



## **Exposé des motifs**

Le présent projet de loi vise à adresser plusieurs difficultés pratiques dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et pour les entreprises de production de fruits et légumes de l'horticulture.

Lors du « Wäibaudësch » les acteurs des secteurs susnommés ont pu faire valoir plusieurs difficultés d'ordre pratique que l'actuelle réglementation du droit du travail engendre dans leurs activités de courte durée.

Au cours de plusieurs échanges entre le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Viticulture, le Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale, l'Institut viti-vinicole et le Ministère du Travail, des pistes ont été dégagées afin d'adapter les dispositions légales à ces situations spécifiques.

Effectivement, le Code du travail n'a, actuellement, aucune définition pour les contrats à caractère occasionnel. Or, les activités professionnelles exercées de manière occasionnelle et non habituelle et qui sont de courte durée bénéficient déjà de certaines règles particulières afin d'alléger les procédures nécessaires pour les occupations de courte durée (p.ex. dans le Code de la sécurité sociale).

Afin de clarifier le régime spécifique de ces contrats à caractère occasionnel, sous-catégorie des contrats saisonniers, une définition a été intégrée dans le Code du travail.

Pour les contrats à caractère occasionnel dont la durée ne dépasse pas un mois, une simplification ultérieure est intégrée dans le projet de loi pour l'édition de décomptes de salaire. Il est proposé de déroger au principe de l'obligation de l'édition d'un décompte de salaire au plus tard à la fin de chaque mois et du décompte final au plus tard dans les cinq jours de la fin de la relation de travail et de proposer que pour les occupations de moins d'un mois un décompte soit émis au plus tard le lendemain du dernier jour de travail effectif du salarié. Ainsi, dans le cas où le début de la relation de travail se situe au courant de mois, l'employeur n'a plus qu'un seul décompte de salaire à émettre au lieu de deux et le décompte final pourra être remis en même temps.

Une autre proposition avancée est que les espaces de dégustation et de consommation des produits agricoles (« Wäistuff ») puissent bénéficier de la réglementation de l'hôtellerie et la restauration en ce qui concerne les horaires de travail.

Même si le présent projet de loi vise de manière générale les espaces aménagés au sein des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles, destinés à la dégustation ou à la consommation de produits agricoles, l'autorisation de tels espaces en tant que tels reste tributaire des législations spécifiques applicables telle la loi modifiée du 18 juillet 2018 concernant la protection de la nature et des ressources naturelles.



C'est ainsi qu'en zone verte, il est prévu que seuls les espaces destinés à la dégustation de produits viticoles pourront être autorisés. Le ministre de l'Environnement, du Climat et de la Biodiversité déterminera les conditions et limitations spécifiques applicables à leur exploitation.

Le présent projet inclut également certaines entreprises du secteur de l'horticulture parmi les dérogations au principe d'interdiction du travail dominical. Cette modification vise l'activité primaire des entreprises qui produisent des fruits et légumes.

Finalement, le projet introduit également une procédure simplifiée pour l'embauche de travailleurs saisonniers sous contrat à caractère occasionnel afin de déroger à l'obligation de soumettre ce travailleur à un examen médical d'embauchage effectué par un médecin du travail au Luxembourg. Si l'employeur fournit un formulaire médical rempli par un médecin autorisé à exercer sa profession dans l'Union européenne au médecin du travail de la Division de la santé au travail et d'environnement et que ce médecin en conclut une aptitude au poste envisagé, le saisonnier n'aura pas à se soumettre à un examen médical d'embauchage au Luxembourg.



## Texte du projet de loi

### **Projet de loi 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**

**Nous Guillaume, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,**

Le Conseil d'État entendu ;

Vu l'adoption par la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du ... et celle du Conseil d'État du ... portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

**Article unique.** Le Code du travail est modifié comme suit :

**1°** A l'article L. 122-4, paragraphe 2, il est ajouté un second alinéa prenant la teneur suivante :

« Le contrat à caractère saisonnier dont l'activité primaire est la production de fruits et légumes, 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 dépassant pas trois mois par année de calendrier est considéré comme un contrat à caractère occasionnel au sens de l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code de la sécurité sociale. »

**2°** A l'article L. 125-7, paragraphe 3, il est ajouté un second alinéa qui prend la teneur suivante :

« Par dérogation aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, l'employeur est obligé de remettre au salarié le décompte de salaire, ensemble avec le versement de salaire, au plus tard le lendemain de la dernière journée effective de travail lorsque le salarié est occupé par un contrat à caractère occasionnel tel que défini à l'article L. 122-4, paragraphe 2, alinéa 2, et que la durée de ce contrat ne dépasse pas un mois. »

**3°** L'article L. 212-1, paragraphe 3, est modifié comme suit :

1° Il est rajouté un double-point à la suite des termes « au sens du paragraphe (1) » et un chiffre 1 avant les termes « les établissements qui offrent ou fournissent contre paiement un hébergement ou des repas ou des boissons, notamment les pensions, les auberges, les motels, les locations privées de chambres si des salariés y sont occupés, les entreprises de traiteurs pour autant qu'elles exploitent un restaurant et seulement pour le personnel y employé, les entreprises de restauration rapide ainsi que les cantines ».



2° Il est ajouté un nouveau point 2 qui prend la teneur suivante :

« 2. Les espaces aménagés au sein des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles, destinés à la dégustation ou à la consommation de leurs produits agricoles et régionaux. »

4° L'article L. 231-6, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4, est modifiée comme suit :

1. Il est ajouté une virgule après le terme « d'agriculture » ;
2. Les termes « et des entreprises de production de fruits et légumes de l'horticulture et ce pour la production primaire de leurs produits » sont ajoutés après les termes « de la viticulture » ;
3. Le terme « et » est supprimé après les termes « d'agriculture ».

5° A l'article L. 326-1, il est ajouté un nouveau paragraphe 2 qui prend la teneur suivante :

« (2) Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour les postes qui ne sont pas considérés comme étant à risques suivant l'article L. 326-4, les personnes briguant un poste de travail sous contrat à caractère occasionnel tel que visé à l'article L. 122-4, paragraphe 2, alinéa 2, sont dispensées de l'obligation d'un examen médical d'embauchage si le médecin du travail de la Division de la santé au travail et de l'environnement émet un certificat d'aptitude sur base d'un formulaire médical.

Le formulaire médical visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est rempli dans son intégralité par un médecin autorisé à exercer sa profession dans l'Union européenne et est transmis par lui, par la personne briguant le poste ou par l'employeur, qui s'est vu transmettre le formulaire par la personne briguant le poste, par courrier électronique, à la Division de la santé au travail et de l'environnement au plus tard le jour de l'entrée en service du salarié.

Sous peine d'irrecevabilité le formulaire doit avoir été établi moins de six mois avant la date de l'entrée en service du salarié.

Le modèle du formulaire médical est déterminé par arrêté ministériel.

L'employeur prend en charge les frais liés à l'établissement du formulaire visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>. »

6° A l'article L. 326-4, il est ajouté un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante :

« (4) Les postes des salariés sous contrat à caractère occasionnel travaillant manuellement dans la production de produits primaires issus des cultures agricoles, viticoles et horticoles, ne sont pas considérés comme des postes à risque.

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. »



**7°** A l'article L. 326-8, il est ajouté un nouveau paragraphe 2 qui prend la teneur suivante :

« (2) Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, pour les cas visés à l'article L. 326-1, paragraphe 2, le médecin du travail de la Division de la Santé au travail et de l'environnement émet un certificat d'aptitude ou d'inaptitude temporaire dans les trois jours qui suivent la réception du formulaire médical dûment rempli.

Si, sur base du formulaire médical, le médecin du travail estime qu'il n'existe pas de contre-indication pour le poste brigué, il émet un certificat d'aptitude qui est envoyé par courrier électronique à l'employeur et à l'Inspection du travail et des mines.

Si, sur base du formulaire médical, le médecin du travail a un doute quant à l'aptitude de la personne au poste brigué, il émet un certificat d'inaptitude temporaire qui est envoyé par courrier électronique à l'employeur, à l'Inspection du travail et des mines et au service de santé au travail compétent. Le certificat d'inaptitude temporaire suspend le contrat de travail en cours d'exécution.

Dans le cas visé au paragraphe 2, alinéa 3, le service de santé au travail compétent émet un certificat d'aptitude ou d'inaptitude définitive suite à un examen médical.

Les certificats d'aptitude visés aux alinéas 2 et 4 ont une durée de validité d'un an à compter de leur date d'émission. »

**8°** A l'article L. 327-2, au point 1<sup>er</sup>, les termes « lorsque cet examen est obligatoire » sont ajoutés après les termes « en leur exécution ».



## Commentaire de l'article

### **Ad 1°**

Dans un souci d'harmonisation et de clarification du régime applicable aux contrats saisonniers de courte durée, le contrat à caractère occasionnel est défini comme une sous-catégorie du contrat saisonnier avec un renvoi à l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code de la sécurité sociale qui prévoit :

*« Sont dispensées de l'assurance obligatoire les personnes qui exercent leur activité professionnelle uniquement d'une façon occasionnelle et non habituelle et ce pour une durée déterminée à l'avance qui ne doit pas dépasser trois mois par année de calendrier. »*

Par conséquent, la définition du contrat à caractère occasionnel insérée dans le Code par le présent projet de loi reprend la durée maximale de trois mois par année de calendrier. La conclusion de contrats à caractère occasionnel est prévue pour les secteurs de l'agriculture et de la viticulture et pour les entreprises de production de fruits et légumes de l'horticulture.

Cette modification vise à apporter plusieurs simplifications administratives pour ces secteurs pour les tâches de récolte qui sont des périodes de travail intensif et où les employeurs ont un besoin accru de flexibilité afin de s'adapter aux conditions de météo.

Pour cette raison, l'instrument du contrat à caractère occasionnel est mis sur pied pour ces activités et donc pour les secteurs de l'agriculture et de la viticulture dont l'activité primaire est la production de fruits et légumes.

Etant donné que le secteur de l'horticulture est défini de manière plus vaste, il a été décidé de réduire le champ d'application du contrat à caractère occasionnel aux entreprises de production de fruits et légumes de ce secteur.

Effectivement, la notion d' « horticulture » est déjà présente dans le Code du travail dans la réglementation de l'organisation du temps de travail des secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture (chapitre VI du livre II du titre 1<sup>er</sup> intitulé « *Durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture* » et introduit dans le Code du travail par la loi du 3 mars 2020 portant modification du Code du travail en ce qui concerne : 1° la durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture ; 2° les conditions exigées pour la délivrance aux personnes physiques de l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe, ci-après « la loi du 3 mars 2020 »).

Le « secteur de l'horticulture » n'est cependant pas défini dans le Code mais une précision est apportée dans le commentaire de l'article unique de la loi du 3 mars 2020 :

*« Pour ce qui est du secteur de l'horticulture il y a lieu de le comprendre au sens le plus large c'est-à-dire en y incluant notamment les entreprises de jardinage, de paysagiste, de pépiniériste, d'arboriculteur et de maraîcher. »* (doc. Parl. n° 7289/00, p.3).



Afin de ne pas étendre la possibilité du contrat à caractère occasionnel à l'ensemble du secteur de l'horticulture, cette possibilité est limitée aux entreprises du secteur de l'horticulture qui produisent des fruits et légumes. Les entreprises de distribution sont aussi exclues de la possibilité de conclure ce type de contrat.

#### **Ad 2°**

Afin d'alléger la charge administrative des employeurs des secteurs agricoles, viticoles et des entreprises de production de fruits et légumes du secteur horticole, il est dérogé à l'obligation de fournir un décompte de salaire et de verser le salaire à la fin du mois et ce exclusivement pour les contrats à caractère occasionnel dont la durée ne dépasse pas un mois. Cette nouvelle dérogation s'applique également à l'obligation de transmettre le décompte final et le paiement y afférent dans les cinq jours après la fin de la relation de travail.

Ainsi, pour ces contrats d'une courte durée et dont le début d'exécution se situe en cours de mois, au lieu de plusieurs décomptes de salaires avec de multiples paiements, les employeurs n'auront à établir qu'un seul décompte et à effectuer qu'un seul versement de salaire.

Afin de tenir compte de la situation particulière des salariés engagés dans le cadre de contrats occasionnels de courte durée, notamment pour les vendanges, il est proposé de fixer le délai de versement du salaire au plus tard au lendemain de la dernière journée de travail. Ces salariés, souvent originaires de l'étranger, souhaitent regagner leur pays d'origine immédiatement après la fin de leur mission. Un versement rapide du salaire leur permet de disposer des fonds nécessaires sans délai. Toutefois, afin de ne pas imposer une contrainte excessive aux employeurs, ce délai d'un jour supplémentaire permet à ces derniers de procéder au calcul précis des heures prestées et d'établir les documents obligatoires.

#### **Ad 3°**

Cette proposition inclut les espaces de dégustation et de consommation des produits agricoles parmi les établissements similaires aux entreprises hôtelières, les entreprises de restauration et les débits de boissons (ci-après « secteur HORESCA »).

Cette inclusion vise à aligner la durée de travail des salariés employés dans les espaces de dégustation et de consommation de produits agricoles et régionaux avec celle du secteur HORESCA. Etant donné que les salariés employés dans ces espaces effectuent un travail similaire, leur durée de travail est adaptée en conséquence.

De ce fait, le livre II, titre I, chapitre II intitulé « *Durée de travail des salariés, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration* » va désormais s'appliquer aux espaces aménagés au sein des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles, destinés à la dégustation ou à la consommation de leurs produits agricoles et régionaux.

Les espaces visés par cette modification sont aménagés au sein des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles, et visent la dégustation ou la consommation de leurs propres produits agricoles et



régionaux. Il s'agit ici de produits agricoles tels que visés par l'annexe I du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

**Ad 4°**

Le présent projet de loi propose d'inclure l'activité primaire des entreprises du secteur de l'horticulture qui produisent des fruits et légumes dans les dérogations prévues au principe d'interdiction du travail dominical et ce pour les postes de production primaire de leurs produits.

A l'instar de la définition du contrat à caractère occasionnel, la dérogation à l'interdiction du travail dominical n'est pas introduite pour l'ensemble du secteur de l'horticulture tel que défini dans les travaux parlementaires de la loi du 3 mars 2020, cette dérogation est limitée aux entreprises du secteur de l'horticulture qui produisent des fruits et légumes afin qu'elles puissent effectuer les récoltes aussi les dimanches si cela s'avère nécessaire. Les entreprises de distribution sont aussi exclues de la dérogation.

**Ad 5°**

La modification proposée effectue une simplification pour les services de santé au travail mais également pour les employeurs et les travailleurs saisonniers.

Ainsi, pour l'engagement de personnes pour un poste qui n'est pas considéré comme étant à risques et pour l'engagement par le biais d'un contrat à caractère occasionnel, il est proposé d'établir une procédure simplifiée pour les examens d'embauche.

Avec cette procédure simplifiée, la personne briguant le poste peut envoyer par courrier électronique un formulaire médical rempli par un médecin autorisé à exercer dans l'Union européenne à la Division de la Santé au travail et de l'environnement auprès de la Direction de la Santé. Cette démarche peut également être effectuée par le médecin remplissant le formulaire. Sur demande de la personne briguant le poste, l'employeur peut lui aussi effectuer cet envoi électronique.

Sur base des informations fournies avec ce formulaire, le médecin du travail de la Division de la Santé au travail et de l'environnement peut émettre un certificat d'aptitude sans que la personne n'ait à se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin du travail compétent au Luxembourg.

Ainsi, le nouveau paragraphe proposé établit une dérogation à l'obligation pour toute personne briguant un poste de se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin du travail compétent au Luxembourg.

Il est aussi précisé que ce formulaire médical doit être rempli intégralement et qu'il doit être envoyé à la Division de la santé au travail et de l'environnement au plus tard le jour de l'entrée en service du salarié.

Il est primordial pour le médecin de la Division de la Santé au travail et de l'environnement d'avoir des informations médicales qui sont à jour afin de pouvoir procéder à l'analyse de la demande. Ainsi, le formulaire médical doit être rempli et signé par le médecin moins de six mois avant la date de l'entrée en service du salarié.

Les demandes sur base de formulaires médicaux qui ne respectent pas ce délai ou qui sont envoyées tardivement à la Division de la santé au travail et de l'environnement seront déclarées irrecevables.



Un arrêté ministériel définit le modèle du formulaire médical à utiliser pour lancer cette procédure simplifiée.

L'employeur prend en charge les frais encourus auprès du médecin afin d'établir ce formulaire. Etant donné que, dans la procédure d'examen à l'embauchage actuelle, les salariés n'encourent pas de frais supplémentaires pour cet examen obligatoire, les salariés tombant sous la procédure simplifiée ne supportent pas non plus de dépenses supplémentaires pour l'établissement de ce formulaire.

#### **Ad 6°**

Afin que les employeurs des secteurs de l'agriculture et de la viticulture ainsi que les entreprises produisant des fruits et légumes de l'horticulture puissent utiliser cette procédure d'embauche simplifiée pour les contrats à caractère occasionnels, il est également proposé de spécifier que les tâches confiées à ces travailleurs saisonniers de courte durée ne sont pas à considérer comme des postes à risques.

Effectivement, dans un souci de protection de la sécurité et la santé du salarié, la procédure allégée que ce projet de loi vise à introduire a été limitée pour les postes qui ne sont pas à considérer comme étant à risque.

Or, les tâches confiées aux saisonniers pendant la période des récoltes peuvent potentiellement tomber dans la définition de poste à risque de l'article L. 326-4, définition qui est formulée de manière très large.

Etant donné 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, ne travaillent pas avec des engins, machines ou installations agricoles ou viti-vinicoles tels que les tracteurs par exemple, il est proposé d'ajouter une précision dans le Code afin de clarifier que ces saisonniers occupés pour de courtes périodes et à qui sont confiées des tâches manuelles ne consistent pas un grand danger pour le salarié lui-même ni pour les tiers, ne sont pas à considérer comme des postes à risques et peuvent donc être engagés suivant la procédure allégée pour l'examen d'embauchage.

#### **Ad 7°**

Avec l'introduction d'un nouveau paragraphe à l'article L. 326-8, il est apporté plus de précision quant aux étapes suivantes de la procédure simplifiée.

Sur base du formulaire médical, le médecin du travail de la Division de la Santé au travail et de l'environnement émet soit un certificat d'aptitude, soit un certificat d'inaptitude temporaire.

Le certificat d'aptitude est envoyé à l'employeur et à l'Inspection du travail et des mines par courrier électronique et aura une validité d'un an à partir de sa date d'émission.

Si le médecin du travail émet un certificat d'inaptitude temporaire, ce certificat est envoyé par courrier électronique à l'employeur, à l'Inspection du travail et des mines ainsi qu'au service de santé au travail compétent.



Dans ce cas, le médecin du travail du service de santé au travail compétent effectue un examen médical et sur base des constatations lors de cet examen, émet un certificat d'aptitude ou d'inaptitude définitive.

Ce certificat d'inaptitude définitive déclenche l'application de l'article L. 326-1, paragraphe 1, alinéa 6, et le contrat de travail est alors résilié de plein droit.

Cette résiliation de plein droit n'est cependant pas déclenchée avec le certificat d'inaptitude temporaire, étant donné que la personne doit encore être soumise à un examen médical en vue d'une décision définitive.

Dans le cas d'un certificat d'inaptitude temporaire, si le contrat à caractère occasionnel a déjà été signé et le salarié a déjà commencé à travailler, le contrat sera suspendu jusqu'à l'émission du certificat définitif.

**Ad 8°**

Cet article est adapté afin de tenir compte de la dérogation à l'obligation de l'examen médical avec la procédure simplifiée proposée.



## **Fiche financière**

Cette mesure n'aura pas de dépenses supplémentaires pour le Budget de l'Etat.



## **Texte coordonné**

### **Code du travail (extraits)**

#### **Section 3 – Durée du contrat à durée déterminée**

##### **Art. L. 122-3**

(1) Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants:

pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pour un motif autre

1. qu'un conflit collectif de travail, ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;

2. pour des emplois à caractère saisonnier;

pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée

3. indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Lorsque dans ces cas le contrat ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

(2) Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé parental et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

(3) Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental consécutif à un congé de maternité peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé de maternité et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

##### **Art. L. 122-4**

(1) A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat conclu pour une durée déterminée sur la base de l'article L. 122-1 ne peut, pour un même salarié, excéder vingt-quatre mois, renouvellements compris.

(2) Le contrat à caractère saisonnier ne peut être conclu pour une durée supérieure à dix mois pour une même période de douze mois successifs, renouvellements compris.

**Le contrat à caractère saisonnier dont l'activité primaire est la production de fruits et légumes, 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 dépassant pas trois mois par année de calendrier est considéré comme un contrat à caractère occasionnel au sens de l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code de la sécurité sociale.**



(3) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale visée au paragraphe (1) dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation ainsi que pour les emplois visés à l'article L. 122-1, paragraphe (2) sous 7, 8 et 9.

(4) Par dérogation au paragraphe (1) qui précède, peuvent avoir une durée totale maximale de soixante mois, renouvellements compris, les contrats conclus conformément à l'article L. 122-1, paragraphe (3) sous 1, 3 et 4.

Ces contrats peuvent être conclus successivement entre un même employeur et un même chercheur pour une durée totale maximale de soixante mois, renouvellements compris.

(...)

### **Section 3 – Effets de la cessation du contrat**

#### **Art. L. 125-7**

(1) L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolumment en espèces ou en nature.

(2) Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours.

(3) Les dispositions du présent article ne sont applicables ni aux domestiques agricoles ni aux gens de maison qui ne sont pas occupés à plein temps.

**Par dérogation aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, l'employeur est obligé de remettre au salarié le décompte de salaire, ensemble avec le versement de salaire, au plus tard le lendemain de la dernière journée effective de travail lorsque le salarié est occupé par un contrat à caractère occasionnel tel que défini à l'article L. 122-4, paragraphe (2), alinéa 2, et que la durée de ce contrat ne dépasse pas un mois.**

(...)

### **Chapitre II – Durée de travail des salariés, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration**

#### **Art. L. 212-1**

(1) Le présent Chapitre s'applique aux salariés autres que ceux qui accomplissent un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle, aux apprentis et stagiaires occupés dans les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration, les débits de boissons et les établissements similaires.



(2) On entend par apprentis et stagiaires au sens du présent chapitre, les apprentis et stagiaires effectuant des tâches qui les qualifiaient sous le statut de salarié et qui ne rentrent pas dans le champ d'application du livre III, titre IV relatif à l'emploi de jeunes salariés.

(3) On entend par établissements similaires au sens du paragraphe (1) :

1. les établissements qui offrent ou fournissent contre paiement un hébergement ou des repas ou des boissons, notamment les pensions, les auberges, les motels, les locations privées de chambres si des salariés y sont occupés, les entreprises de traiteurs pour autant qu'elles exploitent un restaurant et seulement pour le personnel y employé, les entreprises de restauration rapide ainsi que les cantines ;

**2. les espaces aménagés au sein des exploitations agricoles, viticoles ou horticoles, destinés à la dégustation ou à la consommation de leurs produits agricoles et régionaux.**

(...)

**Chapitre premier – Repos hebdomadaire des salariés**

**Art. L. 231-6.**

(1) L'interdiction visée à l'article L. 231-1 ne s'applique pas:

1. aux hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations;
2. aux pharmacies, drogueries et magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux;
3. aux entreprises foraines;
4. aux entreprises de l'agriculture, et de la viticulture **et aux entreprises de production de fruits et légumes de l'horticulture et ce pour la production primaire de leurs produits ;**
5. aux entreprises de spectacles publics;
6. aux entreprises d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice;
7. aux entreprises de transport;
8. aux établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, aux dispensaires, maisons pour enfants, sanatoriums, maisons de repos, maisons de retraite, colonies de vacances, orphelinats et internats;
9. aux entreprises dans lesquelles le travail en raison de sa nature ne souffre ni interruption, ni retard;
10. au personnel des services domestiques.
11. aux musées.

(...)

**Chapitre VI – Examens médicaux**

**Art. L. 326-1.**

(1) Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.



Pour les salariés de nuit visés à l'article L. 326-3 point 4 et pour les postes à risques dont question à l'article L. 326-4 ci-après l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

L'examen médical d'embauchage doit être effectué, outre sur les salariés visés à l'article L. 321-1, paragraphe (4), sur les élèves et étudiants bénéficiant d'un contrat régi par le livre I<sup>er</sup>, titre V et sur les élèves en stage de formation, du moment qu'ils effectuent un travail sur un poste à risques visé à l'article L. 326-4.

Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage.

**(2) Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour les postes qui ne sont pas considérés comme étant à risques suivant l'article L. 326-4, les personnes briguant un poste de travail sous contrat à caractère occasionnel tel que visé à l'article L. 122-4, paragraphe 2, alinéa 2, sont dispensées de l'obligation d'un examen médical d'embauchage si le médecin du travail de la Division de la santé au travail et de l'environnement émet un certificat d'aptitude sur base d'un formulaire médical.**

**Le formulaire médical visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est rempli dans son intégralité par un médecin autorisé à exercer sa profession dans l'Union européenne et est transmis par lui, par la personne briguant le poste ou par l'employeur, qui s'est vu transmettre le formulaire par la personne briguant le poste, par courrier électronique, à la Division de la santé au travail et de l'environnement au plus tard le jour de l'entrée en service du salarié.**

**Sous peine d'irrecevabilité le formulaire doit avoir été établi moins de six mois avant la date de l'entrée en service du salarié.**

**Le modèle du formulaire médical est déterminé par arrêté ministériel.**

**L'employeur prend en charge les frais liés à l'établissement du formulaire visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.**

#### **Art. L. 326-2.**

Si un salarié, ayant passé l'examen d'embauchage pour un premier poste, est affecté à un autre poste présentant des conditions de travail sensiblement différentes avec des risques virtuels pour la santé des salariés, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail qui décide de la nécessité éventuelle d'un nouvel examen.

Si un salarié change d'employeur, le médecin du travail compétent en vertu du nouveau poste peut, sur le vu de la dernière fiche d'examen médical établie en rapport avec le poste précédent conformément à l'article L. 326-8, conclure à l'aptitude du salarié pour le nouveau poste, si celui-ci ne présente pas de conditions de travail sensiblement différentes avec le poste précédent. Si le poste nouveau relève d'un autre service de santé au travail que l'ancien, ce dernier est tenu de remettre la



dernière fiche d'examen médical au service de santé au travail désormais compétent, à la demande de celui-ci.

**Art. L. 326-3.**

Sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques les salariés:

1. âgés de moins de vingt et un ans;
2. occupant un poste à risques visé à l'article L. 326-4;
3. pour lesquels, lors de l'examen d'embauchage, le médecin du travail a jugé utile de procéder régulièrement à un examen médical;
4. les salariés de nuit tels que définis à l'article L. 211-14.

En cas de besoin, cette liste peut être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et après consultation de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

La périodicité des examens est fixée par règlement grand-ducal, sur avis du conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail.

Ni les examens médicaux auxquels il est procédé en vertu du présent titre, ni aucun autre examen médical effectué en relation avec le contrat de travail ne peuvent comporter un dépistage direct ou indirect du VIH/SIDA.

**Art. L. 326-4.**

(1) Est considéré comme poste à risques:

1. tout poste exposant le salarié qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérogènes;
2. tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres salariés ou de tiers ainsi que tout poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de salariés ou de tiers.

(2) Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes :

1. les activités qui aggravent la diminution de vigilance du salarié de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en œuvre de substances neurotoxiques, dans l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, dans des tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées;
2. les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du salarié de nuit tels que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif.



(3) Chaque employeur, en collaboration avec le médecin du travail, fait l'inventaire des postes à risque prévus au paragraphe (1) ci-dessus et des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes prévus au paragraphe (2) ci-dessus dans son entreprise et le met à jour au moins tous les trois ans. L'inventaire et les mises à jour sont communiquées au médecin chef de la division de la santé au travail auprès de la direction de la santé, qui arrête pour chaque employeur la liste des postes à risques. A défaut de communication par l'employeur, le médecin-chef de division précité arrête cette liste d'office, après avoir pris l'avis de l'Inspection du travail et des Mines et du comité mixte d'entreprise s'il en existe.

**(4) Les postes des salariés sous contrat à caractère occasionnel travaillant manuellement dans la production de produits primaires issus des cultures agricoles, viticoles et horticoles, ne sont pas considérés comme des postes à risque.**

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.

#### **Art. L. 326-5.**

Lorsqu'il l'estime nécessaire en raison, soit de l'état de santé des intéressés, soit des conditions particulières de leur travail, soit d'incidents d'ordre sanitaire survenus dans l'entreprise, soit à la demande de l'employeur ou du salarié, soit à la demande de la délégation du personnel, le médecin du travail peut procéder à des examens médicaux en dehors de ceux prévus à l'article L. 326-3.

Si le médecin du travail estime que la santé des salariés est gravement menacée, il en informe le médecin-chef de division de la santé au travail qui expose la situation au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son remplaçant.

Dans ce cas, le titre V du présent livre concernant la protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques est applicable.

#### **Art. L. 326-6.**

Si un salarié reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail. Le médecin peut soumettre le salarié à un examen médical ayant pour but d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail.

#### **Art. L. 326-7.**

Les examens médicaux d'embauchage, les examens médicaux périodiques et les autres examens médicaux relevant de la médecine du travail sont effectués par le médecin du travail compétent pour l'employeur auprès duquel le salarié est ou sera occupé.

Toutefois, à la demande de l'employeur, le ministre ayant la Santé dans ses attributions peut agréer un médecin établi à l'étranger pour effectuer les examens dont question à l'alinéa qui précède sur des salariés dont le poste de travail est situé exclusivement à l'étranger.



#### **Art. L. 326-8.**

**(1)** Le médecin du travail communique dans les trois jours qui suivent l'examen ou l'obtention des résultats d'examens complémentaires, s'il en a ordonnés, ses conclusions au salarié et à son employeur ou futur employeur au moyen d'une fiche d'examen médical qui émarge respectivement l'aptitude ou l'inaptitude pour le poste envisagé sans indication de diagnostic, le secret médical devant être strictement observé.

Le modèle de la fiche d'examen médical, les modalités suivant lesquelles l'employeur est tenu de garder les fiches d'examen médical des salariés de son entreprise, ainsi que les modalités de transmission entre employeurs de ces fiches en cas de changement d'employeur par le salarié, sont déterminés par règlement grand-ducal.

La transmission de la fiche d'examen médical entre employeurs en cas de changement d'employeur par le salarié ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

**(2) Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, pour les cas visés à l'article L. 326-1, paragraphe 2, le médecin du travail de la Division de la Santé au travail et de l'environnement émet un certificat d'aptitude ou d'inaptitude temporaire dans les trois jours qui suivent la réception du formulaire médical dûment rempli.**

**Si, sur base du formulaire médical, le médecin du travail estime qu'il n'existe pas de contre-indication pour le poste brigué, il émet un certificat d'aptitude qui est envoyé par courrier électronique à l'employeur et à l'Inspection du travail et des mines.**

**Si, sur base du formulaire médical, le médecin du travail a un doute quant à l'aptitude de la personne au poste brigué, il émet un certificat d'inaptitude temporaire qui est envoyé par courrier électronique à l'employeur, à l'Inspection du travail et des mines et au service de santé au travail compétent. Le certificat d'inaptitude temporaire suspend le contrat de travail en cours d'exécution.**

**Dans le cas visé au paragraphe 2, alinéa 3, le service de santé au travail compétent émet un certificat d'aptitude ou d'inaptitude définitive suite à un examen médical.**

**Les certificats d'aptitude visés aux alinéas 2 et 4 ont une durée de validité d'un an à compter de leur date d'émission.**

#### **Art. L. 326-9.**

**(1)** Lorsque le médecin du travail, après avoir procédé à un examen médical, constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, il doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voie et délai de recours.

**(2)** Sauf dans les cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ou celles de tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail et, le cas échéant, un réexamen du salarié après deux semaines. L'étude du poste comporte une visite du poste faite en présence du salarié et de l'employeur si l'étude des conditions de travail l'exige.

L'étude du poste doit porter sur les possibilités de mutation et de transformation du poste, justifiées par des considérations relatives notamment à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés



et comporte des propositions pour l'adaptation du poste que l'employeur devra prendre en considération, le tout dans la mesure du possible.

(3) L'employeur ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail.

(4) Sans préjudice des dispositions qui précèdent, l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié déclaré inapte pour un poste à un autre poste de travail.

(5) Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs et si après avoir respecté les dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 le médecin du travail compétent déclare le salarié inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou régime de travail, il saisit la Commission mixte si le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste occupé. Dans son avis, le médecin du travail compétent se prononce sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle conformément à l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéas 2 et 3, sur les possibilités de mutation et d'adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L.551-6, paragraphe 4.

Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans, à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis, accompagné des pièces justificatives établies en application des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2. La Commission mixte décide soit le reclassement professionnel interne, soit le reclassement professionnel externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1<sup>er</sup>.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concerné en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.

(6) Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total de moins de vingt-cinq travailleurs et que le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5. L'accord du salarié doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1<sup>er</sup>. Un reclassement professionnel interne ne peut être décidé que sur accord de l'employeur.

En cas de reclassement professionnel externe l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- 1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins ;
- 2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;
- 3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;
- 4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.



L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Cette indemnité ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui. La demande est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L.551-2, paragraphe 1<sup>er</sup> s'applique.

(7) Les salariés de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces salariés accomplissent un travail de nuit, sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

#### **Art. L. 326-10.**

Le temps consacré par les salariés pendant les heures de travail aux examens prévus par le présent titre est considéré comme temps de travail.

#### **Art. L. 326-11.**

En vue des examens complémentaires pouvant être ordonnés par le médecin du travail, la Caisse nationale de Santé attribue à chaque médecin du travail un code numérique. Ce code répond aux spécifications prévues à la convention visée à l'article 61, alinéa 2, sous 1) du Code des assurances sociales et doit figurer ensemble avec le nom du médecin et la désignation du service de santé au travail concerné sur toutes les ordonnances émises par les médecins du travail dans le cadre de leur mission à l'intention des prestataires visés aux conventions prévues aux articles 61 et 75 du Code des assurances sociales. Les ordonnances sont conformes au modèle prévu dans la convention susvisée.

#### **Art. L. 326-12.**

Les prestations et fournitures délivrées sur base des ordonnances visées à l'article précédent sont mises en compte aux taux et tarifs et d'après les conditions et modalités prévues dans les nomenclatures et conventions applicables pour l'assurance maladie. Elles sont prises en charge directement par la Caisse nationale de Santé d'après les dispositions conventionnelles applicables aux prestataires concernés. Les frais sont remboursés à la Caisse nationale de Santé par les services de santé au travail d'après les modalités fixées par un règlement grand-ducal.

### **Chapitre VII. – Voies de recours et sanctions pénales**

#### **Art. L. 327-1.**

Les constats, visés à l'article L. 326-9, à l'exception des paragraphes 5 et 6, peuvent faire l'objet, tant par le salarié que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division



de la santé au travail de la Direction de la santé, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décide et qui en informe le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant.

(...) (*abrogé par la loi du 23 juillet 2015*)

La demande en réexamen doit être introduite sous peine de forclusion avant l'expiration d'un délai de 40 jours à dater de la notification du constat. Le médecin chef de division décidera également si la décision du médecin du travail du service compétent est suspensive de travail et s'il existe un danger immédiat pour la santé du salarié.

Contre la décision du médecin chef de division de la direction de la santé un recours est ouvert devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

L'appel contre le jugement du conseil arbitral est porté devant le Conseil supérieur des assurances sociales.

Le Conseil arbitral et le Conseil supérieur statuent conformément aux articles 454 à 456 du Code de la sécurité sociale.

Les règles de procédure, de délai et de composition des juridictions sont celles applicables en matière d'assurance accidents. Ni le recours devant le Conseil arbitral, ni l'appel devant le Conseil supérieur des assurances sociales n'ont d'effet suspensif.

Les arrêts du Conseil supérieur des assurances sociales sont susceptibles d'un recours en cassation conformément à l'article 455, alinéa 2, du Code de la sécurité sociale.

Un règlement grand-ducal peut adapter la procédure aux particularités de la matière. Les conclusions des examens d'embauchage ne sont pas sujettes à recours.

#### **Art. L. 327-2.**

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement:

1. tout employeur et qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution lorsque cet examen est obligatoire;
2. tout employeur qui occupe un salarié visé sous l'article L. 326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;
3. tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues audit article, n'organise pas un service;
4. tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1;
5. tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'article L. 325-3;
6. tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'article L. 326-3, dernier alinéa.

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.