs du projet de loi sous avis.

***Prolongation des heures d'ouverture :
Un renforcement de la pénurie de main-d'œuvre ?***

On entend souvent l'argument selon lequel l'extension des heures d'ouverture dans le commerce sera bénéfique pour l'économie car elle créera de nouveaux emplois. Cependant, si l'on analyse les chiffres d'Eurostat, force est de constater que les entreprises du commerce ont déjà de plus en plus de mal à pourvoir les postes vacants. Même si le nombre de postes vacants a diminué au cours des derniers trimestres, probablement en raison du ralentissement, voire du recul de l'économie (-1,1% en 2023 et seulement +0,5% en 2024), la tendance à long terme (depuis 2008) indique une pénurie croissante de main-d'œuvre dans le secteur du commerce. La reprise économique, telle qu'elle est actuellement prévue par le STATEC (+2,5% en 2025 et +2,4% en 2026) augmentera certainement la demande de main-d'œuvre dans le commerce. En outre, il est clair que les patrons auront également besoin de plus de main-d'œuvre si les magasins sont ouverts plus longtemps.



Données : Eurostat

Note 1 : Données non ajustées (c.à.d. ni désaisonnalisées ni corrigées des effets de calendrier).

Note 2 : Concernant le nombre de vacances d'emploi, les statistiques d'Eurostat ne sont pas suffisamment détaillées pour isoler le secteur du commerce de détail depuis 2008. Est donc représenté ici l'évolution depuis 2008 du nombre de vacances d'emploi dans l'ensemble du commerce (NACE : G).

***Boulangeries artisanales et stations de service :
Deux marchés différents***

Selon l'exposé des motifs, le « projet de loi a tout d'abord pour finalité de répondre aux conclusions de l'arrêt n° 128/17 du 17 mars 2017 de la Cour constitutionnelle par lequel la Cour a considéré que le régime instauré par la loi modifiée du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat (ci-après « Loi 1995 ») crée une discrimination en termes d'égalité de traitement en ce qui concerne la vente de produits de boulangerie-pâtisserie par des artisans boulangers et des stations de service. » Comme déjà mentionné et outre le fait que ce problème pourrait être résolu par des contrôles de l'application correcte de la Loi 1995 (les stations de service ne relevant pas du champ d'application de la Loi 1995 si leur surface de vente ne dépasse pas 20 m²), notre Chambre estime que le marché de la boulangerie artisanale et le marché desservi par les stations de service, sont deux marchés distincts avec une clientèle différente.

Pour différentes raisons, une boulangerie et une station de service, offrant également du pain et des croissants, sont à considérer comme deux marchés différents.

Premièrement, il existe une différence de qualité et de fraîcheur. Le pain et les viennoiseries d'une boulangerie artisanale sont souvent bien supérieurs en goût et en qualité à ceux vendus en station-service, qui sont généralement industriels et réchauffés. Une station-service ne réussira pas à prendre des clients recherchant une meilleure expérience gustative à une boulangerie.

Deuxièmement, une boulangerie ne vend pas uniquement du pain, mais aussi un savoir-faire, un service personnalisé, des conseils et même des produits sur mesure (bûches, gâteaux d'anniversaire, etc.), ce qu'une station-service ne peut pas offrir. En outre, une boulangerie peut également offrir des formules petit-déjeuner et des possibilités de s'asseoir pour manger sur place, ce que les stations de service, à part peut-être celles situées le long des autoroutes (qui, par leur localisation géographique, ne sont cependant pas en concurrence avec des boulangeries), n'offrent pas.

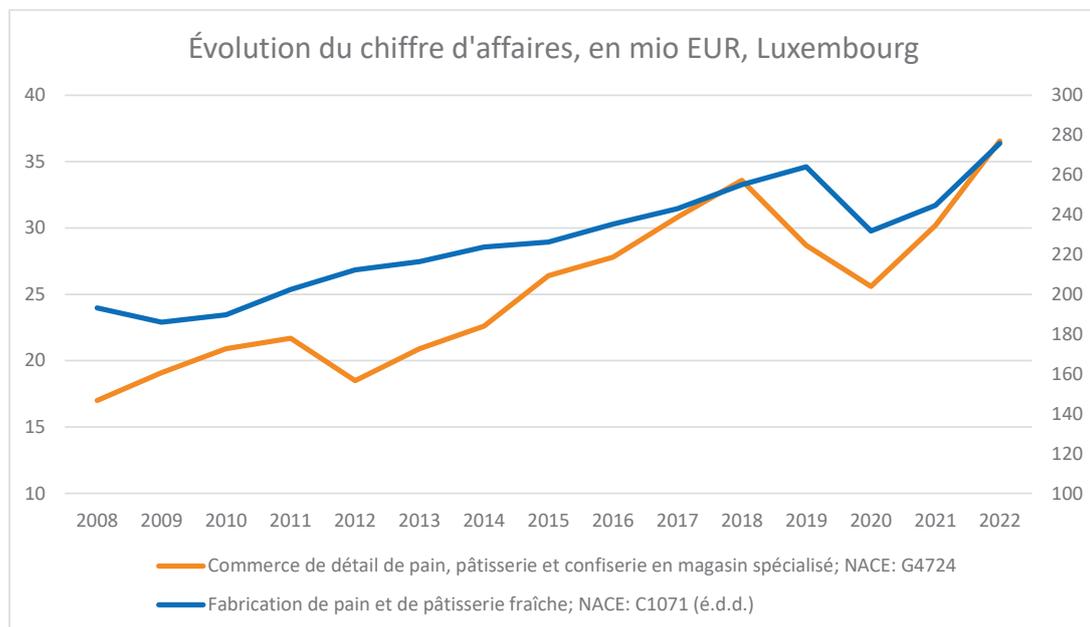
Finalement, les clients d'une station-service achètent du pain par commodité, souvent en dehors des heures d'ouverture des boulangeries, lors de déplacements ou en voyage. Ces consommateurs ne sont pas forcément ceux qui se rendraient à la boulangerie s'ils en avaient la possibilité.

Toujours selon l'exposé des motifs du projet de loi sous avis, « le ministère de l'Économie a accordé depuis 2018 chaque année une dérogation générale applicable à tout l'artisanat alimentaire leur permettant de déroger aux heures de fermeture telles que prévues par la Loi 1995. En 2024, la jurisprudence de la Cour concerne au total 332 points d'intérêts avec une surface commerciale de 10 045 m². »

D'abord, et comme déjà mentionné, il est regrettable que le projet de loi ne fournisse aucune information sur le nombre d'entreprises artisanales alimentaires qui ont effectivement bénéficié de cette dérogation en adaptant leurs heures d'ouverture.

Ensuite, en analysant l'évolution du chiffre d'affaires du commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé (NACE : G4724) et du secteur de la fabrication de pain et de pâtisserie fraîche (NACE : C1071)⁷, nous pouvons constater que, malgré une prétendue « discrimination en termes d'égalité de traitement en ce qui concerne la vente de produits de boulangerie-pâtisserie par des artisans boulangers et des stations de service », le chiffre d'affaires dans les deux secteurs (C1071 et G4724) a fortement augmenté depuis au moins 2008.

Comme la bonne performance des deux secteurs avait déjà lieu avant 2018, elle ne peut pas être due aux dérogations accordées depuis 2018. En effet, le chiffre d'affaires a augmenté de 26%, respectivement 81% entre 2008 et 2017 pour le secteur C1071 et le secteur G4724. Aussi, nous ne pouvons pas constater un choc positif et exceptionnel du chiffre d'affaires en 2018 suite aux dérogations.



Données : Eurostat

Note : Rupture de série en 2019 pour le secteur G4724.

Ainsi, et comme pour le commerce de détail en général, le chiffre d'affaires augmente indépendamment d'une adaptation des heures d'ouverture.

⁷ La sous-classe G4724 comprend l'activité de la revente sans transformation et la sous-classe C1071 comprend l'activité de la fabrication et de la vente.

