

N° 7319¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

PROJET DE LOI

portant modification :

1. du Code du travail
2. de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Avis de la Chambre de Commerce sur le projet de loi, sur le projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles et déterminant les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, sur le projet de règlement grand-ducal fixant les conditions de nomination définitive et de promotion des fonctionnaires et des groupes de traitement A1, A2, B1, C1, D1, D2 et D3 à l'inspection du travail et des mines et arrêtant les modalités d'appréciation des résultats des examens de fin de stage de formation et des examens de promotion, et sur le projet de règlement grand-ducal concernant l'intervention des experts et des organismes de contrôle agréés dans le cadre des compétences et attributions de l'inspection du travail et des mines (18.7.2018).....	2
2) Avis complémentaire de la Chambre de Commerce sur le projet de loi, sur le projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles et déterminant les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, sur le projet de règlement grand-ducal fixant les conditions de nomination définitive et de promotion des fonctionnaires et des groupes de traitement A1, A2, B1, C1, D1, D2 et D3 à l'inspection du travail et des mines et arrêtant les modalités d'appréciation des résultats des examens de fin de stage de formation et des examens de promotion, et sur le projet de règlement grand-ducal concernant l'intervention des experts et des organismes de contrôle agréés dans le cadre des compétences et attributions de l'inspection du travail et des mines (2.10.2018).....	10

*

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

sur le projet de loi, sur le projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles et déterminant les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, sur le projet de règlement grand-ducal fixant les conditions de nomination définitive et de promotion des fonctionnaires et des groupes de traitement A1, A2, B1, C1, D1, D2 et D3 à l'inspection du travail et des mines et arrêtant les modalités d'appréciation des résultats des examens de fin de stage de formation et des examens de promotion, et sur le projet de règlement grand-ducal concernant l'intervention des experts et des organismes de contrôle agréés dans le cadre des compétences et attributions de l'inspection du travail et des mines

(18.7.2018)

Le projet de loi sous avis (ci-après le « Projet de loi »), accompagné de trois projets de règlements grand-ducaux, a pour objet de modifier le Code du travail et la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines. Il est articulé autour de trois axes principaux que sont :

- (i) la modification des articles L.141-2 et L.143-2 du Code du travail relatifs à l'obligation de notification à l'Inspection du travail et des mines (ci-après « ITM ») du détachement de salariés sur le territoire luxembourgeois¹,
- (ii) la modification des articles L.311-2 et 312-8 du Code du travail relatifs à la coordination en matière de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles suite à un arrêt de la Cour Constitutionnelle du 26 mars 2015², et
- (iii) la révision de certaines dispositions du Code du travail relatives à l'ITM et de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'ITM³.

Compte tenu de l'intérêt particulier que portent les entreprises ressortissantes de la Chambre de Commerce au sujet du détachement, le présent avis porte exclusivement sur cet aspect du Projet de loi (article 1^{er}, points 1 à 3). L'analyse des questions abordées par le Projet de loi et les projets de règlements grand-ducaux concernant la sécurité et à la santé sur les chantiers, ainsi que la révision des dispositions légales relatives à l'ITM feront l'objet d'un avis complémentaire qui sera émis dans un second temps.

*

¹ Article 1^{er}, points 1 à 3 du Projet de loi

² Article 1^{er}, points 4 à 8 du Projet de loi. Par arrêt n°117/15 du 26 mars 2015, la Cour constitutionnelle a déclaré l'article L.312-8, paragraphe 6, du Code du travail contraire à certaines dispositions de la Constitution relatives au domaine réservé de la loi et aux limites du pouvoir de délégation de certaines matières au pouvoir réglementaire. Sur ce point, le Projet de loi est complété par un projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles.

³ Le Projet de loi est complété sur ce point par deux projets de règlements grand-ducaux : (i) projet de règlement grand-ducal fixant les conditions de nomination définitive et de promotion des fonctionnaires à l'ITM, et (ii) projet de règlement grand-ducal concernant l'intervention des experts et des organismes de contrôle agréés dans le cadre des compétences et attributions de l'ITM.

RESUME SYNTHETIQUE

La Chambre de Commerce salue la dispense de l'obligation de déclaration du détachement à l'ITM prévue dans le Projet de loi pour deux types de prestations ne pouvant excéder 5 jours, à savoir, d'une part, les travaux d'entretien, de maintenance et de réparation sur des machines effectuées par des salariés qualifiés ou spécialisés, et, d'autre part, les activités de formateur, conférencier ou orateur, ou bien la participation à des formations, conférences ou réunions de travail. Cette dispense a pour effet d'alléger des formalités administratives qui pèsent sur les entreprises étrangères, et qui ont un impact financier et organisationnel direct sur les entreprises luxembourgeoises.

Dans le but de répondre au mieux à l'objectif de simplification administrative recherché, la Chambre de Commerce propose notamment **d'étendre la dispense de déclaration de détachement à l'ITM aux travaux d'assemblage initial et de première installation d'un bien, ainsi qu'à la participation de salariés étrangers à des foires expositions.**

Afin d'écartier tout risque d'insécurité juridique et de divergence d'interprétation, la Chambre de Commerce préconise que le texte du Projet de loi soit complété concernant le fait que **la durée et la fréquence des prestations dispensées de déclaration à l'ITM doivent être calculées séparément pour chaque prestation effectuée sur le territoire luxembourgeois.**

Elle invite également les auteurs à **supprimer toute référence à la qualification ou à la spécialisation du salarié détaché** étant donné que la dispense a un champ d'application particulièrement limité.

Dans une optique plus large de dépassement des contraintes pratiques mises en évidence depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 mars 2017⁴, la Chambre de Commerce suggère de prévoir également certaines mesures de simplification administrative pour les situations de détachement qui n'ont pas vocation à bénéficier de la dispense de déclaration à l'ITM. Pour cela, elle propose d'**alléger certaines formalités de déclaration du détachement**, notamment en limitant la communication à certains documents-clefs contre l'engagement de fournir d'autres documents à l'ITM sur simple demande. Elle incite également les auteurs à assouplir le régime de communication de certains documents qui n'existent pas nécessairement à l'étranger, d'entériner dans la loi la possibilité de transmettre la communication de certains documents en anglais à l'ITM ou encore de communiquer un certificat de TVA après le début du détachement.

La Chambre de Commerce propose également d'**entériner dans la loi la dispense administrative actuellement appliquée dans le secteur des transports routiers.**

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce salue les dispositions du projet de loi sous avis relatives au détachement et les approuve sous réserve de la prise en considération de ses commentaires.

⁴ Loi du 14 mars 2017 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.

Appréciation de l'article 1^{er}, points 1 à 3 du projet de loi :

Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	+
Impact financier sur les entreprises	+
Transposition de la directive	n.a. ⁵
Simplification administrative	++ ⁶
Impact sur les finances publiques	n.d.
Développement durable	n.a.

Légende :

++	:	très favorable
+	:	favorable
0	:	neutre
-	:	défavorable
--	:	très défavorable
n.a.	:	non applicable
n.d.	:	non disponible

Considérations générales

Le détachement consiste pour les entreprises d'un Etat de l'Union européenne dans l'envoi de salariés sur le territoire d'un autre Etat de l'Union européenne, pour les besoins de l'exécution d'une prestation de services transnationale. Dans ce contexte, un « *salarié détaché* » est un salarié qui, pendant une période limitée déterminée par l'exécution de la prestation de service précitée, exécute son travail dans un Etat autre que celui où il travaille habituellement.

En application des articles L.142-2 et L.142-3 du Code du travail, toute entreprise étrangère dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg doit, par le biais d'une déclaration effectuée dès le commencement des travaux, en informer l'ITM en lui fournissant un certain nombre d'informations et de documents⁷. Ces dispositions s'appliquent de manière stricte à l'ensemble des situations de détachement de salariés sur le territoire luxembourgeois⁸.

5 Bien que n'ayant pas pour objet de transposer une directive, le Projet de loi rapproche la législation luxembourgeoise des impératifs de proportionnalité et de libre prestation de services découlant des directives en vigueur en matière de détachement.

6 La position très favorable de la Chambre de Commerce concernant la simplification administrative introduite par le Projet de loi est exprimée sur base de l'interprétation de la durée et la fréquence des prestations dispensées de déclaration préalable telle que développée au point II. 2. du présent avis.

7 Les articles L.142-2 et 142-3 du Code du travail imposent la communication à l'ITM d'une liste complète d'informations et de documents justificatifs (traduits en français ou en allemand) dès le commencement des travaux. La liste de ces documents est prévue à l'article L.142-3 du Code du travail. Elle vise notamment : la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant, le certificat de déclaration préalable, l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1, le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'enregistrement et des domaines, la copie du contrat de travail, une attestation de conformité de la relation de travail des salariés détachés par rapport à la législation compétente ayant transposé les directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée, les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés, les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement, les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois, une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois, ainsi qu'une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents.

8 Le détachement est régi par les dispositions du Livre 1^{er}, Titre IV, du Code du travail (articles L.141-1 et suivants).

Le Projet de loi envisage d'adapter le régime juridique actuel applicable en matière de détachement de salariés en y insérant une dispense de déclaration à l'ITM pour :

- (i) les travaux d'entretien, de maintenance ou de réparation sur des machines effectuées par des salariés qualifiés ou spécialisés ; et
- (ii) les activités de formateur, conférencier ou orateur, ou bien la participation à des formations, conférences ou réunions de travail.

Cette dispense, limitée aux prestations qui ne dépassent pas 5 jours, n'est pas applicable au secteur de la construction⁹.

I. La dispense de déclaration à l'ITM : une simplification administrative saluée dans son principe

La Chambre de Commerce rappelle que la législation actuelle en matière de détachement de salariés a été réformée pour la dernière fois par la loi du 14 mars 2017 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 (ci-après la « Loi du 14 mars 2017 »), ayant transposé la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs. Saisie de ce projet de loi de transposition, la Chambre de Commerce avait souligné le choix des auteurs d'aller dans le sens d'une transposition sévère de la directive¹⁰. Tout en soutenant ce choix visant à lutter contre certaines pratiques de dumping social et de concurrence déloyale nuisibles au bon fonctionnement du marché, la Chambre de Commerce avait rappelé à cette occasion l'importance de ne pas faire peser d'obligations et de sanctions excessives sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises.

Dans les faits, force est cependant de constater que le choix d'une procédure nationale de déclaration obligatoire du détachement de salariés en provenance d'autres Etats membres de l'Union européenne particulièrement stricte engendre des lourdeurs et des charges administratives qui, bien qu'elles visent les entreprises étrangères désireuses de détacher des salariés sur le territoire luxembourgeois, impactent *de facto* les entreprises luxembourgeoises¹¹. Alors que celles-ci dépendent largement de produits et services, y compris de transports, venant de pays voisins, leurs partenaires étrangers ont tendance à répercuter les frais administratifs liés au détachement sur les prix facturés à leurs partenaires luxembourgeois, voire même à refuser de leur offrir leurs services en raison des lourdeurs de la procédure administrative luxembourgeoise de notification du détachement¹².

Face à ce constat, la Chambre de Commerce rappelle également la réalité du risque de sanction encouru par le Luxembourg au niveau européen dans l'hypothèse où la procédure nationale en matière de détachement imposerait aux entreprises des obligations susceptibles d'être constitutives de restrictions à la libre circulation des services, et non justifiées par des exigences d'ordre public national¹³.

Lors d'une réunion organisée à l'automne 2017 avec le Ministre du travail et le Directeur de l'ITM, la FEDIL et la clc ont eu l'opportunité de sensibiliser leurs interlocuteurs aux difficultés pratiques auxquelles sont confrontées les entreprises depuis l'entrée en vigueur de la Loi du 14 mars 2017. La

⁹ Article 1^{er}, point 2 du Projet de loi

¹⁰ Voir, dans ce sens, l'avis de la Chambre de Commerce n°4631SBE du 22 juillet 2016 concernant le projet de loi n°4989. L'avis est disponible en ligne à l'adresse www.cc.lu/services/avis-legislation/

¹¹ La liste des documents à transmettre lors de la déclaration à l'ITM est prévue à l'article L.142-3 du Code du travail (cf *supra* note 7).

¹² En application de la loi en vigueur, une déclaration de détachement est imposée pour chaque tâche effectuée au Luxembourg par un salarié, y compris lorsque celui-ci est amené à effectuer des tâches courtes et répétitives sur le territoire national.

¹³ Voir, dans ce sens, l'arrêt de la CJCE du 19 juin 2008, Commission / Grand-Duché de Luxembourg, C-319/06. A cette occasion, la Cour de Justice de l'Union européenne a condamné le Luxembourg en raison de l'incompatibilité de certaines dispositions de la loi du 20 décembre 2002 portant transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs, avec les dispositions européennes en vigueur. A cette occasion, la Cour de Justice a notamment rappelé que : « si les Etats membres restent, pour l'essentiel, libres de déterminer, conformément à leurs besoins nationaux, les exigences de l'ordre public, cependant, dans le contexte communautaire et, notamment, en tant que justification d'une dérogation au principe fondamental de la libre prestation des services, cette notion doit être entendue strictement [...]. Il en découle que l'ordre public ne peut être invoqué qu'en cas de menace réelle et suffisamment grave, affectant un intérêt fondamental de la société. [...] les raisons susceptibles d'être invoquées par un Etat membre afin de justifier une dérogation au principe de la libre prestation des services doivent être accompagnées d'une analyse de l'opportunité et de la proportionnalité de la mesure restrictive adoptée par cet Etat [...] » (points 50 et 51).

Chambre de Commerce constate que, dans une certaine mesure, les dispositions du Projet de loi relatives au détachement sont de nature à permettre aux entreprises de rétablir le fonctionnement normal de leurs relations commerciales.

Dès lors, la Chambre de Commerce salue les dispositions du Projet de loi relatives au détachement étant donné qu'elles visent à alléger les formalités administratives dans des situations de détachement ponctuelles, de courte durée, concernant des salariés qui viennent au Luxembourg pour y effectuer des travaux d'entretien, de maintenance ou de réparations, ou encore dans le cadre de formations ou de réunions de travail.

II. Des précisions nécessaires en vue d'une meilleure application

Afin de faciliter la compréhension des commentaires qui suivent, la Chambre de Commerce reproduit l'article 1^{er}, point 1^o, paragraphe 1^{er} du Projet de loi qui vise à insérer un nouveau paragraphe 2 à l'article L.141-2 du Code du travail :

« (2) Les articles L.142-2 et L.142-3 [instaurant le principe de l'obligation de déclaration de détachement] ne s'appliquent pas aux salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise établie à l'étranger et qui se rendent au Grand-Duché de Luxembourg pour y effectuer des travaux d'entretien, de maintenance, de réparation sur des machines*, à condition que la durée des travaux en question n'excède pas cinq jours de calendrier par mois*.*

Il en est de même des salariés de l'entreprise établie à l'étranger et qui se rendent au Grand-Duché de Luxembourg en vue d'y exercer des activités comme formateur, conférencier ou orateur ou bien en vue d'assister à des formations, à des conférences ou à des réunions de travail, à condition que ces activités ne dépassent pas cinq jours de calendrier par mois.* »

1. Concernant les activités visées par la dispense de déclaration à l'ITM

1.1 Les travaux d'entretien, de maintenance et de réparation

La Chambre de Commerce constate que l'article du Projet de loi visant à compléter l'article L.141-2, paragraphe 2 du Code du travail¹⁴ ne mentionne pas « *les travaux d'assemblage initial et de première installation d'un bien* » alors que le Code du travail reconnaît pourtant la spécificité de ce type de travaux.

En effet, selon l'article L.141-2, paragraphe 1^{er} du Code du travail, qui précède directement le paragraphe sous analyse, « *[e]n cas de détachement de salariés au sens de l'article L.141-1, dans le cadre de travaux de montage initial ou de première installation d'un bien qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni* », les dispositions relatives au salaire minimum et au congé payé « *ne s'applique[nt] pas, à condition que la durée des travaux en questions n'excède pas 8 jours de calendrier* ».

Dès lors, sur le même modèle que la loi belge¹⁵, la Chambre de Commerce propose d'étendre le champ d'application de la dispense de déclaration introduite par le Projet de loi à ce type de travaux qui bénéficient déjà d'un régime dérogatoire.

La Chambre de Commerce note aussi que la notion particulièrement restrictive de « *machines* » utilisée à l'article sous analyse ne permet pas d'englober l'ensemble des installations, plus complexes que de simples machines, sur lesquelles sont amenés à intervenir des salariés spécialisés en provenance de l'étranger.

¹⁴ Projet d'article L.141-2, paragraphe 2, alinéa 1^{er} du Code du travail

* Texte souligné par la Chambre de Commerce

¹⁵ En droit belge, font également l'objet d'une dispense d'obligation déclarative les « *travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien, qui font partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, [...] lorsque la durée des travaux en question n'excède pas huit jours.* » (art. 6, paragraphe 1^{er} de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique).

Dès lors, la Chambre de Commerce suggère de reformuler le projet d'article sous analyse comme suit :

« (2) Les articles L.142-2 et L.142-3 ne s'appliquent pas aux salariés **qualifiés ou spécialisés** de l'entreprise établie à l'étranger et qui se rendent au Grand-Duché de Luxembourg pour y effectuer des travaux d'entretien, de maintenance, de réparation sur des machines **ou installations, de montage initial ou de première installation d'un bien**, à condition que la durée des travaux en question n'excède pas 5 jours de calendrier [...]. »

1.2 La formation et la participation à des conférences ou à des réunions de travail

Construit sur le même modèle que le projet d'alinéa 1^{er} commenté ci-avant, l'alinéa sous analyse¹⁶ a pour objet de dispenser de déclaration à l'ITM les salariés de l'entreprise établie à l'étranger qui se rendent au Luxembourg afin d'y exercer des activités de formateur, conférencier ou orateur, ou bien de participer à des formations, conférences ou réunions de travail.

Dans le même ordre d'idée, la Chambre de Commerce suggère d'ajouter à ces activités, en tant que visiteur ou exposant, la participation à des foires et expositions. En effet, étant donné que le Luxembourg entend se positionner comme une destination privilégiée en matière d'organisation de congrès et d'expositions en mettant en place des espaces tels que LUXEXPO THE BOX, il est dans l'intérêt de l'économie luxembourgeoise de ne pas entraver inutilement ce tourisme d'affaires à travers de lourdes obligations déclaratives. .

2. Concernant la durée et la fréquence des prestations dispensées de déclaration à l'ITM

En l'absence de clarification du texte dans l'exposé des motifs du Projet de loi ou dans le commentaire des articles, la Chambre de Commerce s'interroge quant à la signification du passage suivant : « Les articles L.142-2 et L.142-3 ne s'appliquent pas aux salariés [...] qui se rendent au Grand-Duché de Luxembourg pour y effectuer des travaux d'entretien, de maintenance, [...] à condition que la durée des travaux en question n'excède pas 5 jours de calendrier par mois. »¹⁷

Conformément à l'esprit du Projet de loi qui est d'introduire de la simplification administrative en matière de détachement, la Chambre de Commerce comprend que la durée de 5 jours visée dans le Projet de loi devrait être calculée pour « la durée **de chaque intervention des travaux en question** », et non pas par mois de calendrier. Sans clarification du texte, le risque existe que des interprétations divergentes aient pour effet une absence totale de simplification administrative pour les nombreuses entreprises frontalières dont la clientèle est constituée majoritairement de clients luxembourgeois dont certains salariés sont régulièrement amenés à venir travailler au Luxembourg plus de 5 jours par mois, y compris pour des missions qui n'excèdent pas quelques heures par jour.

Pour une meilleure sécurité juridique, la Chambre de Commerce suggère donc de préciser le Projet de loi comme suit :

« (2) Les articles L.142-2 et L.142-3 ne s'appliquent pas aux salariés [...] qui se rendent au Grand-Duché de Luxembourg pour y effectuer des travaux d'entretien, de maintenance, de réparation [...], à condition que la durée **des de chaque intervention en question** n'excède pas 5 jours de calendrier **par mois**. »

3. Concernant la notion de « salariés qualifiés ou spécialisés »

La Chambre de Commerce note que les termes de « salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise » ne sont pas autrement définis dans le cadre du Projet de loi. Etant donné que la notion de « salarié qualifié » fait l'objet d'une définition spécifique dans le Code du travail¹⁸, l'utilisation de ce terme dans d'autres circonstances, sans définition, risque d'entraîner des complications involontaires pour les

¹⁶ Projet d'article L.141-2, paragraphe 2, alinéa 2

¹⁷ Texte souligné par la Chambre de Commerce

¹⁸ Cf article L. 222-4 du Code du travail relatif au salaire social minimum. Cette notion fait l'objet de multiples interprétations qui ont engendré un contentieux judiciaire important.

entreprises sur des points tels que la justification des qualifications du salarié auprès de l'ITM ou le paiement éventuel du salarié au salaire social minimum qualifié. Or, il ne ressort pas de la compréhension du Projet par la Chambre de Commerce qu'une telle limitation soit dans l'esprit du texte qui vise également les salariés « *spécialisés* », notion qui n'est pas définie en droit luxembourgeois.

Etant donné que la dispense visée par le projet d'article vise un champ d'application particulièrement limité, à la fois dans le temps (durée maximale de 5 jours) et dans la mission visée (travaux d'entretien, de maintenance, de réparation sur des machines), la Chambre de Commerce suggère simplement de supprimer toute référence à la qualification ou à la spécialisation du salarié détaché, comme suit :

« (2) *Les articles L.142-2 et L.142-3 ne s'appliquent pas aux salariés **qualifiés ou spécialisés** de l'entreprise établie à l'étranger et qui se rendent au Grand-Duché de Luxembourg pour y effectuer des travaux d'entretien, de maintenance, de réparation sur des machines, à condition que la durée des travaux en question n'excède pas 5 jours de calendrier [...]. »*

Dans un souci de cohérence des différents articles du Code du travail et de sécurité juridique, la Chambre de Commerce suggère également que soit modifié dans ce sens l'article L.141-2, paragraphe 1^{er} du Code du travail qui prévoit l'inapplicabilité des dispositions d'ordre public édictées par l'article L.010-1, paragraphes 1 et 2 du Code du travail pour les travaux de montage initial ou de première installation d'un bien « *exécutés par les salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise de fourniture* ».

Dans l'hypothèse où cette modification ne serait pas suivie par les auteurs, la Chambre de Commerce suggère que les termes « *salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise* » soient définis dans le texte du Projet de loi.

III. Prévoir également des éléments de simplification administrative pour les situations qui ne bénéficient pas d'une de dispense de déclaration à l'ITM

Afin de permettre au Projet de loi de répondre de manière encore plus efficace aux problématiques rencontrées sur le terrain par les entreprises concernées par les questions de détachement, la Chambre de Commerce a mis en évidence un certain nombre de domaines dans lesquels une modification du droit applicable serait particulièrement bienvenue.

Tout d'abord, la Chambre de Commerce note que le Projet de loi aurait pu être l'occasion d'**alléger certaines formalités de déclaration du détachement à l'ITM**¹⁹.

De manière générale, la Chambre de Commerce constate que les documents à communiquer à l'ITM à compter du jour du commencement du détachement sont particulièrement nombreux. Comme la Directive 2014/67/UE en laisse la possibilité aux Etats membres, il serait possible de soulager les entreprises en limitant la communication à certains documents-clefs contre l'engagement de fournir d'autres documents à l'ITM sur simple demande de l'Administration²⁰.

De manière plus ponctuelle, en raison des difficultés pratiques récurrentes auxquelles sont confrontées les entreprises, la Chambre de Commerce a mis en évidence trois types de formalités à respecter dans le cadre d'un détachement vers le Luxembourg qui ont un effet particulièrement négatif sur les relations entre les entreprises luxembourgeoises et leurs cocontractants étrangers et qui, quand elles n'ont pas pour effet de décourager purement et simplement les prestataires étrangers de venir au Luxembourg, engendrent un coût supplémentaire facturé au cocontractant luxembourgeois et retardent les prestations.

Il s'agit notamment de :

- (i) **la production obligatoire de certains documents qui n'existent pas nécessairement à l'étranger**. La Chambre de Commerce vise notamment le certificat médical d'embauchage, requis en application de l'article L.142-2, paragraphe 1^{er}, point 11 du Code du travail, qui n'est pas émis systématiquement dans tous les pays de l'Union européenne. A titre d'exemple, en Allemagne,

¹⁹ La liste des documents justificatifs à transmettre à l'ITM à compter du jour du détachement est édictée à l'article L.142-3 du Code du travail (cf *supra* note 11).

²⁰ L'article 9, paragraphe 1^{er} de la directive 2014/67/UE prévoit la possibilité pour les Etats membres de d'imposer plusieurs types d'obligations aux entreprises détachantes, au nombre desquelles figurent : a) l'obligation de procéder à une simple déclaration contenant des informations nécessaires, b) l'obligation de conserver sur le territoire de l'Etat du détachement ou de fournir le contrat de travail ou un certain nombre d'autres documents, c) l'obligation de fournir les documents après la période détachement à la demande des autorités.

partenaire majeur du Luxembourg en matière de détachement, l'exigence d'un tel certificat oblige les prestataires à envoyer leurs salariés chez un médecin juste pour pouvoir les détacher au Luxembourg. Non seulement une telle démarche n'est pas toujours possible en raison des contraintes de délais, mais en pratique les médecins étrangers ne sont pas familiers avec les examens réalisés par les médecins du travail au Luxembourg et refusent par conséquent d'émettre un certificat médical d'embauchage en vue d'un détachement au Luxembourg. et dont l'obligation de communication à l'ITM constitue un énorme frein au détachement de salariés allemands au Luxembourg. La Chambre de Commerce est d'avis que, pour ce type de document dont la communication découle d'une exigence nationale et non européenne, il serait nécessaire d'adopter une solution pragmatique tenant compte des éventuelles différences existant entre les systèmes nationaux. Dans le cas particulier du certificat médical, il pourrait être envisagé de compléter l'article L.142-3, paragraphe 1^{er}, point 11 comme suit : « *une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents, le cas échéant* »²¹ ;

- (ii) **la traduction obligatoire en français ou en allemand** de tous les documents requis à compter du jour du détachement constitue un autre facteur majeur de surenchérissement et de retard des prestations effectuées par des entreprises étrangères au Luxembourg. A cet égard, il serait opportun d'entériner dans la loi la possibilité de transmettre la communication de certains documents en anglais à l'ITM, ou encore de permettre la transmission de certains documents dans leur langue d'origine, tout en prévoyant la possibilité pour l'ITM de réclamer au cas par cas, *a posteriori*, des documents traduits ; ainsi que
- (iii) **l'exigence légale de communication préalable du certificat de TVA** délivré par l'Administration de l'enregistrement et des domaines (AED). Afin d'éviter des retards injustifiés, il pourrait être envisagé que ce certificat, dont la preuve de la demande est communiquée à l'ITM, puisse être communiqué dès réception du document officiel par l'entreprise concernée sans pour autant retarder les prestations requises à la demande d'une entreprise nationale.

Finalement, la Chambre de Commerce constate que le **secteur des transports routiers** n'est pas visé dans le Projet de loi. Or, la spécificité de la question du détachement dans le secteur des transports est désormais reconnue au niveau européen²², ce qui confirme la nécessité d'adopter des règles spécifiques, y compris au niveau national. Actuellement, au Luxembourg, ce secteur fait l'objet d'une dispense administrative dans l'attente de l'adoption des textes européens en discussion²³. L'insécurité juridique engendrée par le précédé de la dispense administrative pourrait être résolue par l'insertion d'une disposition législative au sein du Projet de loi²⁴.

*

21 Cette formulation est déjà utilisée à l'article L.142-3 du Code du travail, paragraphe 1^{er}, point 1 concernant la communication à l'ITM de la copie du contrat de mise à disposition.

22 Des discussions sur la proposition de directive de la Commission européenne en vue de la détermination de règles spécifiques en matière de détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier sont en cours au niveau européen. Les textes européens dont il s'agit sont de deux types. Il s'agit d'une part, d'une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier (2017/0121/COD). Ce texte est actuellement en cours de procédure législative de codécision entre le Parlement européen et le Conseil. D'autre part, en date du 21 juin 2018, un accord a été trouvé entre le Parlement européen et le Conseil concernant la modification 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 (2016/0070/COD). Le texte de la directive prévoit que « *La présente directive s'applique au secteur des transports routiers à partir de la date d'application de l'acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.* » (article 2, paragraphe 2).

23 D'après la rubrique *Détachement – Transport international* du site internet de l'ITM, « *les obligations déclaratives en matière de détachement et la vérification du respect des dispositions luxembourgeoises en matière de salaire social minimum aux conducteurs détachés dans le cadre des transports transfrontaliers de marchandises ou de personnes ainsi que les opérations de cabotage qui ont lieu au Luxembourg sont suspendues étant donné qu'on est en attente du terme des discussions sur la proposition de directive de la Commission européenne en vue de la détermination de règles spécifiques en matière de détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier qui ont lieu au niveau européen* » (www.ITM.lu).

24 La loi belge exclut expressément du champ d'application de la déclaration préalable de détachement les « *travailleurs salariés occupés dans le secteur du transport international des personnes ou des marchandises, à moins que ces travailleurs salariés effectuent des activités de cabotage sur le territoire belge* » (article 1^{er}, paragraphe 1^{er} de l'arrêté royal du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés).

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce salue les dispositions du projet de loi sous avis relatives au détachement et les approuve sous réserve de la prise en considération de ses commentaires.

*

AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

sur le projet de loi, sur le projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles et déterminant les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, sur le projet de règlement grand-ducal fixant les conditions de nomination définitive et de promotion des fonctionnaires et des groupes de traitement A1, A2, B1, C1, D1, D2 et D3 à l'inspection du travail et des mines et arrêtant les modalités d'appréciation des résultats des examens de fin de stage de formation et des examens de promotion, et sur le projet de règlement grand-ducal concernant l'intervention des experts et des organismes de contrôle agréés dans le cadre des compétences et attributions de l'inspection du travail et des mines

(2.10.2018)

Le projet de loi sous avis (ci-après le « Projet de loi »), accompagné de trois projets de règlements grand-ducaux (ci-après « PRGD »), a pour objet de modifier le Code du travail et la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines. Il est articulé autour des trois axes principaux suivants :

- I. la modification des articles L.141-2 et L.143-2 du Code du travail relatifs à l'obligation de notification à l'Inspection du travail et des mines (ci-après « ITM ») du détachement de salariés sur le territoire luxembourgeois¹,
- II. la modification des articles L.311-2 et 312-8 du Code du travail relatifs à la coordination en matière de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles suite à un arrêt de la Cour Constitutionnelle du 26 mars 2015², et
- III. la révision de certaines dispositions du Code du travail relatives à l'ITM et de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'ITM³.

Remarque préliminaire

Le présent avis complémentaire porte sur les questions abordées par le Projet de loi et les projets de règlements grand-ducaux concernant la sécurité et à la santé sur les chantiers (A), ainsi que la révision des dispositions légales relatives à l'ITM (B). Les dispositions relatives au détachement de salariés ont fait l'objet d'un avis séparé de la Chambre de Commerce⁴.

¹ Article 1^{er}, points 1 à 3 du Projet de loi

² Article 1^{er}, points 4 à 8 du Projet de loi. Par arrêt n°117/15 du 26 mars 2015, la Cour constitutionnelle a déclaré l'article L.312 8, paragraphe 6, du Code du travail contraire à certaines dispositions de la Constitution relatives au domaine réservé de la loi et aux limites du pouvoir de délégation de certaines matières au pouvoir réglementaire. Sur ce point, le Projet de loi est complété par un projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles.

³ Le Projet de loi est complété sur ce point par deux projets de règlements grand-ducaux : (i) le projet de règlement grand-ducal fixant les conditions de nomination définitive et de promotion des fonctionnaires à l'ITM, et (ii) le projet de règlement grand-ducal concernant l'intervention des experts et des organismes de contrôle agréés dans le cadre des compétences et attributions de l'ITM.

⁴ L'avis 5097CCL de la Chambre de Commerce relatif au détachement a été émis le 30 juillet 2018. Il est disponible en ligne à l'adresse : <http://www.cc.lu/services/avis-legislation/avis-de-la-chambre-de-commerce/recherche/>

A. Coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles

Considérations générales

Le Projet de loi sous avis fait suite à un arrêt de la Cour Constitutionnelle du 20 mars 2015 qui a déclaré non conforme à la Constitution l'article L.312-8, paragraphe 9 du Code du travail déléguant purement et simplement au pouvoir réglementaire la détermination de l'ensemble des modalités d'octroi de l'agrément des coordinateurs en matière de sécurité et de santé, sans que la loi ne prévoie ne serait-ce que le champ de compétences de ces coordinateurs.

Outre le paragraphe 9 de l'article L.312-8 du Code du travail – déclaré non conforme à la Constitution – l'une des seules dispositions légales concernant la coordination en matière de sécurité et de santé est l'article L.312-8, paragraphe 6 du Code du travail qui, comme l'a indiqué la Cour Constitutionnelle, est lacunaire⁵.

Le Projet de loi vise à compléter l'article L.312-8, paragraphe 8 du Code du travail afin qu'il constitue une base légale adaptée pour l'adoption de règlements grand-ducaux d'exécution. Pour ce faire, le Projet de loi vise à intégrer à cet article certaines dispositions contenues jusqu'à présent dans deux règlements grand-ducaux relatifs à la formation des coordinateurs en matière de sécurité et de santé, aux modalités d'octroi de l'agrément, et aux prescriptions minimales de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles⁶.

Le Projet de loi est également complété par un projet de règlement grand-ducal (ci-après le « PRGD ») modifiant le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles et déterminant les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles (ci-après le « Règlement modifié »).

Alors que bon nombre des dispositions du règlement grand-ducal précité de 2006 sont reprises dans le Projet de loi, le PRGD a pour objet principal de réorganiser les dispositions du Règlement modifié afin de tenir compte de ce nouvel agencement.

A cet égard, la Chambre de Commerce s'étonne que le règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles, dont plusieurs dispositions ont également été reprises dans le Projet de loi sous analyse, ne fasse pas également l'objet d'une modification⁷.

5 Dans son arrêt, la Cour Constitutionnelle dispose que : « *Le règlement grand-ducal du 9 juin 2006, pris sur base de la loi modifiée du 17 juin 1994, dont l'article 9 est devenu l'article L.312-8 du Code du travail, fait une différenciation entre les chantiers en fonction de leur importance, prévoyant des chantiers niveau A, B et C, et détermine pour chacun des niveaux les conditions auxquelles est soumis l'agrément visé à l'article L.312-8 du Code du travail. [...] L'article L.312-8, paragraphe 6, du Code du travail se limite à énumérer les diplômes devant être détenus par les postulants à l'agrément ministériel, sans donner aucune indication concernant les tâches à exercer par le coordinateur détenteur de l'un ou l'autre des diplômes visés, respectivement les chantiers sur lesquels il peut être admis à œuvrer en fonction du diplôme détenu et omet dès lors, en une matière réservée à la loi, de préciser les fins, les conditions et les modalités appelées à être spécifiées au niveau de la loi pour qu'elle puisse valablement habiliter le pouvoir exécutif à arrêter utilement des dispositions réglementaires en la matière* » (souligné par la Chambre de Commerce). Dès lors, la Cour Constitutionnelle conclut que « *l'article L.312-8, paragraphe 9 du Code du travail n'est pas conforme aux dispositions combinées des articles 32, paragraphe (3) et 11, paragraphes (4), (5) et (6) de la Constitution* » (arrêt de la Cour Constitutionnelle n°117/2015 du 20 mars 2015, publié au Mémorial A, n°56 du 26 mars 2015).

6 Actuellement, la réglementation relative à la coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles est principalement contenue dans : (i) le Code du travail (articles L.311-2 et L.312-8), (ii) dans le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles et déterminant les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, et (iii) dans le règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.

7 Les nouvelles dispositions du Projet de loi relatives aux tâches et aux fonctions du coordinateur pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage et pendant la phase de réalisation de l'ouvrage (article L.312-8, paragraphe 9) sont directement issues du règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles. Ce constat est également formulé dans le commentaire des articles du Projet de loi *Ad 8°*, p.23.

Quant au délai de mise en conformité de la loi par rapport à la Constitution, la Chambre de Commerce regrette qu'aucune mesure n'ait été prise plus tôt. En effet, plus de trois ans séparent l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 20 mars 2015 du dépôt du Projet de loi à la Chambre de députés⁸.

Quant au fond, la Chambre de Commerce n'a pas de commentaire à formuler concernant le Projet de loi qui vise principalement à réorganiser des dispositions préexistantes. Elle souhaite cependant formuler une remarque ponctuelle concernant un article du PRGD.

Commentaire des articles

Article 2, paragraphe 3 du projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles et déterminant les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles⁹

Le paragraphe sous analyse concerne la sanction des différents cycles de formation suivis par les coordinateurs en matière de santé et de sécurité. Cette disposition, qui faisait auparavant l'objet de l'article 3 du Règlement modifié, distinguait de manière très explicite les épreuves sanctionnant la formation des coordinateurs (ancien article 3, paragraphe 1^{er}), et les certificats de participation sanctionnant les formations complémentaires (ancien article 3, paragraphe 2).

La Chambre de Commerce constate que la formulation du projet d'article 2, paragraphe 2 ne permet pas de comprendre cette distinction et suggère de modifier le projet d'article comme suit :

« (2) Les cycles de formations visés à l'article L.312-8, paragraphe 9 sont doivent être sanctionnés par des épreuves ~~ou des certificats~~ à organiser, respectivement à délivrer sous l'autorité du ministre, par la Commission consultative telle que définie à l'article 1^{er}.

Les formations complémentaires visées à l'article L.312-8, paragraphe 9 sont sanctionnées par un certificat de de participation ou une preuve de participation.

Les certificats sont à produire sur demande d'un représentant d'une des institutions visées à l'article L.314-3 du Code du travail ».

B. Dispositions relatives à l'ITM

1. Le Projet de loi portant modification du Code du travail et de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'ITM

Le Projet de loi envisage de modifier certains aspects du fonctionnement de l'ITM afin d'améliorer l'efficacité de son action, notamment en ce qui concerne les questions de hiérarchie, de gouvernance et de responsabilité. Les modifications principales visent à renforcer l'autorité de son directeur, à rationaliser les services, à décloisonner les actuels départements *Droit du travail et Santé et sécurité au travail*, mais également à élargir la compétence de l'ITM à l'ensemble des salariés sous statut privé¹⁰, et à étendre la durée légale de conservation des archives à 10 ans.

Outre ces modifications touchant directement au fonctionnement de l'ITM, une partie importante du Projet de loi vise à modifier l'article L.614-7 du Code du travail relatif au rôle des experts ou organismes de contrôle agréés susceptibles d'assister l'ITM dans ses missions¹¹.

Le Projet de loi prévoit également une modification de l'article L.614-11, paragraphe 2 du Code du travail relatif à la déclaration des accidents du travail des salariés intérimaires, celle-ci étant désormais à remplir par la société de travail intérimaire employant le salarié et à contresigner par la société utilisatrice.

⁸ Le Projet de loi n°7319 a été déposé à la Chambre des députés en date du 20 juin 2018.

⁹ Projet d'article 2, paragraphe 2 du règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles et déterminant les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles.

¹⁰ De ce fait, seuls les salariés sous statut de droit public ou assimilé ne relèvent pas de la compétence de l'ITM.

¹¹ Outre l'article L.614-7 du Code du travail, les règles applicables sont édictées par le règlement ministériel modifié du 6 mai 1996 concernant l'intervention d'organismes de contrôle dans le cadre des compétences et attributions de l'ITM.

Considérations générales

En ce qui concerne l'aspect du Projet de loi relatif au fonctionnement de l'ITM, la Chambre de Commerce salue la volonté affichée des auteurs de rationaliser le processus décisionnel au sein de cet organisme en vue d'améliorer son fonctionnement.

La Chambre de Commerce regrette cependant que l'action de l'ITM envers les entreprises se borne pour l'essentiel à l'exercice d'un pouvoir de contrôle et de sanctions¹². En pratique, la perception des contrôles par les entreprises pourrait être largement améliorée par le développement au sein de l'ITM de pratiques de conseil visant à inciter de manière pédagogique les entreprises à se conformer à leurs obligations, ou encore par la communication d'une liste exhaustive des différents documents à présenter en cas de contrôle.

En matière de travail intérimaire, la Chambre de Commerce accueille favorablement le projet de modification de l'article L.614-11, paragraphe 2 visant à ce que les accidents du travail des salariés intérimaires soient déclarés par la société de travail intérimaire, et non plus par la société utilisatrice.

Fiche financière

La Chambre de Commerce invite les auteurs à préciser la nature des risques découlant du Projet de loi pour les inspecteurs du travail. En effet, aucune indication concernant ces risques n'est avancée pour justifier qu'une prime de risque de 20 points indiciaires leur soit attribuée¹³.

Commentaire des articles

Article 1^{er}, point 12

La Chambre de Commerce s'interroge quant à l'opportunité de modifier l'article L.613-4, paragraphe 2 du Code du travail concernant la délégation de compétence du directeur de l'ITM au profit de l'un de ses adjoints en cas d'empêchement.

En effet, le projet d'article prévoit que toute délégation de pouvoirs du directeur à l'un de ses adjoints doit être expresse. Cependant, la notion même d'empêchement a vocation à couvrir également des situations où une personne incapable d'exercer ses pouvoirs n'est pas non plus en mesure de les déléguer (*i.e.* maladie, accident, etc.).

Afin d'éviter une situation de blocage institutionnel en cas d'incapacité du directeur de l'ITM, la Chambre de Commerce suggère de conserver l'ancienne formulation de cet article qui prévoyait simplement le remplacement du directeur par l'un de ses adjoints « *en cas d'empêchement* ».

Article 1^{er}, point 18

Le point sous analyse a pour objet de modifier de façon substantielle le contenu de l'article L.614-7 du Code du travail relatif à l'agrément des experts et organismes de contrôle susceptibles d'assister l'ITM dans ses missions.

En ce qui concerne le paragraphe 4, 3^e condition, sous a) du projet d'article L.614-7 du Code du travail relatif à l'indépendance et à l'intégrité de l'expert ou de l'organisme de contrôle, et plus particulièrement à l'incompatibilité de leur rôle avec celui de mandataire du constructeur, du fournisseur ou de l'utilisateur de l'installation contrôlée, la Chambre de Commerce s'étonne que cette incompatibilité ne soit pas reprise dans le projet d'article sous analyse alors qu'elle existait dans l'ancien article.

Afin d'assurer au mieux l'indépendance des experts et organismes de contrôle agréés, la Chambre de Commerce suggère de compléter le projet d'article comme suit concernant le fait que les experts ne peuvent « *être concepteur, fabricant, constructeur [...] des moyens de protection qu'ils contrôlent ni le mandataire de l'une de ces personnes* ».

¹² Voir, dans ce sens, le constat – toujours d'actualité – effectué dans le rapport d'audit du système d'inspection du travail du Grand-Duché de Luxembourg effectué par l'Organisation internationale du travail : « *Nous pensons que les politiques d'inspection essentiellement axées sur la coercition sont peu efficaces, car elles conduisent l'entreprise à substituer la prévention de la sanction à la prévention du risque lui-même. La sanction doit toutefois être utilisée si nécessaire.* » (juillet 2002, p.53). Le rapport d'audit est disponible en ligne à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B095_5_1_fren.pdf.

¹³ Cf également le projet d'article 2, paragraphe 5 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réforme de l'ITM.

La Chambre de Commerce note également une erreur au paragraphe 4, 3e condition, sous b), à savoir que les experts ne peuvent « *directement ou indirectement : [...] b) intervenir ~~directement ou comme mandataire dans la conception [...]~~ ».*

Article 1^{er}, point 19

Le point sous analyse modifie l'article L.614-11, paragraphe 2 du Code du travail relatif à la déclaration des accidents du travail. Comme elle l'a déjà évoqué dans ses observations introductives en lien avec le Projet de loi sous analyse, la Chambre de Commerce approuve cette modification qui prévoit que la déclaration d'accident du travail d'un salarié intérimaire devra désormais être signée par l'entrepreneur de travail intérimaire, et contresignée par la société utilisatrice, et non plus l'inverse comme le prévoit la loi actuellement.

Article 2

Cet article traite de manière spécifique des questions relatives au statut du personnel de l'ITM qui sont contenues dans la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'ITM.

La Chambre de Commerce note que l'article 2, point 2 du Projet a pour objet d'attribuer aux inspecteurs du travail une prime de risque non pensionable de 20 points indiciaires¹⁴. A la lecture de ce projet d'article et de la fiche financière, la Chambre de Commerce n'est pas en mesure de déterminer si cette prime est envisagée sur une base annuelle ou mensuelle. Dès lors, la Chambre de Commerce invite les auteurs à apporter plus de précisions concernant cette disposition.

Au point 4 de l'article sous analyse, la Chambre de Commerce s'étonne des qualifications requises de la part du Directeur de l'ITM qui doit : « *1° soit être détenteur [...] d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeoise ; 2° soit être détenteur [...] d'un master en droit [...] et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.* » La Chambre de Commerce note une différence entre ces deux degrés de diplômes et s'interroge quant à sa justification.

2. Les projets de règlements grand-ducaux

Projet de règlement grand-ducal fixant les conditions de nomination définitive et de promotion des fonctionnaires des groupes de traitement A1, A2, B1, C1, D1, D2 et D3 à l'ITM et arrêtant les modalités d'application des résultats des examens de fin de stage de formation spéciale et des examens de promotion

Quant au fond, la Chambre de Commerce n'a pas de commentaire à formuler concernant le projet sous analyse. Elle note cependant que les erreurs ponctuelles suivantes devraient être corrigées :

- Article 4, paragraphe 4 : « (4) Le candidat qui [...] doit se représenter à l'examen en question **et** peut bénéficier d'une dispense [...] » ;
- Article 5, aux différents paragraphes : « Le programme de la formation spéciale est fixée à [...] ».
- Article 9, paragraphe 1^{er} : « A réussi à l'examen, le stagiaire qui a obtenu au moins les deux tiers du total des points [...] dans chaque épreuve **a réussi à l'examen** ».

¹⁴ La valeur du point indiciaire étant actuellement de 19,687 euros, 20 points indiciaires correspondent à environ 394 euros.

Projet de règlement grand-ducal concernant l'intervention des experts et des organismes de contrôle agréés dans le cadre des compétences et attributions de l'ITM

De manière générale, la Chambre de Commerce s'interroge quant à l'existence d'une base légale à la fixation par le projet de règlement grand-ducal sous analyse des prescriptions applicables lors de l'exécution des missions confiées aux experts agréés et organismes de contrôle agréés¹⁵.

En ce qui concerne le contenu du projet à proprement parler, la Chambre de Commerce entend formuler des commentaires ponctuels.

Quant au fond, et dans un souci de sécurité juridique, la Chambre de Commerce relève la nécessité de compléter l'article 3, paragraphe 5 du projet afin de permettre au demandeur d'agrément de pouvoir contester valablement un refus qui lui serait opposé par le ministre. : « *Lorsque le ministre décide de ne pas accorder l'agrément ou de ne l'accorder que partiellement, l'ITM en informe le demandeur **par courrier motivé**, sous forme de lettre recommandée, avec avis de réception* ».

La Chambre de Commerce invite également les auteurs à modifier l'article 6, paragraphe 1^{er} du projet étant donné que la sous-traitance exceptionnelle d'une partie secondaire de son contrat par le titulaire de l'agrément est prévue à l'article L.614-7, **paragraphe 9** et non pas paragraphe 10, du Code du travail.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure d'approuver les projets de loi et de règlements grand-ducaux sous avis sous réserve de la prise en considération de ses commentaires.

¹⁵ Exposé des motifs, p.1. A cet égard, le Projet d'article L.614-7, paragraphe 13, prévoit que « *Les procédures d'agrément, de suspension et de retrait d'agrément, l'organisation opérationnelle des organismes de contrôles agréés, respectivement des experts agréés ainsi que leur collaboration avec l'ITM sont définies par règlement grand-ducal* ».

