**N° 7516**

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Projet de loi portant modification :**  **1° du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services ;**  **2° de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l’Administration des contributions directes, de l’Administration de l’enregistrement et des domaines et de l’Administration des douanes et accises et portant modification de**  **- la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;**  **- la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ;**  **- la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l’Administration des contributions directes ;**  **- la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l’Administration de l’enregistrement et des domaines ;**  **- la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d’assurance sociale** |

**Résumé**

Le présent projet de loi vise à transposer en droit national la directive 2018/957/UE (ci-après « *directive de révision* ») du Parlement européen et du Conseil 28 juin 2018 modifiant la *directive détachement* concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et à modifier les dispositions du Code du travail en relation avec la matière de détachement.

La législation européenne énonce une série d’obligations concernant les conditions de travail et d’emploi applicables aux travailleurs détachés afin de garantir que les droits et les conditions de travail soient protégés dans toute l’Union européenne et prévenir le « dumping social ».

Malgré l’adoption de la *directive d’exécution* destinée à mieux lutter contre la fraude, le « dumping social » mine la concurrence honnête entre les entreprises, surtout dans certains secteurs, et dès lors, la révision de cette *directive d’exécution* est devenue indispensable afin d’assurer davantage le respect des droits des travailleurs durant leur détachement, tout en garantissant aux entreprises des conditions de concurrence équitables.

En résumé, la nouvelle *directive de révision* à transposer poursuit les objectifs suivants :

* élargissement du noyau dur ;
* remplacement du bénéfice du taux de salaire minimal par le bénéfice du principe d’égalité de traitement en matière de rémunération ;
* renforcement des droits des travailleurs détachés intérimaires ;
* application du droit du travail du pays d’accueil à partir de 12 mois, voire maximum 18 mois.

Dans ce contexte, une des principales révisions concerne un élargissement du noyau dur élaboré par la *directive détachement* et donc des dispositions impératives à respecter par l’État membre sur le territoire duquel les salariés sont détachés. Ce noyau dur est élargi de manière à couvrir les deux points supplémentaires suivants, sous condition que ces derniers soient prévus par des dispositions légales, réglementaires, administratives, par des conventions collectives déclarées d’obligation générale, par une décision d’arbitrage ayant un champ d’application similaire à celui des conventions collectives d’obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d’obligation générale :

* les conditions d’hébergement des travailleurs lorsque l’employeur met à disposition un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;
* les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

En outre, la *directive de révision* prévoit que, la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l’État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et s’entend de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet État membre, ont été déclarées d’application générale. À cet effet, le présent projet de loi prévoit que la rémunération correspondant aux taux de salaire minima s’entend désormais de tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative ou par une convention collective déclarée d’obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d’obligation générale.

Si la *directive détachement* était permissive en laissant aux États membres la capacité de décider de garantir ou non les dispositions locales aux intérimaires détachés, la *directive de révision* leur impose de garantir des conditions de travail et d’emploi identiques par rapport aux travailleurs intérimaires locaux. Désormais, l’entreprise utilisatrice devra informer l’entreprise de travail temporaire des conditions qu’elle applique à ses travailleurs en matière de travail et de rémunération.

Dans ce même contexte, il est prévu que le détachement d’une entreprise de travail intérimaire ou d’une entreprise qui, dans le cadre d’un prêt temporaire de main d’œuvre, met un salarié à disposition, tous deux établies hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, vers une entreprise utilisatrice, également établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exerçant une activité sur le territoire national, tombe sous le champ d’application des dispositions relatives au détachement des salariés.

Afin d’augmenter la protection des salariés détachés de longue durée, le présent projet de loi impose dorénavant des conditions supplémentaires à respecter par l’employeur détachant si le détachement dépasse une durée de 12 mois. Au-delà de cette limite temporelle et à défaut d’avoir adressé à l’Inspection du travail et des mines (ITM) une notification dûment motivée préalablement à l’expiration de ce délai afin de porter celui-ci à 18 mois, les salariés se voient appliquer l’ensemble des règles relatives aux conditions de travail et d’emploi en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg, à l’exception de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence, ainsi que celles des régimes complémentaires de pension.

La *directive de révision* vise par ailleurs à assurer aux salariés détachés une meilleure accessibilité aux informations sur les conditions de travail et d’emploi, y compris les conditions en matière de rémunération. À cet effet, le projet de loi prévoit la mise en place d’un site internet national officiel unique sur lequel sont publiées ces informations. Cette nouvelle formalité, signe de transparence, garantit un accès à l’information pour les entreprises et pour les travailleurs détachés. Le présent projet de loi introduit la possibilité pour les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel les salariés sont détachés de solliciter les informations nécessaires non seulement auprès des autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire sur lequel les salariés sont détachés mais, en cas de besoin, également auprès de toute autre autorité ou tout autre organisme dudit territoire.

Finalement, le secteur du transport routier international est expressément exclu de l’application de la *directive de révision* en raison de la nature hautement mobile du travail et donc de la complexité d’intégrer ce secteur dans la directive de révision. Ledit secteur restera ainsi soumis aux anciennes dis­positions relatives au détachement jusqu’à la publication d’une nouvelle directive spécifique au secteur concerné.