**Projet de loi**

**portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises**

**Résumé**

Le présent projet de loi vise àtransposer en droit national ladirective 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services (ci-après «  directive détachement » ) qui a pour finalité de prévenir, d'éviter et de combattre toute violation et tout contournement des règles applicables dans le cadre de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne.

La révision de la directive de 1996 est devenue indispensable suite à de nombreux cas où les droits sociaux ont été contournés, ainsi que dans le contexte de l’adhésion à l'Union européenne de pays où les niveaux de salaires et de protection sociale sont considérablement moins élevés.

La commission a fait le choix d'une directive d'exécution, jugeant que son adoption serait politiquement plus aisée, compte tenu des divergences entre États membres sur ce dossier.

En résumé, la nouvelle directive d'exécution à transposer poursuit un double objectif :

* garantir aux travailleurs détachés un niveau approprié de protection ;
* faciliter l'exercice de la liberté de prestation de services et promouvoir une concurrence loyale entre prestataires de services.

Quant au fond, les points principaux du présent projet de loi sont :

* la responsabilité des entreprises dans les chaînes de sous-traitance ;
* l'introduction d'une plateforme électronique en matière de détachement ;
* la mise à jour de la liste des documents à produire par l'entreprise détachante ;
* le renforcement de la collaboration administrative au niveau national ;
* l'introduction de mécanismes de recours efficaces permettant aux salariés détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites ;
* l'introduction de sanctions administratives ;
* l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives ;
* l'introduction de la possibilité de procéder à la fermeture d'un chantier pour des manquements en matière de droit du travail.

En effet, le but de la directive 2014/67/UE est d’établir un meilleur équilibre entre les dimensions économique, dont la libre prestation de services, et sociale, et donc le respect des législations sociales dans le pays de détachement. Dans ce contexte, une des principales innovations consiste dans l'introduction d'une responsabilité verticale qui comprend le donneur d'ordre et les entreprises qui sous-traitent.

Il est évident que les abus pratiqués dans le cadre du détachement représentent non seulement des pratiques de dumping social, mais aussi de concurrence déloyale, qui faussent le bon fonctionnement du marché et pénalisent les entreprises respectueuses des règles, notamment en matière sociale. Il ne s'agit donc nullement de remettre en cause le détachement en tant que tel, mais surtout d'autoriser les moyens de contrôle qui permettent de lutter plus efficacement contre les abus.

Tout en sachant que le marché intérieur européen, ainsi que le principe de la libre circulation des personnes, des biens et des services, est d’une grande importance pour la croissance des économies et pour le redressement de l'économie en Europe et dans notre pays, il importe d'en éviter à tout prix les possibles effets négatifs tels que salaires au rabais, abus et fraudes aux cotisations de sécurité sociale. Ces phénomènes sont inacceptables tant du point de vue de la protection des salariés que dans la perspective d'une concurrence loyale entre employeurs.

L'approfondissement du marché intérieur doit dans tous les cas prendre en compte les aspects sociaux. Dès lors, il faut assurer des rémunérations et des conditions de travail décentes, ainsi qu'un système de protection sociale efficace pour tous les salariés.

La lutte contre le dumping social ne doit pas se limiter aux seuls salariés détachés, mais aussi protéger, notamment par des contrôles efficaces, l'ensemble des salariés travaillant sur le territoire luxembourgeois.

Les nouvelles réalités du terrain, et plus particulièrement le nombre croissant de situations de détachement constatées par l'Inspection du travail et des mines (ITM), demandent un renforcement des moyens mis à disposition de cette administration, qui, par ailleurs, est en train d'être réorganisée et modernisée afin de mieux satisfaire à ses missions.

En ce qui concerne la responsabilité des entreprises dans les chaînes de sous-traitance, le projet de loi met en place un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées, qu'elles soient des entreprises détachantes ou des entreprises établies sur le territoire luxembourgeois. Ce mécanisme assurera une meilleure protection du salarié en cas d'infraction.

De même le projet confère une base légale à la pratique administrative déjà en place, qui permet aux entreprises qui détachent des salariés au Luxembourg de faire la demande d'obtention du badge social pour leurs salariés par la voie électronique et met à disposition des utilisateurs une base de données sur les conditions de travail et d'emploi fixées par la loi ou par des conventions collectives déclarées d'obligation générale.

La liste des documents à produire par l'entreprise détachante a été élargie afin de permettre un contrôle efficace assurant aux salariés détachés le paiement réel des salaires dus par rapport aux heures de travail effectivement prestées.

Au niveau national, la collaboration administrative en matière de mise en œuvre des dispositions dans le domaine du détachement a été renforcée en associant la Direction de l'immigration, le Département des travaux publics, l'Administration des ponts et chaussées et l'Administration des bâtiments publics aux missions de contrôle incombant à l'Inspection du travail et des mines.

Par ailleurs, des mécanismes de recours efficaces permettant aux salariés détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites, directement ou par l'intermédiaire des syndicats, sont introduits. Dans cette hypothèse, l'action peut être intentée devant les juridictions luxembourgeoises, même si le salarié concerné a entre-temps quitté le Luxembourg.

Conformément à la directive, le projet de loi prévoit également un régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas d'infractions aux dispositions relatives au détachement de salariés.

Le projet de loi prévoit pour l'Inspection du travail et des mines la possibilité de prendre des mesures d'urgence, y compris la fermeture d’un chantier en cas d'infractions en matière de droit du travail, alors qu'actuellement, cette possibilité est limitée aux seuls cas d'infractions en matière de santé et de sécurité au travail.

Concernant l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives, il est introduit un nouveau chapitre au Code du travail régissant la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée par un autre État membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans un autre État membre de l'Union européenne à un prestataire de service établi au Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement, ainsi que la demande de reconnaissance et d'exécution de telles sanctions et amendes du Luxembourg à un autre État membre de l'Union européenne.