

Luxembourg, le 14 juillet 2026

Objet : Projet de loi n°8658¹ portant modification du Code du travail en matière de relations de travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture. (7025SBE)

*Saisine : Ministre du Travail
(1^{er} décembre 2025)*

Avis de la Chambre de Commerce

Le projet de loi sous avis (ci-après le « Projet ») a pour objet d'introduire dans le Code du travail une sous-catégorie de contrat saisonnier, dénommé « contrat à caractère occasionnel » dont la conclusion sera possible pour les secteurs de l'agriculture, de la viticulture ainsi que pour les entreprises de production de fruits et légumes du secteur de l'horticulture.

En bref

- La Chambre de Commerce salue le pragmatisme avec lequel plusieurs modifications sont opérées dans le Code du travail afin de répondre à un besoin accru de flexibilité en faveur des entreprises du secteur primaire.
- Plus généralement, elle souhaiterait que les propositions patronales en matière de flexibilisation du travail puissent être examinées et mises en œuvre avec ce même pragmatisme.
- La Chambre de Commerce est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis.

Considérations générales

Le Projet vise à répondre à des difficultés d'ordre pratique engendrées par le droit du travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture, en particulier pour les activités de courte durée telles que les tâches de récolte qui sont des périodes de travail intensif et soumises aux conditions météorologiques mettant en évidence un besoin accru de flexibilité, en s'inspirant des pistes qui ont été dégagées lors d'échanges interministériels² pour adapter les dispositions du Code du travail à ces situations spécifiques.

¹ [Lien vers le projet de loi sur le site de la Chambre des Députés](#)

² Selon l'exposé des motifs, les problématiques ont été identifiées lors du « Wäibaudesch » et approfondies à travers des échanges interministériels impliquant notamment les ministères de l'Agriculture, du Travail et de la Santé, ainsi que l'Institut viti-vinicole.

Ainsi, dans le prolongement de certaines règles spécifiques existant déjà en matière de sécurité sociale pour les activités professionnelles exercées de manière « occasionnelle et non habituelle » et de courte durée, le Projet a pour objet de modifier plusieurs dispositions du Code du travail afin d'introduire une définition ainsi qu'un régime juridique spécifique au contrat à caractère occasionnel, en tant que sous-catégorie du contrat saisonnier³. Enfin, le Projet procède à certaines adaptations pour permettre une plus grande flexibilisation du temps de travail dans les secteurs concernés.

Bien que le Projet porte exclusivement sur des secteurs d'activité relevant du secteur primaire, la Chambre de Commerce relève avec intérêt le pragmatisme avec lequel plusieurs dispositions du Code du travail sont modernisées, illustrant la capacité à pouvoir concilier à la fois flexibilité opérationnelle (pour les entreprises concernées) et sécurité juridique et sociale.

I. Quant à la définition du contrat à caractère occasionnel

Le contrat à caractère occasionnel est défini comme étant une sous-catégorie du contrat saisonnier, moyennant une référence au Code de la sécurité sociale.

Ainsi, suivant l'article 1^{er}, point 1° du Projet, est considéré comme un contrat à caractère occasionnel au sens de l'article 4, paragraphe 1^{er}, du Code de la sécurité sociale, un contrat saisonnier qui :

- se rapporte à l'activité primaire de production de fruits et légumes, et
- est conclu dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et dans les entreprises de production de fruits et légumes de l'horticulture, et
- ne dépasse pas 3 mois de calendrier par année.

En introduisant une définition du contrat de travail à caractère occasionnel, le Projet comble un vide juridique existant dans le Code du travail, ce que la Chambre de Commerce salue.

II. Quant au régime juridique spécifique au contrat à caractère occasionnel

a. Simplification des décomptes de salaire

Alors qu'en principe, l'employeur est obligé de remettre au salarié un décompte de salaire (avec le paiement du salaire) à la fin de chaque mois, ainsi qu'un décompte final dans les cinq jours suivant la fin de la relation de travail, l'article 1^{er} point 2° du Projet prévoit, pour les contrats occasionnels dont la durée ne dépasse pas un mois, que les employeurs n'auront à établir qu'un seul décompte et à effectuer qu'un seul virement de salaire, au plus tard au lendemain de la dernière journée de travail.

La Chambre de Commerce relève que, sous le commentaire des articles, les auteurs visent expressément les contrats occasionnels de courte durée conclus à l'occasion des vendanges pour illustrer la pertinence de ces dispositions dérogatoires. Cette solution pragmatique qui permet de réduire la charge administrative en matière de décompte de salaire pour les employeurs concernés est saluée par la Chambre de Commerce.

³ Selon l'article L.122-4 du Code du travail, paragraphe (2) : « Le contrat à caractère saisonnier ne peut être conclu pour une durée supérieure à dix mois pour une période de douze mois consécutifs, renouvellements compris ».

b. Simplification de la procédure d'examen médical

Actuellement, suivant l'article L. 326-1, paragraphe (1) du Code du travail, toute personne briguant un poste de travail est soumise, en vue de son embauchage, à un examen médical réalisé par un médecin du travail compétent au Luxembourg⁴. Pour les salariés de nuit⁵ et pour les postes à risques⁶, cet examen doit avoir lieu avant l'embauchage, respectivement dans les deux mois de l'embauchage pour les autres postes. L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

L'article 1^{er} point 5° du Projet prévoit d'exempter de l'obligation de visite médicale d'embauche (auprès du médecin du travail compétent au Luxembourg), le candidat à un contrat occasionnel **pour autant que le poste pour lequel il est prévu de l'engager n'est pas considéré comme un poste à risque**. A cet égard, l'article 1^{er} point 6° du Projet (modifiant l'article L. 326-4 du Code du travail) précise quant à lui que « *[l]es postes des salariés sous contrat à caractère occasionnel travaillant manuellement⁷ dans la production de produits primaires issus des cultures agricoles, viticoles et horticoles, ne sont pas considérés des postes à risque* ».

En contrepartie de l'exemption à l'obligation de visite médicale d'embauche, il appartiendra au médecin du travail de la Division de la santé au travail et de l'environnement (auprès de la Direction de la santé) d'**émettre un certificat d'aptitude** sur base d'un **formulaire médical dûment rempli par un médecin** (tout médecin autorisé à exercer sa profession dans l'Union européenne) à la demande du candidat briguant le poste.

Ce formulaire médical pourra être transmis à la Division de la santé au travail et de l'environnement soit directement par le candidat au poste, soit à la demande de ce dernier par le médecin afférent ou par son employeur. Cette transmission devra se faire par voie électronique et intervenir au plus tard le jour de l'entrée en service du salarié. Le formulaire médical - dont le modèle sera défini par un arrêté ministériel - devra être établi par le médecin moins de six mois avant la date d'entrée en service du salarié, sous peine d'irrecevabilité.

Dans les trois jours suivant la réception de ce formulaire médical (dûment rempli), il appartiendra au médecin du travail de la Division de la santé au travail et de l'environnement d'émettre :

- soit un **certificat d'aptitude**⁸ (en l'absence de contre-indication pour le poste brigué) qui sera envoyé par courrier électronique à l'employeur et à l'Inspection du travail et des mines (ITM) ;
- soit un **certificat d'inaptitude temporaire** (en cas de doute quant à l'aptitude de la personne pour le poste brigué) qui sera envoyé par courrier électronique à l'employeur, à

⁴ Suivant les articles L.312-1 et L. 322-1 du Code du travail, tout employeur est tenu soit d'organiser un service de santé d'entreprise, soit de s'affilier à un service de santé au travail interentreprises ou multisectoriel.

⁵ visés à l'article L. 326-3 point 4.

⁶ l'article L. 326-4, le paragraphe donne une définition des « postes à risque » et des « postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes » et oblige l'employeur à établir, en collaboration avec le médecin du travail, un inventaire de ces deux catégories de postes ; à le mettre à jour au moins tous les trois ans et à les communiquer au médecin-chef de la division de la santé au travail, qui arrête pour chaque employeur la liste des postes à risque.

⁷ L'article 1^{er} point 6° du Projet précise encore : « *Est considéré comme travail manuel au sens du présent paragraphe, la manipulation de sécateurs avec ou sans assistance électrique, de couteaux, d'outils de liage et de greffage avec ou sans assistance électrique à l'exclusion de toute activité impliquant l'utilisation d'engins motorisés ou de machines automatisées ou la manipulation et l'épandage de produits nocifs, irritants, corrosifs, explosifs, comburants, inflammables ou dangereux pour la santé et pour l'environnement.* »

Suivant le commentaire des articles, cette précision se justifie par le fait que selon les acteurs des secteurs concernés, les saisonniers qui travaillent sur une très courte durée pendant la période des récoltes, et qui sont visés par les contrats à caractère occasionnel, se voient confier des tâches manuelles ne constituant pas un grand danger pour le salarié lui-même ni pour les tiers, et ne travaillent pas avec des engins, machines ou installations agricoles ou viti-vinicoles tels que les tracteurs par exemple.

⁸ La durée de validité certificat d'aptitude est fixée à un an.

l'ITM et au service de santé au travail compétent ; à charge pour ce dernier d'émettre un **certificat d'aptitude ou d'inaptitude définitive** suite à un examen médical.

La Chambre de Commerce salue les dispositions décrites ci-dessus qui aboutissent à la mise en place d'une **procédure simplifiée d'aptitude médicale** pour les travailleurs saisonniers occasionnels. En dérogeant à l'obligation d'un examen médical d'embauchage par le médecin du travail compétent au Luxembourg, le recours à une main-d'œuvre européenne sera facilité, tout en garantissant la protection de la santé au travail.

III. Quant à la dérogation à l'interdiction du travail dominical

Si l'article L. 231-6 du Code du travail dispose déjà que **l'interdiction du travail dominical ne s'applique pas aux entreprises de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture**, l'article 1^{er}, point 4° du Projet prévoit de compléter la liste de dérogations figurant dans l'article L- 231-6 du Code du travail précité pour y **inclure l'activité primaire des entreprises du secteur de l'horticulture qui produisent des fruits et légumes**⁹, ce qui est légitime au vu de la nouvelle définition du contrat à caractère occasionnel (cf. les commentaires sous le point I. en page 2 du présent avis).

* * *

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis.

SBE/DJI

⁹ A l'instar de la définition du travail occasionnel, la dérogation à l'interdiction du travail dominical n'est pas introduite pour l'ensemble du secteur de l'horticulture mais limitée aux seules entreprises du secteur de l'horticulture qui produisent des fruits et légumes.