

N° 8805
CHAMBRE DES DÉPUTÉS

PROJET DE LOI

portant :

1° introduction de l'article L. 142-3bis dans le Code du travail ;

2° modification des articles L. 142-2, L. 142-3, L. 143-2, L. 144-6, L. 145-1, L. 145-4 et L. 145-6 du Code du travail

* * *

Document de dépôt

Dépôt: le 24.7.2026

*

Le Premier ministre,

Vu les articles 76 et 95, alinéa 1^{er}, de la Constitution ;

Vu l'article 10 du Règlement interne du Gouvernement ;

Vu l'article 58, paragraphe 1^{er}, du Règlement de la Chambre des Députés ;

Vu l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'État ;

Considérant la décision du Gouvernement en conseil du 24 juillet 2026 approuvant sur proposition du Ministre du Travail le projet de loi ci-après ;

Arrête :

Art. 1^{er}. Le Ministre du Travail est autorisé à déposer au nom du Gouvernement à la Chambre des Députés le projet de loi portant :

1° introduction de l'article L. 142-3bis dans le Code du travail ;

2° modification des articles L. 142-2, L. 142-3, L. 143-2, L. 144-6, L. 145-1, L. 145-4 et L. 145-6 du Code du travail

et à demander l'avis y relatif au Conseil d'État.

Art. 2. La Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée des Relations avec le Parlement est chargée, pour le compte du Premier ministre et du Ministre du Travail, de l'exécution du présent arrêté.

Luxembourg, le 24 juillet 2026

Le Premier ministre

Luc FRIEDEN

Le Ministre du Travail

Marc SPAUTZ

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet de :

- tenir compte des observations de la Direction générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion de la Commission européenne, désignée ci-après la « Commission européenne », relatives à la transposition de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»), désignée ci-après la « directive 2014/67/UE » ;
- modifier certaines dispositions du Code du travail en lien avec le détachement, en particulier dans le domaine du transport routier.

1) Observations de la Commission européenne relatives à la transposition de la directive 2014/67/UE

Dans le cadre de sa procédure de contrôle de la bonne transposition des directives européennes dans le droit national, la Commission européenne a constaté plusieurs points qui ne seraient pas conformes à la directive 2014/67/UE.

Les points relevés par la Commission européenne concernent plus particulièrement :

- les obligations imposées au destinataire des services, l'article 9 de la directive 2014/67/UE ne prévoyant aucun rôle à charge de celui-ci et de telles obligations étant de nature à entraver la libre prestation de services ;
- l'exigence selon laquelle la copie du document équivalent au contrat de travail serait délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays d'établissement de l'entreprise détachante, alors que ce document est généralement délivré par cette entreprise elle-même ;
- les motifs permettant de refuser de donner suite à une demande, l'article 17 de la directive 2014/67/UE n'admettant certains de ces motifs que pour refuser l'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire, et non pour refuser la notification d'une décision.

Le présent projet a ainsi pour objectif d'adapter la législation nationale en matière de détachement de salariés afin de se conformer aux exigences découlant des dispositions de la directive 2014/67/UE, conformément aux points soulevés par la Commission.

2) Modifications des dispositions du Code du travail en lien avec le détachement

Dans le cadre de ce projet de loi, il est également proposé de modifier certaines autres dispositions du Code du travail en lien avec le détachement, dans un but d'amélioration des dispositions existantes, ou pour corriger des formulations lorsqu'un problème a été identifié à cet égard, ou encore pour plus de cohérence.

Ces modifications concernent en particulier le détachement dans le domaine du transport routier. Il est ainsi proposé d'étendre l'application des dispositions concernées à l'ensemble des entreprises de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route établies hors du Grand-Duché de Luxembourg, y compris celles établies dans un pays tiers. Il est par ailleurs proposé de préciser les modalités de la déclaration de détachement, en distinguant, d'une part, les entreprises pour lesquelles les règles européennes sont contraignantes, qui effectuent cette déclaration via l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur (IMI), et, d'autre part, les autres entreprises, qui effectuent cette déclaration via la plateforme électronique de l'Inspection du travail et des mines.

Afin de regrouper au sein d'un même projet les modifications relatives au détachement, les modifications relatives au détachement du projet de loi n°7319 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, désigné ci-après le « projet de loi n°7319 », ont également été reprises au sein du présent projet.

Les dispositions ainsi reprises concernent, d'une part, l'introduction d'un nouvel article L. 142-3bis dispensant de certaines obligations déclaratives les salariés détachés appelés à effectuer des interventions de courte durée, telles que des travaux d'entretien, de maintenance ou de réparation, ainsi que

les salariés se rendant au Grand-Duché de Luxembourg pour y exercer des activités de formation ou pour participer à des foires ou à des expositions, et, d'autre part, le relèvement du montant maximum de l'amende administrative en matière de détachement, dans le but de renforcer la lutte contre le dumping social.

*

TEXTE DU PROJET

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 DATE et celle du Conseil d'État du DATE portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}. A l'article L. 142-2, le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 2. L'article L. 142-3, alinéa 1^{er}, point 5°, est modifié comme suit :

- 1° Les mots « ou tout document équivalent » sont insérés entre les mots « la copie du contrat de travail » et les mots « au sens de la directive ».
- 2° Le guillemet ouvrant qui précède le mot « (UE) » est supprimé.
- 3° Les mots «, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations » sont supprimés.

Art. 3. A la suite de l'article L. 142-3, il est ajouté un nouvel article L. 142-3*bis* qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 142-3*bis*.

(1) Les articles L. 142-2 et L. 142-3 ne s'appliquent pas aux salariés 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 ou de réparation sur des machines, des installations ou des équipements, y compris les logiciels liés au fonctionnement d'une telle machine ou installation, à condition que la durée des travaux en question n'excède pas quarante heures 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, ou bien en vue de participer à des foires ou à des expositions en tant que visiteur ou exposant, à condition que ces activités ne dépassent pas quarante heures par mois.

(2) Les dérogations fixées au paragraphe 1^{er} ne s'appliquent pas aux activités dans le domaine de la construction telles que visées à l'article L. 141-2, paragraphe 3. »

Art. 4. A l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, le montant de « 50.000 » est remplacé par « 75 000 ».

Art. 5. L'article L. 144-6 prend la teneur suivante :

« Art. L. 144-6.

L'Inspection du travail et des mines peut refuser de donner suite à une demande en notification d'une décision ou à une demande d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire lorsque cette demande ne contient pas les informations visées à l'article L. 144-5, paragraphes 1^{er} et 2, si elle est incomplète ou si elle ne correspond pas à la décision qui la motive.

De même, l'Inspection du travail et des mines peut refuser de donner suite à une demande d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire dans les cas suivants :

- 1° si à la suite d'une vérification, il est établi que les sommes à déboursier ou les ressources à mobiliser en vue d'exécuter la sanction ou l'amende administrative sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou s'il est établi que l'exécution d'une telle sanction se heurte à des difficultés considérables;
- 2° lorsque la sanction ou l'amende administrative pécuniaire globale est inférieure à 350 euros ou à l'équivalent de ce montant;
- 3° lorsque les droits fondamentaux de la défense et les principes juridiques inscrits dans la Constitution de l'Etat membre requis ne sont pas respectés. »

Art. 6. L'article L. 145-1, paragraphe 1^{er}, est modifié comme suit :

- 1° Le mot « et » entre les mots « marchandises par route » et les mots « participant à des activités de transport routier » est supprimé.
- 2° Les mots « couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos, ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR) en date, à Genève, du 1^{er} juillet 1970, ou encore intervenant dans le cadre d'accords bilatéraux ou multilatéraux donnant accès au marché de l'Union européenne ou à des parties de celle-ci, » sont supprimés.

Art. 7. L'article L. 145-4 est modifié comme suit :

- 1° Au paragraphe 1^{er}, les mots «, établie soit dans un autre Etat membre de l'Union européenne, soit dans un pays tiers et ayant transposé dans son droit national les dispositions de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 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 et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012, soit dans un pays tiers et intervenant dans le cadre d'accords bilatéraux ou multilatéraux donnant accès au marché de l'Union européenne ou à des parties de celle-ci, » sont insérés entre les mots « l'entreprise visée à l'article L. 145-1, paragraphe 1^{er} » et les mots « doit, au plus tard dès le commencement du détachement sur le territoire luxembourgeois ».
- 2° A la suite du paragraphe 1^{er}, il est ajouté un nouveau paragraphe 1bis qui prend la teneur suivante :
« (1bis) L'entreprise établie à l'étranger qui n'est pas visée au paragraphe 1^{er} doit, au plus tard dès le commencement du détachement sur le territoire luxembourgeois, soumettre la déclaration prévue au paragraphe 1^{er} sur la plateforme électronique de l'Inspection du travail et des mines destinée à cet effet. »
- 3° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :
 - a) Les mots « L. 145-1 » sont remplacés par les mots « L. 145-4, paragraphe 1^{er}, ».
 - b) A la suite de l'alinéa 1^{er}, il est ajouté un nouvel alinéa 2 qui prend la teneur suivante :
« L'entreprise visée à l'article L. 145-4, paragraphe 1bis, tient à jour les déclarations de détachement sur la plateforme électronique de l'Inspection du travail et des mines destinée à cet effet. »

Art. 8. L'article L. 145-6 est modifié comme suit :

- 1° L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :
 - a) Les mots « pour l'entreprise visée à l'article 145-4, paragraphe 1^{er}, et via la plateforme de l'Inspection du travail et des mines destinée à cet effet pour l'entreprise visée à l'article L. 145-4, paragraphe 1bis, » sont insérés entre les mots « via l'interface publique connectée IMI » et les mots « la copie des documents suivants : ».
 - b) Au point 4°, les mots « ou tout document équivalent » sont insérés entre les mots « la copie du contrat de travail » et les mots « au sens de la directive ».
 - c) Le guillemet ouvrant qui précède le mot « (UE) » est supprimé.

2° A l'alinéa 2, les mots « visée à l'article L. 145-4, paragraphe 1^{er}, » sont insérés entre les mots « Si l'entreprise » et les mots « ne soumet pas les documents demandés ».

3° A la suite de l'alinéa 2, il est inséré un nouvel alinéa 3 qui prend la teneur suivante :

« Si l'entreprise visée à l'article L. 145-4, paragraphe 1^{bis}, ne soumet pas les documents demandés dans le délai prévu à l'alinéa 1^{er}, l'Inspection du travail et des mines peut demander l'assistance des autorités compétentes du pays d'établissement de l'entreprise. Une fois que cette demande a été présentée, les autorités compétentes du pays d'établissement se voient notifier par l'Inspection du travail et des mines une copie de la déclaration de détachement et les informations pertinentes soumises par l'entreprise via la plateforme électronique de l'Inspection du travail et des mines destinée à cet effet. »

*

Bruxelles, le 7.5.2025

INFR(2021)2060

C(2025)2417 final

Monsieur Xavier Bettel
Vice-Premier ministre
Ministre des Affaires étrangères et du Commerce extérieur
Ministre de la Coopération et de l'Action humanitaire
9, rue du Palais de Justice
L-18471 Luxembourg

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur d'attirer à nouveau votre attention sur la non-conformité des mesures nationales luxembourgeoises, notamment du Code du travail avec la directive 2014/67/UE¹ relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») (*ci-après la «directive»*), à la suite de la première mise en demeure qui vous avait été adressée en date du 15 juillet 2021 [réf. C(2021)4405].

Selon la Commission, le Code du travail luxembourgeois ne respecte pas les articles 9 et 17 de la directive, relatifs respectivement aux exigences administratives et aux mesures de contrôle, et aux motifs de refus, pour les raisons exposées ci-après.

Le 15 juillet 2021, les services de la Commission ont adressé une lettre de mise en demeure à vos autorités. La réponse de vos autorités leur est parvenue le 14 septembre 2021.

Afin de répondre aux griefs soulevés dans cette lettre de mise en demeure, vos autorités ont notifié le 24 janvier 2023 la loi du 23 décembre 2022² portant modification du Code du travail. Avant cette date, vos autorités ont également notifié, bien que dans le cadre des mesures de transposition respectives

1 Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») (JO L 159 du 28.5.2014, p. 11).

2 Loi n° 693 du 23 décembre 2022 portant modification: 1° du Code du travail en vue de la transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 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 et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012; 2° de certaines autres dispositions du Code du travail.

de la directive (UE) 2018/957³, la loi du 15 décembre 2020⁴ portant modification du Code du travail et d'autres dispositions du droit national, qui ont également introduit certaines dispositions concernant la directive.

À la suite d'une analyse approfondie des mesures nationales luxembourgeoises, la Commission a relevé d'autres griefs qui sont exposés dans la présente lettre de mise en demeure complémentaire.

*

1. DROIT NATIONAL

1.1. Exigences administratives et mesures de contrôle

Les dispositions pertinentes du Code du travail sont libellées comme suit:

«Article L. 142-2

(1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} doit, au plus tard dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise detachante, en informer l'Inspection du travail et des mines, en lui communiquant, sur la plateforme électronique destinée à cet effet, les éléments indispensables à l'obtention du badge social ainsi qu'au contrôle légal à effectuer par l'Inspection du travail et des mines:

- 1° l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'employeur detachant;*
- 2° l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise detachante, présente sur le territoire luxembourgeois pendant la durée de la prestation, qui sera la personne de référence pour communiquer avec l'Inspection du travail et des mines et les autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4 en matière de respect des conditions liées au détachement;*
- 2bis° l'adresse sur le territoire luxembourgeois du lieu de conservation des documents visés à l'article L. 142-3;*
- 3° la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services;*
- 4° l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg;*
- 4bis° la nature de l'activité exercée sur le territoire national;*
- 5° le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance et nationalité du salarié détaché;*
- 6° [...];*
- 7° l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'entreprise sous-traitante directe;*
- 8° le lieu d'hébergement du salarié détaché visé à l'article L. 010-1, point 15, si celui-ci diffère du lieu de résidence habituelle du salarié.*

Tout changement ultérieur, notamment de la personne de référence visée à l'alinéa 1^{er}, point 2°, du lieu de conservation visé à l'alinéa 1^{er}, point 2bis°, ou du lieu d'hébergement visé au point 8°

3 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, JO L 173 du 9.7.2018, p. 16.

4 Loi n° 1024 du 15 décembre 2020 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 inter-administrative 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.

du même alinéa, devra être signalé par le même biais à l'Inspection du travail et des mines, sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestation de services ayant un objet différent;

(1 bis) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui détache un salarié sur le territoire national communique les informations visées au paragraphe 1^{er} ainsi que les données d'identification de l'entreprise utilisatrice selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Le prestataire de services qui a recours à un sous-traitant direct qui détache des salariés dans les conditions mentionnées à l'article L. 141-1 est tenu de vérifier auprès de ce sous-traitant direct, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} et, le cas échéant, celle visée au paragraphe 1bis à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de ces déclarations, respecté la condition figurant sous le point 2° du paragraphe 1^{er}.

À défaut de remise par l'entreprise visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou par l'entreprise de travail intérimaire visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1bis d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1^{er} dès le commencement du détachement, le prestataire de services qui a recours à un sous-traitant tel que visé à l'alinéa 1^{er} est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les huit jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1^{er}, points 1°, 3°, 4°, 4bis et 7°, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Article L. 142-3

Toute entreprise visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, conserve pendant la durée du détachement sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire luxembourgeois ou dans tout lieu accessible à la personne de référence visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, point 2°, et présente endéans le délai imparti, à la demande de l'Inspection du travail et des mines ou des autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4, les documents suivants sur support papier ou en format électronique:

- 1° une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition;
- 2° [...]
- 3° l'original ou la copie du formulaire A1 ou, à défaut, la preuve d'une affiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui couvre toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois;
- 4° [...]
- 5° la copie du contrat de travail ou tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'État compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations;
- 6° [...]
- 7° [...]
- 8° les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement;
- 9° les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois;
- 10° une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois;
- 11° [...]
- 12° [...]
- 13° [...]

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

1.2. Exécution transfrontalière de sanctions et/ou d'amendes administratives pécuniaires

Code du travail

Article L. 144-6

La notification d'une décision ou l'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire peuvent être refusées dans les cas suivants:

- a) lorsque la demande d'exécution ou de notification ne contient pas les informations visées aux paragraphes 1^{er} et 2 de l'article L. 144-5, si elle est incomplète ou si elle ne correspond pas à la décision qui la motive;*
- b) si à la suite d'une vérification par l'Inspection du travail et des mines, il est établi que les sommes à déboursier ou les ressources à mobiliser en vue d'exécuter la sanction ou l'amende administrative sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou s'il est établi que l'exécution d'une telle sanction se heurte à des difficultés considérables;*
- c) lorsque la sanction ou l'amende administrative pécuniaire globale est inférieure à 350 euros ou à l'équivalent de ce montant;*
- d) lorsque les droits fondamentaux de la défense et les principes juridiques inscrits dans la Constitution de l'État membre requis ne sont pas respectés.*

*

2. DISPOSITIONS DU DROIT DE L'UNION

2.1. Exigences administratives et mesures de contrôle (article 9)

1. Les États membres ne peuvent imposer que les exigences administratives et les mesures de contrôle nécessaires aux fins du contrôle effectif du respect des obligations énoncées dans la présente directive et la directive 96/71/CE, pour autant que celles-ci soient justifiées et proportionnées, conformément au droit de l'Union.

À cet effet, les États membres peuvent notamment imposer les mesures suivantes:

- a) l'obligation, pour un prestataire de services établi dans un autre État membre, de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes, au plus tard au début de la prestation de services, dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'État membre d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'État membre d'accueil, contenant les informations nécessaires pour permettre des contrôles factuels sur le lieu de travail, portant notamment sur:
 - i) l'identité du prestataire de services;
 - ii) le nombre prévu de travailleurs détachés clairement identifiables;
 - iii) les personnes visées aux points e) et f);
 - iv) la durée prévue du détachement ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement;
 - v) l'adresse ou les adresses des lieux de travail; et
 - vi) la nature des services justifiant le détachement.
- b) l'obligation de conserver ou de fournir, sur support papier ou en format électronique, le contrat de travail ou tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du Conseil et/ou d'en conserver des copies, y compris, s'il y a lieu, les informations supplémentaires visées à l'article 4 de ladite directive, les fiches de paie, les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier et les preuves du paiement des salaires ou des copies de documents équivalents; ces documents doivent être conservés pendant la durée du détachement en un lieu accessible et clairement identifié du territoire de l'État membre de détachement, comme le lieu de travail ou le site de construction ou encore, pour les travailleurs mobiles du secteur des transports, la base d'opération ou le véhicule avec lequel le service est fourni;

- c) l'obligation de fournir les documents visés au point b), après la période de détachement, à la demande des autorités de l'État membre d'accueil, dans un délai raisonnable;
- d) l'obligation de fournir une traduction des documents visés au point b) dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'État membre d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'État membre d'accueil;
- e) l'obligation de désigner une personne chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes dans l'État membre d'accueil dans lequel les services sont fournis et, si nécessaire, de transmettre et de recevoir des documents et/ou des avis;
- f) l'obligation de désigner, pour la durée de la prestation des services, une personne de contact, si nécessaire, agissant en tant que représentant par l'intermédiaire duquel les partenaires sociaux concernés peuvent s'efforcer de mobiliser le prestataire de services afin qu'il engage des négociations collectives au sein de l'État membre d'accueil, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales. Cette personne peut être une autre personne que celle visée au point e) et n'est pas tenue d'être présente dans l'État membre d'accueil, mais doit être disponible sur demande motivée et raisonnable.

2. Les États membres peuvent imposer d'autres exigences administratives et mesures de contrôle au cas où surviendraient des circonstances ou des éléments nouveaux dont il ressortirait que les exigences administratives et mesures de contrôle qui existent ne sont pas suffisantes ou efficaces pour permettre le contrôle effectif du respect des obligations énoncées dans la directive 96/71/CE et la présente directive, pour autant qu'elles soient justifiées et proportionnées.

3. Aucune disposition du présent article ne porte atteinte aux autres obligations découlant du droit de l'Union, notamment celles découlant de la directive 89/391/CEE du Conseil et du règlement (CE) n° 883/2004, et/ou celles du droit national concernant la protection des travailleurs ou l'emploi de travailleurs, pour autant que ces dernières soient également applicables aux entreprises établies dans l'État membre concerné et qu'elles soient justifiées et proportionnées.

4. Les États membres veillent à ce que les procédures et les formalités liées au détachement de travailleurs en vertu du présent article puissent être effectuées de manière conviviale par les entreprises, dans la mesure du possible à distance et par voie électronique.

5. Les États membres communiquent à la Commission toute mesure visée aux paragraphes 1 et 2 qu'ils appliquent ou mettent en œuvre et en informent les prestataires de services. La Commission communique ces mesures aux autres États membres. Les informations destinées aux prestataires de services sont largement diffusées sur un site internet national unique dans la ou les langues que les États membres jugent les plus appropriées.

La Commission contrôle étroitement l'application des mesures visées aux paragraphes 1 et 2, évalue leur conformité avec le droit de l'Union et prend, le cas échéant, les mesures nécessaires, dans le cadre des compétences que lui confère le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

La Commission fait régulièrement rapport au Conseil sur les mesures communiquées par les États membres et, le cas échéant, sur l'état d'avancement de son évaluation et/ou de son analyse.

2.2. Exécution transfrontalière de sanctions et/ou d'amendes administratives pécuniaires – Motifs de refus (article 17)

Les autorités requises ne sont pas tenues de donner suite à une demande d'exécution ou de notification si la demande ne contient pas les informations visées à l'article 16, paragraphes 1 et 2, si elle est incomplète ou si elle ne correspond manifestement pas à la décision qui la motive.

Les autorités requises peuvent également refuser de donner suite à une demande d'exécution dans les circonstances suivantes:

- a) à la suite d'une enquête de l'autorité requise, il est manifeste que les sommes ou les ressources à mobiliser en vue d'exécuter une sanction et/ou une amende administrative sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou qu'il faudrait faire face à des difficultés considérables;

- b) la sanction et/ou l'amende pécuniaire globale est inférieure à 350 EUR ou à l'équivalent de ce montant;
- c) les droits et libertés fondamentaux de la défense et les principes juridiques qui s'y appliquent inscrits dans la Constitution de l'État membre requis ne sont pas respectés.

*

3. ÉVALUATION DES DISPOSITIONS DU DROIT NATIONAL

À titre préliminaire, la Commission tient à rappeler que la présente lettre de mise en demeure complémentaire ne concerne qu'un certain nombre de manquements au regard de la directive. Par conséquent, les dispositions du droit national portant sur des questions qui ne relèvent pas du champ d'application de la directive, par exemple en matière de sécurité sociale, de travailleurs non salariés, etc., ne sont pas couvertes par le présent texte. En outre, il n'est pas exclu que la Commission détecte d'autres éventuels manquements relatifs à des questions relevant de la directive, de sorte que cette lettre de mise en demeure complémentaire est donc sans préjudice de toute position que la Commission pourrait adopter sur ces questions.

La présente lettre de mise en demeure complémentaire est également sans préjudice de toute position que la Commission pourrait adopter sur des questions sectorielles relatives au détachement de travailleurs.

3.1. Exigences administratives et mesures de contrôle

Le nouvel article L. 142-2 du Code du travail impose aux employeurs qui détachent des travailleurs sur le territoire luxembourgeois de faire une déclaration avant de commencer à fournir des services dans ce pays. Le nouvel article L. 142-3 du Code du travail impose également aux employeurs qui détachent des travailleurs sur le territoire luxembourgeois de conserver une liste de documents pendant la durée du détachement.

Parmi les informations à communiquer et les documents à conserver, la Commission a relevé certaines exigences supplémentaires qui ne figurent pas à l'article 9, paragraphe 1, de la directive. L'article 9, paragraphe 2, de la directive dispose que les États membres peuvent imposer d'autres exigences que celles énumérées au paragraphe 1 uniquement au cas où « surviendraient des circonstances ou des éléments nouveaux dont il ressortirait que les exigences administratives et mesures de contrôle qui existent ne sont pas suffisantes ». La logique du libellé et de la structure de l'article 9, paragraphes 1 et 2, de la directive est que le législateur a estimé que les mesures énumérées à l'article 9, paragraphe 1, de la directive, dans la mesure où elles sont justifiées et proportionnées, suffisent à atteindre les objectifs poursuivis ; et que les exigences supplémentaires, visées à l'article 9, paragraphe 2, de la directive, devront donc satisfaire à un niveau de proportionnalité particulièrement élevé. Il convient donc de déterminer si elles sont justifiées et, dans l'affirmative, proportionnées.

3.1.1. Obligation pour le client ou le destinataire des services, en cas de sous-traitance, de vérifier que le prestataire de services a envoyé la déclaration de détachement à l'inspection du travail et des mines, et s'est conformé à l'obligation de désigner la personne de contact ; ainsi que de transmettre lui-même la déclaration de détachement accompagnée d'un exemplaire du contrat de prestation de services si le prestataire de services omet de présenter la déclaration concernée

Le nouveau paragraphe 2 de l'article L. 142-2 du Code du travail comporte l'obligation pour le client, ou le destinataire des services en cas de sous-traitance, de vérifier que le prestataire de services a envoyé la déclaration de détachement à l'Inspection du travail et des mines et s'est conformé à l'obligation de désigner une personne de contact (conformément à l'article 142-2, paragraphe 1, point 2) ; ainsi que de transmettre la déclaration de détachement accompagnée d'un exemplaire du contrat de prestation de services à l'Inspection du travail et des mines concernée dans les huit jours

suivant le début du détachement si l'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire luxembourgeois (prestataire de services) ne présente pas la déclaration concernée.

La déclaration présentée par le destinataire des services doit contenir les informations mentionnées à l'article L. 142-2, paragraphe 1, points 1°, 3°, 4°, *4bis* et 7, à savoir les coordonnées de l'employeur détachant, la durée du détachement, les adresses des lieux de travail, la nature de l'activité et les coordonnées du sous-traitant direct. En outre, le client ou le destinataire des services est également tenu de fournir une copie du contrat de prestation de services.

En outre, le paragraphe (2) modifié de l'article L. 142-2 du code du travail prévoit l'obligation, pour le client ou le destinataire du service, de vérifier que le prestataire de services a satisfait à la condition d'indiquer, dans la déclaration de détachement, les données de la personne de référence pour assurer la liaison avec l'Inspection du travail et des mines et d'autres autorités compétentes pendant la durée du service, conformément à l'article L. 142-2, paragraphe 1, point 2, du code du travail.

L'article 9 paragraphe 1, point a), de la directive, relatif à la présentation de la déclaration de détachement, ne définit aucun rôle pour le destinataire des services. Il prévoit uniquement que le prestataire de services peut être tenu de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes pour permettre aux États membres d'effectuer des contrôles factuels sur le lieu de travail. En outre, conformément à l'article 9, paragraphe 1, point e), de la directive, les États membres peuvent imposer l'obligation de désigner une personne chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes de l'État membre d'accueil dans lequel les services sont fournis, si cela est justifié et proportionné conformément au droit de l'Union. Toutefois, le point e) de cet article ne définit pas non plus un quelconque rôle pour le destinataire du service.

La limitation de cette obligation imposée au prestataire de services doit être comprise dans le cadre de l'objectif de la directive tel que défini à son article 1^{er}, à savoir instaurer un cadre commun établissant un ensemble de dispositions, de mesures et de mécanismes de contrôle appropriés en vue de l'amélioration et de l'uniformisation de la mise en œuvre, de l'application et de l'exécution dans la pratique de la directive 96/71/CE. En outre, la directive accroît la coopération administrative entre les États membres et fixe des critères permettant de déterminer le caractère véritable des détachements. Toutes les exigences administratives et mesures de contrôle prévues à l'article 9 de la directive doivent être analysées dans ce cadre. Il en va de même pour toutes les exigences administratives et mesures de contrôle ajoutées à celles prévues par la directive.

Les dispositions nationales imposant des obligations aux destinataires de services entravent la libre prestation de services, car elles peuvent avoir un effet dissuasif sur la conclusion de contrats avec un prestataire de services d'un autre État membre. Par rapport à une situation purement nationale où un destinataire de services ne conclurait de contrat qu'avec des entreprises établies dans le même État membre, ces dispositions nationales soumettent les destinataires de services passant un contrat avec des prestataires de services d'un autre État membre à une obligation supplémentaire qui n'est pas initialement prévue par la directive.

Dans ce contexte, il convient d'examiner si une telle obligation supplémentaire imposée au destinataire des services pourrait être justifiée et proportionnée en tant qu'exigence administrative et mesure de contrôle nécessaires pour garantir le contrôle effectif du respect des obligations prévues à l'article 9, paragraphe 1 ou 2, de la directive.

Dans l'affaire C-315/13, *De Clercq*⁵, la Cour a analysé la législation obligeant un destinataire de services à déclarer aux autorités nationales compétentes les données d'identification des travailleurs détachés lorsqu'ils n'ont pas été en mesure de présenter la preuve de la déclaration que leur employeur aurait dû effectuer avant le début de la prestation de services.

En particulier, la Cour a considéré qu'une telle réglementation pouvait être justifiée au titre de la protection d'une raison impérieuse d'intérêt général, telle que la protection des travailleurs ou la lutte contre la fraude sociale, à condition qu'elle soit propre à garantir la réalisation du ou des objectifs légitimes poursuivis et qu'elle n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour les atteindre.

En ce qui concerne cette affaire, la Commission tient tout d'abord à souligner que les faits de l'espèce et l'arrêt lui-même sont antérieurs à l'adoption de la directive. Comme la Cour le souligne au point 47 de l'arrêt *De Clercq*, de telles mesures de contrôle ne relevaient pas du champ d'application de la directive 96/71/CE ni n'étaient harmonisées au niveau de l'Union européenne, la directive 96/71/CE,

⁵ Arrêt du 3 décembre 2014, affaire C-315/13, *De Clercq e.a.*, EU:C:2014:2408.

à l'époque, visant uniquement à coordonner les réglementations nationales matérielles relatives aux conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, indépendamment des règles administratives accessoires destinées à permettre la vérification du respect desdites conditions. À l'époque, ces mesures pouvaient donc être définies par les États membres dans la mesure où elles étaient non discriminatoires, justifiées et proportionnées, conformément au traité et aux principes généraux du droit de l'Union tels qu'ils étaient applicables à la situation à la base de l'arrêt.

Depuis lors, la situation a changé, notamment avec l'adoption de la directive, qui vise à instaurer un cadre commun établissant un ensemble de dispositions, de mesures et de mécanismes de contrôle appropriés en vue de l'amélioration et de l'uniformisation de la mise en œuvre, de l'application et de l'exécution dans la pratique de la directive 96/71/CE, ainsi que les mesures visant à prévenir et à sanctionner toute violation et tout contournement des règles applicables. En outre, la directive accroît la coopération administrative entre les États membres et fixe des critères permettant de déterminer le caractère véritable des détachements. À ce titre, il existe à présent un cadre juridique applicable aux exigences administratives et aux mesures de contrôle, dont il convient de tenir compte.

En ce qui concerne le contrôle de proportionnalité, la Cour indique dans l'affaire *De Clercq* que l'objectif d'une telle obligation doit être limité à ce qui est nécessaire pour permettre aux autorités de l'État membre d'accueil de procéder à un contrôle effectif du respect⁶ de la réglementation sociale et salariale de cet État membre pendant le détachement⁷.

À cet égard, il est nécessaire de tenir compte à la fois des pouvoirs dont dispose une autorité compétente de l'État membre d'accueil pour contrôler les travailleurs détachés sur place lors des inspections ainsi que du mécanisme d'assistance mutuelle établi par la directive.

La directive prévoit, aux articles 6 et 7, un mécanisme d'assistance mutuelle qui doit être partiellement mis en œuvre par l'intermédiaire de l'IMI (système d'information du marché intérieur) en vertu de l'article 21, notamment en ce qui concerne les informations échangées entre les administrations des États membres au cours des inspections et à la lumière de la détermination du caractère véritable du détachement et de la prévention des abus et contournements au titre de son article 10, paragraphe 3.

Après l'entrée en vigueur de la directive, les États membres disposent d'un moyen renforcé et plus rapide d'échanger des informations entre l'État membre du destinataire des services, c'est-à-dire l'État membre d'accueil dans lequel les travailleurs sont détachés, et l'État membre du prestataire de services (l'État membre d'origine). Sur cette base, les autorités de l'État membre d'accueil bénéficient désormais d'un moyen plus efficace d'obtenir des informations permettant de contrôler le respect de la directive 96/71/CE qu'avant l'entrée en vigueur de celle-ci.

Comme expliqué ci-dessus, la directive définit les moyens dont dispose un État membre d'accueil pour obtenir les informations nécessaires dans le cadre de ladite directive. Ainsi, demander au destinataire des services de «remplacer» le prestataire de services, même partiellement, lorsque celui-ci ne respecte pas les exigences administratives ou mesures de contrôle revient à confier au destinataire des services une tâche qui peut être plus facilement et efficacement remplie par l'autorité nationale de l'État membre d'accueil en coopération avec l'autorité nationale de l'État membre d'origine, d'autant que l'article 9, paragraphe 1, point a), de la directive mentionne expressément l'obligation du prestataire de services de présenter la déclaration de détachement, spécifiquement, pour autant que ce soit justifié et proportionné conformément au droit de l'Union.

Par exemple, en ce qui concerne les coordonnées de l'employeur detachant, la durée du détachement, les adresses des lieux de travail, la nature de l'activité et les coordonnées des sous-traitants directs aux fins des contrôles, l'assistance mutuelle prévue aux articles 6 et 7 de la directive constitue un des instruments appropriés dont dispose l'État membre d'accueil.

En outre, l'obligation imposée au destinataire des services de fournir une copie du contrat de prestation de services en même temps que la déclaration de détachement n'est pas non plus proportionnée, car elle va au-delà de l'objectif informatif de la déclaration de détachement, comme expliqué ci-dessus.

Par conséquent, la Commission estime que le fait d'exiger du destinataire des services, en cas de sous-traitance, qu'il vérifie que le prestataire de services a envoyé la déclaration de détachement à l'inspection du travail et des mines et qu'il s'est conformé à l'obligation de désigner la personne de

⁶ Soulignement ajouté.

⁷ Voir point 71 de l'arrêt.

contact, ainsi qu'il fournisse la déclaration de détachement lorsque le prestataire de services a omis de la présenter, ne sont pas des obligations proportionnées au sens de la directive et excèdent ce qui est proportionné afin d'atteindre l'objectif consistant à assurer un contrôle effectif du respect des obligations énoncées dans la directive.

3.1.2. Obligation pour le prestataire de services de conserver une copie de tout document équivalent à un contrat de travail délivré par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège social ou effectue habituellement ses prestations

L'article L. 142-3 du Code du travail, tel que modifié, fait référence à l'obligation du prestataire de services de conserver les documents énumérés pendant la durée du détachement sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire luxembourgeois ou dans tout lieu accessible à la personne de référence. À la demande de l'Inspection du travail et des mines ou des autres autorités compétentes, le prestataire de services est tenu de présenter ces documents dans un délai déterminé.

La liste des documents prévus à l'article L. 142-3 du Code du travail comprend, au point 5, une copie du contrat de travail ou tout document équivalent délivré par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège social ou effectue habituellement ses prestations.

La demande de ce document équivalent délivré par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège social ou effectue habituellement ses prestations va au-delà de ce qui est énuméré à l'article 9, paragraphe 1, point b), de la directive, mais, étant donné qu'elle est liée aux mesures qui y sont énumérées, il convient d'évaluer si elle est justifiée et, dans l'affirmative, proportionnée.

Si l'exigence d'une copie du contrat de travail et/ou d'un document équivalent pourrait être considérée comme une exigence justifiée, ce document équivalent est généralement délivré par l'employeur et non par l'« autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège social ou effectue habituellement ses prestations ».

Dans les États membres où une telle autorité de contrôle compétente n'existe pas, il sera impossible pour les prestataires de services étrangers de se conformer à cette obligation. Cette obligation ne devrait donc pas être imposée aux prestataires de services. Cette exigence n'est donc pas justifiée au titre de l'article 9, paragraphe 1, point b), de la directive.

**3.2. Exécution transfrontalière de sanctions
et/ou d'amendes administratives pécuniaires
– Motifs de refus**

L'article L. 144-6 du Code du travail prévoit que les autorités nationales peuvent refuser la notification d'une décision pour des motifs qui ne sont pas prévus à l'article 17 de la directive, notamment aux points b), c) et d) dudit article. Ces motifs sont admis, en vertu de l'article 17 de la directive, lorsque l'on refuse de donner suite à une demande d'exécution, mais pas lorsque l'on refuse de notifier une décision concernant une sanction et/ou une amende.

Ainsi, la Commission estime que l'article L. 144-6 du Code du travail ne transpose pas correctement l'article 17 de la directive.

*

4. CONCLUSION

En conséquence, la Commission européenne estime, complémentairement à la mise en demeure qu'elle lui avait déjà adressée en date du 15 juillet 2021 [réf. C (2021) 4405], que le Grand-Duché de Luxembourg a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de:

4.1. l'article 9 de la directive 2014/67/UE, en ce que les mesures nationales luxembourgeoises imposent des exigences administratives supplémentaires relatives à:

- l'obligation, pour les destinataires de services, en cas de sous-traitance, de vérifier que le prestataire de services a envoyé la déclaration de détachement à l'inspection du travail et des mines, et a satisfait à la condition relative à la désignation d'une personne de contact, ainsi que de transmettre une autre déclaration de détachement avec des informations spécifiques détaillées et accompagnée d'une copie du contrat de prestation de services si le prestataire de services ne présente pas la déclaration concernée,
ce qui va au-delà de ce qui est proportionné aux fins du contrôle effectif du respect des obligations énoncées dans ladite directive ainsi que dans la directive 96/71/CE;
et
- l'obligation pour le prestataire de services de conserver une copie de tout document équivalent à un contrat de travail délivré par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège social ou effectue habituellement ses prestations,
ce qui n'est pas justifié aux fins du contrôle effectif du respect des obligations énoncées dans ladite directive ainsi que dans la directive 96/71/CE;

4.2. l'article 17 de la directive 2014/67/UE, en ce que les mesures nationales luxembourgeoises prévoient le refus de notifier une décision concernant une sanction et/ou une amende infligée dans un autre État membre pour des motifs qui ne sont pas établis en vertu de cet article.

La Commission invite votre gouvernement, conformément à l'article 258 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, à lui faire parvenir ses observations sur ce qui précède dans un délai de deux mois à compter de la réception de la présente lettre de mise en demeure complémentaire.

Après avoir pris connaissance de ces observations ou si ces observations ne lui étaient pas transmises dans le délai prescrit, la Commission se réserve le droit d'émettre, s'il y a lieu, l'avis motivé prévu au même article.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Par la Commission
Roxana MÎNZATU
Vice-président exécutif

*

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 1^{er} Modification de l'article L. 142-2

Le paragraphe 2 est abrogé pour tenir compte des remarques faites par la Commission européenne concernant cet article.

La Commission européenne a en effet mis en avant le fait que l'article 9 de la directive 2014/67/UE prévoit ce qui suit :

« l'obligation, pour un prestataire de services établi dans un autre État membre, de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes, au plus tard au début de la prestation de services, dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'État membre d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'État membre d'accueil, contenant les informations nécessaires pour permettre des contrôles factuels sur le lieu de travail, portant notamment sur:

- i) l'identité du prestataire de services;*
- ii) le nombre prévu de travailleurs détachés clairement identifiables;*

- iii) les personnes visées aux points e) et f);
 - iv) la durée prévue du détachement ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement;
 - v) l'adresse ou les adresses des lieux de travail; et
 - vi) la nature des services justifiant le détachement;
- b) l'obligation de conserver ou de fournir, sur support papier ou en format électronique, le contrat de travail ou tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du Conseil et/ou d'en conserver des copies, y compris, s'il y a lieu, les informations supplémentaires visées à l'article 4 de ladite directive, les fiches de paie, les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier et les preuves du paiement des salaires ou des copies de documents équivalents; ces documents doivent être conservés pendant la durée du détachement en un lieu accessible et clairement identifié du territoire de l'État membre de détachement, comme le lieu de travail ou le site de construction ou encore, pour les travailleurs mobiles du secteur des transports, la base d'opération ou le véhicule avec lequel le service est fourni;
- c) l'obligation de fournir les documents visés au point b), après la période de détachement, à la demande des autorités de l'État membre d'accueil, dans un délai raisonnable;
- d) l'obligation de fournir une traduction des documents visés au point b) dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'État membre d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'État membre d'accueil;
- e) l'obligation de désigner une personne chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes dans l'État membre d'accueil dans lequel les services sont fournis et, si nécessaire, de transmettre et de recevoir des documents et/ou des avis;
- f) l'obligation de désigner, pour la durée de la prestation des services, une personne de contact, si nécessaire, agissant en tant que représentant par l'intermédiaire duquel les partenaires sociaux concernés peuvent s'efforcer de mobiliser le prestataire de services afin qu'il engage des négociations collectives au sein de l'État membre d'accueil, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales. Cette personne peut être une autre personne que celle visée au point e) et n'est pas tenue d'être présente dans l'État membre d'accueil, mais doit être disponible sur demande motivée et raisonnable.»

La Commission européenne relève à cet égard que ce texte ne prévoit pas de rôle quelconque s'agissant du destinataire des services. Il prévoit uniquement que le prestataire de services peut être tenu de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes pour permettre aux États membres d'effectuer des contrôles factuels sur le lieu de travail.

Elle souligne également le fait que des dispositions nationales imposant des obligations aux destinataires de services entravent la libre prestation de services, car elles peuvent avoir un effet dissuasif sur la conclusion de contrats avec un prestataire de services d'un autre État membre. Par rapport à une situation purement nationale où un destinataire de services ne conclurait de contrat qu'avec des entreprises établies dans le même État membre, ces dispositions nationales soumettent les destinataires de services passant un contrat avec des prestataires de services d'un autre État membre à une obligation supplémentaire qui n'est pas initialement prévue par la directive.

Dans ce contexte, elle rappelle qu'il convient d'examiner si une telle obligation supplémentaire imposée au destinataire des services pourrait être justifiée et proportionnée en tant qu'exigence administrative et mesure de contrôle nécessaires pour garantir le contrôle effectif du respect des obligations prévues à l'article 9, paragraphe 1 ou 2, de la directive 2014/67/UE.

À cet égard, après analyse, la Commission européenne conclut que l'obligation imposée au destinataire des services de fournir une copie du contrat de prestation de services en même temps que la déclaration de détachement n'est pas proportionnée, car elle va au-delà de l'objectif informatif de la déclaration de détachement.

Elle estime par conséquent que le fait d'exiger du destinataire des services, en cas de sous-traitance, qu'il vérifie que le prestataire de services a envoyé la déclaration de détachement à l'Inspection du travail et des mines et qu'il s'est conformé à l'obligation de désigner la personne de contact, ainsi qu'il fournisse la déclaration de détachement lorsque le prestataire de services a omis de la présenter, ne sont pas des obligations proportionnées au sens de la directive et excèdent ce qui

est proportionné afin d'atteindre l'objectif consistant à assurer un contrôle effectif du respect des obligations énoncées dans la directive 2014/67/UE.

Afin de tenir compte des remarques faites par la Commission européenne, le paragraphe 2 est abrogé.

Article 2 Modification de l'article L. 142-3

Au point 5°, il a été ajouté les mots « ou tout document équivalent » qui avaient été supprimés par inadvertance par la loi du 24 juillet 2024 portant modification : 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Le guillemet avant le mot « (UE) », qui est une coquille, a également été supprimé.

S'agissant de la suppression de la partie suivante : « délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations », elle fait suite aux remarques faites par la Commission européenne qui a souligné le fait que la copie équivalente du document qui est visée au point 5° est généralement délivrée par l'entreprise détachante et non par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège social ou exerce habituellement ses services.

Article 3 Ajout d'un nouvel article L. 142-3bis

Cet article est une reprise de ce qui avait été prévu dans le cadre du projet de loi n°7319.

Etant donné que cette modification a trait à la matière du détachement, il est proposé d'intégrer cette modification dans le présent projet, pour des questions de cohérence.

Il échet de relever que dans le cadre du projet de loi n°7319, le Conseil d'Etat avait formulé des observations concernant la première version du texte déposée.

Il avait ainsi relevé que l'exception prévue au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ne s'applique qu'aux machines à proprement parler, et s'interrogeait sur le fait que cette exclusion soit limitée à ce seul cas. Il donnait comme exemples des travaux d'entretien, de maintenance ou de réparation sur un logiciel pour lesquels l'exception pourrait également potentiellement s'appliquer.

Dans cette précédente version du texte qui faisait l'objet des commentaires du Conseil d'Etat, il était également fait référence à « cinq jours de calendrier par mois ».

Dans la version du présent projet de loi, qui correspond à celle qui avait été proposée dans les amendements parlementaires de janvier 2023 du projet de loi n°7319, ces mots ont été remplacés par les mots « quarante heures par mois ».

L'article a été modifié par rapport à la version qui faisait l'objet des commentaires du Conseil d'Etat dans le cadre du projet de loi n°7319, selon les modalités détaillées ci-après.

S'agissant du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, relatif aux travaux d'entretien, de maintenance et de réparation, la notion de « machines » a été élargie aux « installations » et aux « équipements », afin de couvrir l'ensemble des situations dans lesquelles des salariés détachés sont amenés à effectuer des interventions nécessitant impérativement un déplacement sur site, mais qui ne répondent pas nécessairement à la définition stricte d'une machine à proprement parler (par exemple un ascenseur, une porte automatique ou un système de climatisation).

Par ailleurs, tout en tenant compte de l'observation antérieure du Conseil d'Etat selon laquelle une intervention sur un logiciel ne requiert pas nécessairement une présence sur site, la dérogation a été étendue aux logiciels liés au fonctionnement d'une telle machine ou installation. En effet, certains logiciels dont le fonctionnement dépend d'une machine ou d'une installation ne sont pas accessibles à distance et nécessitent une intervention physique sur site. Cette formulation permet ainsi de circonscrire la dérogation aux seuls logiciels dont la nature même justifie un déplacement, écartant de ce fait les interventions réalisables à distance que le Conseil d'Etat avait visées dans ses observations antérieures.

S'agissant du paragraphe 1^{er}, alinéa 2, relatif aux activités de formation, de conférences et de réunions de travail, la participation à des foires ou à des expositions en tant que visiteur ou exposant a été ajoutée à la liste des activités dispensées d'obligation déclaratoire. Il s'agit en effet d'activités ayant

vocation à être maintenues, voire développées, au Grand-Duché de Luxembourg et présentant des caractéristiques similaires à celles déjà visées par l'alinéa 1^{er}, à savoir des déplacements de courte durée pour lesquels les obligations déclaratives prévues aux articles L. 142-2 et L. 142-3 représentent une entrave disproportionnée à la libre prestation de services.

Article 4 Modification de l'article L. 143-2

Cette proposition de modification du paragraphe 1^{er}, alinéa 2, relative au montant de l'amende émanait du projet de loi n°7319.

Etant donné que cette modification a trait à la matière du détachement, il est à nouveau proposé d'intégrer cette modification dans le présent projet, pour des questions de cohérence.

Il est proposé d'augmenter le montant maximum de l'amende administrative de 50.000 euros à 75.000 euros. Une telle augmentation de l'amende dans le cadre du détachement des salariés s'inscrit dans la volonté du législateur de renforcer plus activement la lutte contre le dumping social en adoptant des sanctions plus répressives.

Article 5 Modification de l'article L. 144-6

Cette proposition de modification fait suite aux commentaires de la Commission européenne.

La Commission européenne a en effet mis en avant le fait que, avec la version actuelle de l'article, il est possible de refuser la notification d'une décision pour des motifs qui ne sont pas prévus à l'article 17 de la directive 2014/67/UE, notamment dans l'hypothèse des points b), c) et d) dudit article.

Or, la Commission européenne rappelle que ces motifs sont admis en vertu de l'article 17 de la directive 2014/67/UE pour refuser d'exécuter une demande de recouvrement, mais pas pour refuser de notifier une décision concernant une sanction et/ou une amende.

La proposition qui est faite a ainsi pour but que les dispositions de l'article soient en adéquation avec les termes de la directive 2014/67/UE, tel que cela a été rappelé par la Commission européenne.

Article 6 Modification de l'article L. 145-1

La suppression proposée relative à la condition que les entreprises visées doivent entrer dans le champ d'application des textes visés a pour but d'étendre l'application de cet article à toutes les entreprises de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier établies hors du Grand-Duché de Luxembourg, y compris celles établies dans un pays tiers, sans distinction.

En effet, le champ d'application du texte actuellement en vigueur a pour effet que certaines entreprises établies dans un pays tiers ne se voyaient pas appliquer les dispositions du chapitre V, dès lors qu'elles n'étaient pas couvertes par les textes visés.

Article 7 Modification de l'article L. 145-4

Ad 1° et 2°

L'article L. 145-4 est issu de la transposition de la directive (UE) n°2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 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 et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012 (ci-après désignée la « directive 2020/1057 »).

Cette directive 2020/1057 prévoit que la déclaration de détachement doit être faite via l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur (IMI) institué par le règlement (UE) n° 1024/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur et abrogeant la décision 2008/49/CE de la Commission (« règlement IMI ») (ci-après désignée « IMI »).

Cette règle s'applique ainsi aux entreprises pour lesquelles les règles européennes sont contraignantes.

S'agissant des entreprises pour lesquelles les règles européennes ne sont pas contraignantes, et qui entrent dans le champ d'application de l'article L. 145-1, il convenait ainsi de préciser les modalités de la déclaration de détachement.

Les modifications proposées au paragraphe 1^{er} et la création d'un paragraphe 1^{er}*bis* ont ainsi pour objectif de préciser ce point.

Ainsi, les entreprises visées pour lesquelles les règles européennes sont contraignantes doivent faire la déclaration via l'IMI, tandis que les autres entreprises visées pour lesquelles les règles européennes ne sont pas contraignantes doivent effectuer cette déclaration via la plateforme électronique de l'Inspection du travail et des mines (« e-Détachement »).

Ad 3°

Le paragraphe 2 a été adapté conformément aux modifications opérées au paragraphe 1^{er} et à la création du paragraphe 1^{er}*bis*.

Article 8 Modification de l'article L. 145-6

L'alinéa 1^{er} a été adapté pour tenir compte des deux modalités de déclaration du détachement telles que prévues à l'article L. 145-4.

L'alinéa 2 a été modifié pour viser uniquement l'article L. 145-4, paragraphe 1^{er}, pour être cohérent avec les modifications opérées à l'article L. 145-4 relatives aux deux modalités de réalisation de la déclaration de détachement, selon le cas de figure.

Un nouvel alinéa 3 a été ajouté concernant les entreprises visées à l'article L. 145-4, paragraphe 1^{er}*bis*, par analogie avec les dispositions de l'alinéa 2. Pour ces entreprises, dans l'hypothèse d'une demande d'assistance des autorités compétentes du pays d'établissement de l'entreprise par l'Inspection du travail et des mines, il est prévu que cette dernière notifie aux autorités la déclaration de détachement et les informations pertinentes soumises par l'entreprise sur la plateforme dédiée.

*

TEXTE COORDONNÉ

Titre IV – Détachement de salariés

[...]

Chapitre II. – Contrôle de l'application

[...]

Art. L. 142-2.

(1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} doit, au plus tard dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise detachante, en informer l'Inspection du travail et des mines, en lui communiquant, sur la plateforme électronique destinée à cet effet, les éléments indispensables à l'obtention du badge social ainsi qu'au contrôle légal à effectuer par l'Inspection du travail et des mines:

- 1° l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'employeur detachant ;
- 2° l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise detachante, présente sur le territoire luxembourgeois pendant la durée de la prestation, qui sera la personne de référence pour communiquer avec l'Inspection du travail et des mines et les autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4 en matière de respect des conditions liées au détachement ;
- 2bis° l'adresse sur le territoire luxembourgeois du lieu de conservation des documents visés à l'article L. 142-3 ;
- 3° la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services;
- 4° l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg;

4bis° la nature de l'activité exercée sur le territoire national;

5° le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance et nationalité du salarié détaché;

6° (...)

7° l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'entreprise-sous-traitante directe ;

8° le lieu d'hébergement du salarié détaché visé à l'article L. 010-1, point 15, si celui-ci diffère du lieu de résidence habituelle du salarié.

Tout changement ultérieur, notamment de la personne de référence visée à l'alinéa 1^{er}, point 2°, du lieu de conservation visé à l'alinéa 1^{er}, point 2bis°, ou du lieu d'hébergement visé au point 8° du même alinéa, devra être signalé par le même biais à l'Inspection du travail et des mines, sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestation de services ayant un objet différent;

(1bis) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui détache un salarié sur le territoire national communique les informations visées au paragraphe 1^{er} ainsi que les données d'identification de l'entreprise utilisatrice selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} à l'Inspection du travail et des mines.

~~(2) Le prestataire de services qui a recours à un sous-traitant direct qui détache des salariés dans les conditions mentionnées à l'article L. 141-1 est tenu de vérifier auprès de ce sous-traitant direct, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} et, le cas échéant, celle visée au paragraphe 1 bis à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de ces déclarations, respecté la condition figurant sous le point 2° du paragraphe 1^{er}.~~

~~À défaut de remise par l'entreprise visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou par l'entreprise de travail intérimaire visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1 bis d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1^{er} dès le commencement du détachement, le prestataire de services qui a recours à un sous-traitant tel que visé à l'alinéa 1^{er} est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les huit jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1^{er}, points 1°, 3°, 4°, 4 bis ° et 7°, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.~~

~~(...)~~

(3) L'entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, paragraphe 2 bis, et exerçant temporairement son activité sur le territoire national, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire national, informe préalablement au détachement l'employeur de ce salarié :

1. du détachement de ce salarié ;
2. des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération.

(4) L'entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 3°, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, informe l'employeur de ce salarié des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération.

(5) En cas de contrôle, l'entreprise utilisatrice justifie par tout moyen aux autorités de contrôle visées à l'article L. 142-1 du respect des dispositions prévues aux paragraphes 3 et 4.

Art. L. 142-3.

Toute entreprise visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, conserve pendant la durée du détachement sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire luxembourgeois ou dans tout lieu accessible à

la personne de référence visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, point 2°, et présente endéans le délai imparti, à la demande de l'Inspection du travail et des mines ou des autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4, les documents suivants sur support papier ou en format électronique :

- 1° une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition ;
- 2° (...)
- 3° l'original ou la copie du formulaire A1 ou, à défaut, la preuve d'une affiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui couvre toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois ;
- 4° (...)
- 5° la copie du contrat de travail **ou tout document équivalent** au sens de la directive «(UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, telle que transposée par la législation de l'État compétent, ~~délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations~~ ;
- 6° (...)
- 7° (...)
- 8° les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement ;
- 9° les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois ;
- 10° une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois ;
- 11° (...)
- 12° (...)
- 13° (...).

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

Art. L. 142-3bis.

(1) Les articles L. 142-2 et L. 142-3 ne s'appliquent pas aux salariés 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 ou de réparation sur des machines, des installations ou des équipements, y compris les logiciels liés au fonctionnement d'une telle machine ou installation, à condition que la durée des travaux en question n'excède pas quarante heures 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, ou bien en vue de participer à des foires ou à des expositions en tant que visiteur ou exposant, à condition que ces activités ne dépassent pas quarante heures par mois.

(2) Les dérogations fixées au paragraphe 1^{er} ne s'appliquent pas aux activités dans le domaine de la construction telles que visées à l'article L. 141-2, paragraphe 3.

[...]

Chapitre III. – Contentieux et sanctions

[...]

Art. 143-2.

(1) Les infractions aux dispositions des articles L. 142-2, L. 142-3 L. 145-4, L. 145-5, L. 145-6, et L. 281-1 sont passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros par salarié détaché

et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende.

Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à ~~50.000~~ 75 000 euros.

Pour fixer le montant de l'amende, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

Lorsque le site internet national officiel unique visé à l'article L. 141-3 *bis* ne reprend pas les informations relatives aux conditions en matière de travail et d'emploi applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV, cet élément est pris en compte, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné, pour déterminer le montant de l'amende.

(2) La méconnaissance par le prestataire de services d'une des obligations de vérification lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphe 2, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1^{er}.

(2*bis*) Le non-respect par l'entreprise utilisatrice d'une des obligations de communication et d'information lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphes 3 à 5, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1^{er}.

(3) L'amende administrative est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines après constatation de l'infraction par un des agents de contrôle visés à l'article L. 142-1 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13.

En cas de non-respect des dispositions de l'article L. 145-5, et par dérogation à l'alinéa 1^{er}, la procédure d'injonction n'est pas applicable et l'amende administrative pourra être directement infligée.

La notification de l'amende à l'employeur ou à son délégué s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(4) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des amendes administratives qui lui sont communiquées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(5) Les cas d'infractions graves aux articles L. 142-2, L. 142-3 et L. 281-1 sont passibles d'être sanctionnés par une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

L'employeur qui s'est vu notifier l'une des amendes prévues aux paragraphes 1^{er} à 2 *bis* et qui ne s'est pas acquitté du paiement des montants endéans le délai fixé par la décision directoriale est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Afin de prononcer la cessation des travaux, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

(6) Les sanctions visées aux paragraphes 1^{er} à 2 *bis* et 5 ne dispensent pas l'employeur de garantir au salarié, qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante, les conditions applicables en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération.

Le salarié concerné par une cessation des travaux prononcée en application du paragraphe 5 est informé par les agents visés à l'article L. 142-1 :

1. des conditions applicables en matière de rémunération ;
2. de la possibilité d'introduire une action en justice conformément à l'article L. 143-1.

[...]

Chapitre IV. – Exécution transfrontalière de sanctions et amendes administratives pécuniaires

[...]

Art. L. 144-6.

L'Inspection du travail et des mines peut refuser de donner suite à une demande en notification d'une décision ou à une demande d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire lorsque cette demande ne contient pas les informations visées à l'article L. 144-5, paragraphes 1^{er} et 2, si elle est incomplète ou si elle ne correspond pas à la décision qui la motive.

~~La notification d'une décision ou~~ **De même, l'Inspection du travail et des mines peut refuser de donner suite à une demande d'**exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire ~~peuvent être refusées~~ dans les cas suivants :

- ~~a) — lorsque la demande d'exécution ou de notification ne contient pas les informations visées aux paragraphes 1^{er} et 2 de l'article L. 144-5, paragraphes 1^{er} et 2, si elle est incomplète ou si elle ne correspond pas à la décision qui la motive;~~
- b)1°** si à la suite d'une vérification ~~par l'Inspection du travail et des mines~~, il est établi que les sommes à déboursier ou les ressources à mobiliser en vue d'exécuter la sanction ou l'amende administrative sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou s'il est établi que l'exécution d'une telle sanction se heurte à des difficultés considérables;
- c)2°** lorsque la sanction ou l'amende administrative pécuniaire globale est inférieure à 350 euros ou à l'équivalent de ce montant;
- d)3°** lorsque les droits fondamentaux de la défense et les principes juridiques inscrits dans la Constitution de l'Etat membre requis ne sont pas respectés. »

[...]

Chapitre V. – Détachement des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier

Art. L. 145-1.

(1) Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux entreprises de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route ~~et participant à des activités de transport routier, couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos, ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR) en date, à Genève, du 1^{er} juillet 1970, ou encore intervenant dans le cadre d'accords bilatéraux ou multilatéraux donnant accès au marché de l'Union européenne ou à des parties de celle-ci,~~ et établies hors du Grand-Duché de Luxembourg, lorsqu'elles détachent temporairement sur le territoire national, dans les conditions prévues à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 1°, des salariés mobiles tels que définis par l'article L. 214-2.

Elles sont notamment applicables lorsque le salarié mobile effectue un transport de cabotage au sens des règlements du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 (CE) n° 1072/2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route, désigné ci-après « règlement (CE) n° 1072/2009 » et (CE) n° 1073/2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché international des services de transport par autocars et autobus, et modifiant le règlement (CE) n° 561/2006, désigné ci-après « règlement (CE) n° 1073/2009 ».

(2) Pour tout ce qui n'est pas couvert par le présent chapitre, les dispositions des chapitres I^{er} à IV restent d'application.

[...]

Art. L. 145-4.

(1) Aux fins de l'application du présent chapitre, l'entreprise visée à l'article L. 145-1, paragraphe 1^{er}, **établie soit dans un autre Etat membre de l'Union européenne, soit dans un pays tiers et ayant transposé dans son droit national les dispositions de la directive (UE) 2020/1057 du**

Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 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 et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012, soit dans un pays tiers et intervenant dans le cadre d'accords bilatéraux ou multilatéraux donnant accès au marché de l'Union européenne ou à des parties de celle-ci, doit, au plus tard dès le commencement du détachement sur le territoire luxembourgeois, soumettre une déclaration de détachement via un formulaire standard multilingue de l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur, désigné ci-après « IMI », institué par le règlement (UE) n° 1024/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur et abrogeant la décision 2008/49/CE de la Commission (« règlement IMI ») comportant les informations suivantes :

- 1° l'identité de l'entreprise visée à l'article L. 145-1, paragraphe 1^{er}, au moins sous la forme du numéro de licence communautaire s'il est disponible ;
- 2° les coordonnées d'un gestionnaire de transport ou d'une autre personne de contact dans l'État membre d'établissement chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes du territoire national, et de transmettre et de recevoir des documents ou avis ;
- 3° l'identité, l'adresse du lieu de résidence et le numéro du permis de conduire du salarié mobile ;
- 4° la date de début du contrat de travail du salarié mobile et le droit applicable à ce contrat ;
- 5° les dates prévues pour le début et la fin du détachement ;
- 6° la plaque d'immatriculation des véhicules à moteur ;
- 7° s'il s'agit d'un transport de marchandises, d'un transport de personnes, d'un transport international ou d'un transport de cabotage.

(1bis) L'entreprise établie à l'étranger qui n'est pas visée au paragraphe 1^{er} doit, au plus tard dès le commencement du détachement sur le territoire luxembourgeois, soumettre la déclaration prévue au paragraphe 1^{er} sur la plateforme électronique de l'Inspection du travail et des mines destinée à cet effet.

(2) Aux fins du contrôle, l'entreprise visée à l'article L. ~~145-1~~ **145-4, paragraphe 1^{er}**, tient à jour les déclarations de détachement dans l'interface publique connectée à l'IMI.

L'entreprise visée à l'article L. 145-4, paragraphe 1bis, tient à jour les déclarations de détachement sur la plateforme électronique de l'Inspection du travail et des mines destinée à cet effet.

[...]

Art. L. 145-6.

En cas de demande expresse de l'Inspection du travail et des mines, l'entreprise visée à l'article L. 145-1 est tenue de transmettre après la période de détachement et au plus tard huit semaines après la demande, via l'interface publique connectée IMI **pour l'entreprise visée à l'article 145-4, paragraphe 1^{er}, et via la plateforme de l'Inspection du travail et des mines destinée à cet effet pour l'entreprise visée à l'article L. 145-4, paragraphe 1bis,** la copie des documents suivants :

- 1° la preuve des opérations de transport ayant lieu sur le territoire national, telle qu'une lettre de voiture électronique (e-CMR) ou les preuves visées à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (CE) n° 1072/2009 ;
- 2° les enregistrements du tachygraphe, et en particulier les symboles pays des États membres où le salarié mobile a été présent lorsqu'il a procédé aux opérations de transport routier international ou aux transports de cabotage, conformément aux exigences en matière d'enregistrement et de conservation des relevés au titre du règlement (CE) n° 561/2006 et du règlement (UE) n° 165/2014 ;
- 3° des documents ayant trait à la rémunération du salarié mobile pour la période de détachement ;
- 4° la copie du contrat de travail **ou tout document équivalent** au sens de la directive «(UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ;
- 5° les relevés d'heures relatifs au travail du salarié mobile ;

6° la preuve de paiement des heures visées au point 5°.

Si l'entreprise **visée à l'article L. 145-4, paragraphe 1^{er}**, ne soumet pas les documents demandés dans le délai prévu à l'alinéa 1^{er}, l'Inspection du travail et des mines peut demander, via l'IMI, l'assistance des autorités compétentes de l'État membre d'établissement. Une fois que cette demande a été présentée, les autorités compétentes de l'État membre d'établissement ont accès à la déclaration de détachement et à d'autres informations pertinentes soumises par l'entreprise visée à l'article L. 145-1 via l'interface publique connectée à l'IMI.

Si l'entreprise visée à l'article L. 145-4, paragraphe 1bis, ne soumet pas les documents demandés dans le délai prévu à l'alinéa 1^{er}, l'Inspection du travail et des mines peut demander l'assistance des autorités compétentes du pays d'établissement de l'entreprise. Une fois que cette demande a été présentée, les autorités compétentes du pays d'établissement se voient notifier par l'Inspection du travail et des mines une copie de la déclaration de détachement et les informations pertinentes soumises par l'entreprise via la plateforme électronique de l'Inspection du travail et des mines destinée à cet effet.

En cas de détachement dans un autre État membre, l'Inspection du travail et des mines transmet la documentation demandée aux autorités compétentes de l'État membre dans lequel le détachement a eu lieu via l'IMI dans les vingt-cinq jours ouvrés suivant le jour de la demande d'assistance mutuelle.

*

FICHE FINANCIERE

Intitulé du projet :	Projet de loi portant : 1° introduction de l'article L. 142-3bis dans le Code du travail ; 2° modification des articles L. 142-2, L. 142-3, L. 143-2, L. 144-6, L. 145-1, L. 145-4 et L. 145-6 du Code du travail
Ministère initiateur :	Ministère du Travail
Auteurs :	Nadine Welter, Marco Boly
Tél :	247-86315, 247-76100
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu ; marco.boly@itm.etat.lu
Objectifs du projet :	Le présent projet de loi a pour objet de : 1° adapter la législation nationale en matière de détachement de salariés afin de se conformer aux exigences découlant des dispositions de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») ; 2° modifier certaines autres dispositions du Code du travail en lien avec le détachement, dans un but d'amélioration des dispositions existantes ; 3° regrouper au sein d'un même projet les modifications relatives au détachement en intégrant celles relatives au détachement du projet de loi n°7319 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.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s) impliqué(e)(s) :	Inspection du travail et des mines
Date :	07.07.2026

Le projet de loi n'a pas d'impact financier.

*

CHECK DE DURABILITÉ - NOHALTEGKEETSCHECK



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de Adobe Systems Incorporated.

Ministre responsable :	Le Ministre du Travail
Projet de loi ou amendement :	Projet de loi portant : 1° introduction de l'article L. 142-3bis dans le Code du travail ; 2° modification des articles L. 142-2, L. 142-3, L. 143-2, L. 144-6, L. 145-1, L. 145-4 et L. 145-6 du Code du travail

Le check de durabilité est un outil d'évaluation des actes législatifs par rapport à leur impact sur le développement durable. Son objectif est de donner l'occasion d'introduire des aspects relatifs au développement durable à un stade préparatoire des projets de loi. Tout en faisant avancer ce thème transversal qu'est le développement durable, il permet aussi d'assurer une plus grande cohérence politique et une meilleure qualité des textes législatifs.

1. Est-ce que le projet de loi sous rubrique a un impact sur le champ d'action (1-10) du 3^{ème} Plan national pour un développement durable (PNDD) ?
2. En cas de réponse négative, expliquez-en succinctement les raisons.
3. En cas de réponse positive sous 1., quels seront les effets positifs et/ou négatifs éventuels de cet impact ?
4. Quelles catégories de personnes seront touchées par cet impact ?
5. Quelles mesures sont envisagées afin de pouvoir atténuer les effets négatifs et comment pourront être renforcés les aspects positifs de cet impact ?

Afin de faciliter cet exercice, l'instrument du contrôle de la durabilité est accompagné par des points d'orientation – **auxquels il n'est pas besoin de réagir ou répondre mais qui servent uniquement d'orientation**, ainsi que par une documentation sur les dix champs d'actions précités.

1. Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous.	Points d'orientation Documentation	☐ Oui ☒ Non
2. Assurer les conditions d'une population en bonne santé.	Points d'orientation Documentation	☐ Oui ☒ Non
3. Promouvoir une consommation et une production durables.	Points d'orientation Documentation	☐ Oui ☒ Non
4. Diversifier et assurer une économie inclusive et porteuse d'avenir.	Points d'orientation Documentation	☐ Oui ☒ Non
5. Planifier et coordonner l'utilisation du territoire.	Points d'orientation Documentation	☐ Oui ☒ Non
6. Assurer une mobilité durable.	Points d'orientation Documentation	☐ Oui ☒ Non
7. Arrêter la dégradation de notre environnement et respecter les capacités des ressources naturelles.	Points d'orientation Documentation	☐ Oui ☒ Non

[illegible]

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
1		Contribue à la réduction du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	% de la population
1		Contribue à la réduction du nombre de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail	Personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail	milliers
1		Contribue à la réduction de la différence entre taux de risque de pauvreté avant et après transferts sociaux	Différence entre taux de risque de pauvreté avant et après transferts sociaux	pp
1		Contribue à l'augmentation du taux de certification nationale	Taux de certification nationale	%

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
1		Contribue à l'apprentissage tout au long de la vie en % de la population de 25 à 64 ans	Apprentissage tout au long de la vie en % de la population de 25 à 64 ans	%
1		Contribue à l'augmentation de la représentation du sexe sous-représenté dans les organes de prises de décision	Représentation du sexe sous-représenté dans les organes de prises de décision	%
1		Contribue à l'augmentation de la proportion des sièges détenus par les femmes au sein du parlement national	Proportion des sièges détenus par les femmes au sein du parlement national	%
1		Contribue à l'amélioration de la répartition des charges de travail domestique dans le sens d'une égalité des genres	Temps consacré au travail domestique non payé et activités bénévoles	hh:mm
1		Contribue à suivre l'impact du coût du logement afin de circonscrire le risque d'exclusion sociale	Indice des prix réels du logement	Indice 2015=100
2		Contribue à la réduction du taux de personnes en surpoids ou obèses	Taux de personnes en surpoids ou obèses	% de la population
2		Contribue à la réduction du nombre de nouveaux cas d'infection au VIH	Nombre de nouveaux cas d'infection au VIH	Nb de personnes
2		Contribue à la réduction de l'incidence de l'hépatite B pour 100 000 habitants	Incidence de l'hépatite B pour 100 000 habitants	Nb de cas pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction du nombre de décès prématurés liés aux maladies chroniques pour 100 000 habitants	Nombre de décès prématurés liés aux maladies chroniques pour 100 000 habitants	Nb de décès pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction du nombre de suicides pour 100 000 habitants	Nombre de suicides pour 100 000 habitants	Nb de suicides pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction du nombre de décès liés à la consommation de psychotropes	Nombre de décès liés à la consommation de psychotropes	Nb de décès
2		Contribue à la réduction du taux de mortalité lié aux accidents de la route pour 100 000 habitants	Taux de mortalité lié aux accidents de la route pour 100 000 habitants	Nb de décès pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction de la proportion de fumeurs	Proportion de fumeurs	% de la population
2		Contribue à la réduction du taux de natalité chez les adolescentes pour 1 000 adolescentes	Taux de natalité chez les adolescentes pour 1 000 adolescentes	Nb de naissance pour 1 000 adolescentes
2		Contribue à la réduction du nombre d'accidents du travail	Nombre d'accidents du travail (non mortel + mortel)	Nb d'accidents
3		Contribue à l'augmentation de la part de la surface agricole utile (SAU) en agriculture biologique	Part de la surface agricole utile (SAU) en agriculture biologique	% de la surface agricole utile (SAU)
3		Contribue à l'augmentation de la productivité de l'agriculture par heure travaillée	Productivité de l'agriculture par heure travaillée	Indice 2010=100

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
3		Contribue à la réduction d'exposition de la population urbaine à la pollution de l'air par les particules fines	Exposition de la population urbaine à la pollution de l'air par les particules fines	Microgrammes par m ³
3		Contribue à la réduction de production de déchets par habitant	Production de déchets par habitant	kg/hab
3		Contribue à l'augmentation du taux de recyclage des déchets municipaux	Taux de recyclage des déchets municipaux	%
3		Contribue à l'augmentation du taux de recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques	Taux de recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques	%
3		Contribue à la réduction de la production de déchets dangereux	Production de déchets dangereux	tonnes
3		Contribue à l'augmentation de la production de biens et services environnementaux	Production de biens et services environnementaux	millions EUR
3		Contribue à l'augmentation de l'intensité de la consommation intérieure de matière	Intensité de la consommation intérieure de matière	tonnes / millions EUR
4		Contribue à la réduction des jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation (NEET)	Jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation (NEET)	% de jeunes
4		Contribue à l'augmentation du pourcentage des intentions entrepreneuriales	Pourcentage des intentions entrepreneuriales	%
4		Contribue à la réduction des écarts de salaires hommes-femmes	Ecart de salaires hommes-femmes	%
4		Contribue à l'augmentation du taux d'emploi	Taux d'emploi	% de la population
4		Contribue à la création d'emplois stables	Proportion de salariés ayant des contrats temporaires	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction de l'emploi à temps partiel involontaire	Emploi à temps partiel involontaire	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction des salariés ayant de longues heures involontaires	Salariés ayant de longues heures involontaires	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction du taux de chômage	Taux de chômage	% de la population active
4		Contribue à la réduction du taux de chômage longue durée	Taux de chômage longue durée	% de la population active
4		Contribue à l'augmentation du taux de croissance du PIB réel (moyenne sur 3 ans)	Taux de croissance du PIB réel (moyenne sur 3 ans)	%

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
4		Contribue à l'augmentation de la productivité globale des facteurs	Productivité globale des facteurs	Indice 2010=100
4		Contribue à l'augmentation de la productivité réelle du travail par heures travaillées (taux de croissance moyen sur 3 ans)	Productivité réelle du travail par heures travaillées (taux de croissance moyen sur 3 ans)	%
4		Contribue à l'augmentation de la productivité des ressources	Productivité des ressources	Indice 2000=100
4		Contribue à l'augmentation de la valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière	Valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière, en proportion de la valeur ajoutée totale des branches	% de la VA totale
4		Contribue à l'augmentation de l'emploi dans l'industrie manufacturière	Emploi dans l'industrie manufacturière, en proportion de l'emploi total	% de l'emploi
4		Contribue à la réduction des émissions de CO ₂ de l'industrie manufacturière	Émissions de CO ₂ de l'industrie manufacturière par unité de valeur ajoutée	% de la VA totale
4		Contribue à l'augmentation des dépenses intérieures brutes de "Research & Development"	Niveau des dépenses intérieures brute de "Research & Development"	% du PIB
4		Contribue à l'augmentation du nombre de chercheurs	Nombre de chercheurs pour 1 000 actifs	nb pour 1 000 actifs
5		Contribue à la réduction du nombre de personnes confrontées à la délinquance, à la violence ou au vandalisme dans leur quartier, en proportion de la population totale	Nombre de personnes confrontées à la délinquance, à la violence ou au vandalisme dans leur quartier, en proportion de la population totale	%
5		Contribue à la réduction du pourcentage du territoire transformé en zones artificialisées	Zones artificialisées	% du territoire
5		Contribue à l'augmentation des dépenses totales de protection environnementale	Dépenses totales de protection environnementale	millions EUR
6		Contribue à l'augmentation de l'utilisation des transports publics	Utilisation des transports publics	% des voyageurs
7		Contribue à la fertilité des sols sans nuire à la qualité des eaux de surface et/ou les eaux souterraines, de provoquer l'eutrophisation des eaux et de dégrader les écosystèmes terrestres et/ou aquatiques (unité : kg d'azote par ha surface agricole utile surface agricole utile SAU)?	Bilan des substances nutritives d'azote	kg d'azote par ha surface agricole utile (SAU)
7		Contribue à la fertilité des sols sans nuire à la qualité des eaux de surface et/ou les eaux souterraines, de provoquer l'eutrophisation des eaux et de dégrader les écosystèmes terrestres et/ou aquatiques (unité : kg de phosphore par ha surface agricole utile SAU)	Bilan des substances nutritives phosphorées	kg de phosphore par ha surface agricole utile (SAU)
7		Contribue à une consommation durable d'une eau de robinet de qualité potable	Part des dépenses en eau dans le total des dépenses des ménages	%

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
7		Contribue à l'augmentation du pourcentage des masses d'eau de surface naturelles ayant atteint un état écologique "satisfaisant" et des masses d'eau souterraine ayant atteint un bon état chimique	Pourcentage des masses d'eau de surface naturelles ayant atteint un état écologique "satisfaisant" et des masses d'eau souterraine ayant atteint un bon état chimique	%
7		Contribue à l'augmentation de l'efficacité de l'usage de l'eau	Efficacité de l'usage de l'eau	m³/millions EUR
7		Contribuer à une protection des masses d'eau de surfaces et les masses d'eau souterraine par des prélèvements durables et une utilisation plus efficiente de l'eau	Indice de stress hydriques	%
7		Contribue à la préservation et/ou l'augmentation de la part de zones agricoles et forestières	Part des zones agricoles et forestières	% du territoire
7		Contribue à l'augmentation de la part du territoire désignée comme zone protégée pour la biodiversité	Part du territoire désignée comme zone protégée pour la biodiversité	% du territoire
7		Contribue à la protection des oiseaux inscrits sur la liste rouge des espèces menacées	Nombre d'espèces sur la liste rouge des oiseaux	Nb d'espèces
7		Contribue à la lutte contre les espèces exotiques invasives inscrites sur la liste noire	Nombre de taxons sur la liste noire des plantes vasculaires	Nb de taxons
7		Contribue à la favorabilité de l'état de conservation des habitats	État de conservation des habitats	% favorables
8		Contribue à la réduction de l'intensité énergétique	Intensité énergétique	Térajoules/millions EUR
8		Contribue à la réduction de la consommation finale d'énergie	Consommation finale d'énergie	GWh
8		Contribue à l'augmentation de la part des énergies renouvelables dans la consommation finale d'énergie	Part des énergies renouvelables dans la consommation finale d'énergie	%
8		Contribue à la réduction de la part des dépenses énergétiques dans le total des dépenses des ménages	Part des dépenses énergétiques dans le total des dépenses des ménages	%
8		Contribue à la réduction du total des émissions de gaz à effet de serre	Total des émissions de gaz à effet de serre	millions tonnes CO ₂
8		Contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre hors système d'échanges de quotas d'émission (SEQUE)	Émissions de gaz à effet de serre hors système d'échanges de quotas d'émission (SEQUE)	millions tonnes CO ₂
8		Contribue à la réduction de l'intensité des émissions de gaz à effet de serre	Intensité des émissions de gaz à effet de serre	kg CO ₂ / EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Éducation	Aide au développement - Éducation	millions EUR

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Agriculture	Aide au développement - Agriculture	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Santé de base	Aide au développement - Santé de base	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de la part des étudiants des pays en développement qui étudient au Luxembourg	Part des étudiants des pays en développement qui étudient au Luxembourg	%
9		Contribue à l'augmentation du montant des bourses d'étude	Montant des bourses d'étude	millions EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Eau et assainissement	Aide au développement - Eau et assainissement	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Énergie	Aide au développement - Énergie	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Lois et règlements commerciaux	Aide au développement - Lois et règlements commerciaux	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation du montant des dépenses sociales exprimé en ratio du PIB	Montant des dépenses sociales exprimé en ratio du PIB	% du PIB
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés (absolu)	Aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés (en proportion du montant total d'aide au développement)	Aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés, en proportion du montant total d'aide au développement	%
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Prévention et préparation aux catastrophes	Aide au développement - Prévention et préparation aux catastrophes	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'engagement international de 100 milliards USD pour dépenses liées au climat	Contribution à l'engagement international de 100 milliards USD pour dépenses liées au climat	millions EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement avec marqueur biodiversité	Aide au développement avec marqueur biodiversité	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant total, en proportion du revenu national brut	Aide publique nette au développement, montant total, en proportion du revenu national brut	% du RNB
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Coopération technique	Aide au développement – Coopération technique	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à la réduction de la dette publique en proportion du produit intérieur brut	Dette publique en proportion du produit intérieur brut	% du PIB
9		Contribue à l'augmentation du montant investi dans des projets de soutien à l'enseignement supérieur	Montant investi dans des projets de soutien à l'enseignement supérieur	millions EUR (prix constant 2016)

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique au développement - Renforcement de la société civile dans les pays partenaires	Aide publique au développement - Renforcement de la société civile dans les pays partenaires	millions EUR (prix constant 2016)
10		Contribue à l'action climatique dans les pays en développement et à la protection du climat au niveau global	Contributions déterminées au niveau national (CDN) à la réduction des émissions de gaz à effet de serre	millions EUR
10		Contribue à l'augmentation de l'alimentation du fonds climat énergie	Fonds climat et énergie	millions EUR
10		Contribue à l'augmentation de la part des taxes environnementales dans le total des taxes nationales	Part des taxes environnementales dans le total des taxes nationales	% du revenu fiscal

FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de Adobe Systems Incorporated.

1. Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant : 1° introduction de l'article L. 142-3bis dans le Code du travail ; 2° modification des articles L. 142-2, L. 142-3, L. 143-2, L. 144-6, L. 145-1, L. 145-4 et L. 145-6 du Code du travail		
Ministre initiateur :	Le Ministre du Travail		
Auteur(s) :	Nadine Welter, Marco Boly		
Téléphone :	247-86315; 247-76100	Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu; marco.boly@itm.etat.lu
Objectif du projet :	Le projet de loi a pour objet de: 1° adapter la législation nationale en matière de détachement de salariés afin de se conformer aux exigences découlant des dispositions de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»); 2° modifier certaines autres dispositions du Code du travail en lien avec le détachement, dans un but d'amélioration des dispositions existantes ; 3° regrouper au sein d'un même projet les modifications relatives au détachement en intégrant celles relatives au détachement du projet de loi n°7319 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.		
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s) :	Inspection du travail et des mines		
Date :	07/07/2026		

2. Objectifs à valeur constitutionnelle

Le projet contribue-t-il à la réalisation des objectifs à valeur constitutionnelle ? ☒ Oui ☐ Non

Dans l'affirmative, veuillez sélectionner les objectifs concernés et veuillez fournir une brève explication dans la case «Remarques» indiquant en quoi cet ou ces objectifs sont réalisés :

☒ Garantir le droit au travail et veiller à assurer l'exercice de ce droit

☐ Promouvoir le dialogue social

☐ Veiller à ce que toute personne puisse vivre dignement et dispose d'un logement approprié

- ☐ Garantir la protection de l'environnement humain et naturel en œuvrant à l'établissement d'un équilibre durable entre la conservation de la nature, en particulier sa capacité de renouvellement, ainsi que la sauvegarde de la biodiversité, et satisfaction des besoins des générations présentes et futures
- ☐ S'engager à lutter contre le dérèglement climatique et œuvrer en faveur de la neutralité climatique
- ☐ Protéger le bien-être des animaux
- ☐ Garantir l'accès à la culture et le droit à l'épanouissement culturel
- ☐ Promouvoir la protection du patrimoine culturel
- ☐ Promouvoir la liberté de la recherche scientifique dans le respect des valeurs d'une société démocratique fondée sur les droits fondamentaux et les libertés publiques

Remarques :

3. Mieux légiférer

1) Chambre(s) professionnelle(s) à saisir / saisi(e)s pour avis ¹ :

- ☒ Chambre des fonctionnaires et employés publics
- ☒ Chambre des salariés
- ☒ Chambre des métiers
- ☒ Chambre de commerce
- ☒ Chambre d'agriculture

¹ Veuillez indiquer la/les Chambre(s) professionnelle(s) saisie(s) du projet sous rubrique suite à son approbation par le Conseil de gouvernement.

2) Autre(s) partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) à saisir / saisi(e)s pour avis : ☐ Oui ☒ Non

Si oui, laquelle / lesquelles :

Remarques / Observations :

3) En cas de transposition de directives européennes, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? ☒ Oui ☐ Non ☐ N.a. ²

Si non, pourquoi ?

4) Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales : ☒ Oui ☐ Non
- Citoyens : ☐ Oui ☒ Non
- Administrations : ☒ Oui ☐ Non

5) Le principe « Think small first » est-il respecté ?

(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

☐ Oui ☐ Non ☒ N.a. ²

Remarques / Observations :

6) Le projet contribue-t-il à la simplification administrative, notamment en supprimant ou en simplifiant des régimes d'autorisation et de déclaration existants, en réduisant les délais de réponse de l'administration, en réduisant la charge administrative pour les destinataires ou en améliorant la qualité des procédures ou de la réglementation ? ☒ Oui ☐ Non

Remarques / Observations :

7) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a. ²

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

8) Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a. ²

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :

² N.a. : non applicable.

4. Digitalisation et données

9) Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'État (e-Government ou application back-office) ? ☐ Oui ☒ Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

10) Le projet tient-il compte du principe « digital by default » (priorisation de la voie numérique) ? ☐ Oui ☒ Non

11) Le projet crée-t-il une démarche administrative qui nécessite des informations ou des données à caractère personnel sur les destinataires ? ☐ Oui ☒ Non

Si oui, ces informations ou données à caractère personnel peuvent-elles être obtenues auprès d'une ou plusieurs administrations conformément au principe « Once only » ?

12) Le projet envisage-t-il la création ou l'adaptation d'une banque de données ? ☒ Oui ☐ Non

5. Égalité des chances (à remplir pour les projets de règlements grand-ducaux) ³

13) Le projet est-il :

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? ☐ Oui ☒ Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? ☐ Oui ☒ Non

Si oui, expliquez de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? ☒ Oui ☐ Non

Si oui, expliquez pourquoi :

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? ☐ Oui ☒ Non

Si oui, expliquez de quelle manière :

- 14) Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ?** ☐ Oui ☐ Non ☒ N.a. ²

Si oui, expliquez de quelle manière :

³ Pour les projets de loi, il convient de se référer au point 1 « Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous. » du Nohaltegkeetscheck.

6. Projets nécessitant une notification auprès de la Commission européenne

- 15) Directive « services » : Le projet introduit-il une exigence en matière d'établissement ou de prestation de services transfrontalière ?** ☐ Oui ☒ Non ☐ N.a. ²

Si oui, veuillez contacter le Ministère de l'Economie en suivant les démarches suivantes :

<https://meco.gouvernement.lu/fr/domaines-activites/politique-europeenne/notifications-directive-services.html>

- 16) Directive « règles techniques » : Le projet introduit-il une exigence ou réglementation technique par rapport à un produit ou à un service de la société de l'information (domaine de la technologie et de l'information)?** ☐ Oui ☐ Non ☒ N.a. ²

Si oui, veuillez contacter l'ILNAS en suivant les démarches suivantes :

<https://portail-qualite.public.lu/content/dam/qualite/publications/normalisation/2017/ilnas-notification-infoflyer-web.pdf>

