



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 6989

Projet de loi portant

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

Date de dépôt : 11-05-2016

Date de l'avis du Conseil d'État : 14-12-2016

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
20-04-2017	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
11-05-2016	Déposé	6989/00	<u>7</u>
16-06-2016	Avis de la Chambre des Salariés (9.6.2016)	6989/01	<u>44</u>
29-07-2016	Avis de la Chambre de Commerce (22.7.2016)	6989/02	<u>60</u>
12-10-2016	Avis du Conseil d'État (11.10.2016)	6989/03	<u>69</u>
24-10-2016	Avis de la Chambre des Métiers (13.10.2016)	6989/04	<u>82</u>
23-11-2016	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	6989/05	<u>95</u>
23-11-2016	Changement d'intitulé Ancien intitulé : Projet de loi portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer [...]	6989/05	<u>112</u>
14-12-2016	Avis complémentaire du Conseil d'État (13.12.2016)	6989/06	<u>129</u>
01-02-2017	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Georges Engel	6989/07	<u>132</u>
07-02-2017	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°22 Une demande de dispense du second vote a été introduite	6989	<u>169</u>
02-03-2017	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (02-03-2017) Evacué par dispense du second vote (02-03-2017)	6989/08	<u>171</u>
25-01-2017	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (14) de la reunion du 25 janvier 2017	14	<u>174</u>
23-11-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (09) de la reunion du 23 novembre 2016	09	<u>183</u>
07-11-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (04) de la reunion du 7 novembre 2016	04	<u>189</u>
24-10-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (02) de la reunion du 24 octobre 2016	02	<u>223</u>
20-03-2017	Publié au Mémorial A n°300 en page 1	6989	<u>246</u>

Résumé

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

Résumé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Concernant l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives, il est introduit un nouveau chapitre au Code du travail régissant la reconnaissance et l'exécution d'une

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

6989/00

N° 6989

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

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

* * *

*(Dépôt: le 11.5.2016)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (4.5.2016).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	13
4) Commentaire des articles	20
5) Fiche financière	24
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	24
7) Texte coordonné.....	27
8) Tableau de correspondance	36

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant 1. modification du Code du travail; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises.

Palais de Luxembourg, le 4 mai 2016

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
de l'Economie sociale et solidaire,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

ANTECEDENTS

1) La directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

La directive 96/71/CE (ci-après directive détachement) a visé à supprimer les obstacles susceptibles d'entraver l'exercice de la libre prestation de services, prévu au Traité instituant la Communauté européenne, tout en assurant la protection des travailleurs détachés.

Selon la directive détachement, on entend par travailleur détaché, tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement. La notion de travailleur est celle qui est d'application dans le droit de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

La directive détachement prévoit un „noyau dur“ de règles impératives de protection, fixées par l'Etat membre sur le territoire duquel le travail est exécuté. En plus, la directive détachement dispose qu'une promotion de la prestation de services dans un cadre transnational nécessite une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs. Dans ce cadre, la directive détachement prévoit que les Etats membres veillent à ce que, sur leur territoire, les entreprises entrant dans son champ d'application, garantissent aux travailleurs détachés les conditions de travail et d'emploi qui sont fixées par les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou les conventions collectives d'application générale concernant les activités du domaine de la construction, qui portent sur les matières suivantes:

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- la durée minimale des congés annuels payés;
- les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires;
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

La directive détachement a laissé la possibilité aux Etats membres d'imposer l'application de conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles énumérées dans la directive, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public et ceci dans le respect du Traité.

Le Grand-Duché de Luxembourg a transposé la directive détachement susmentionnée en droit national par la loi du 20 décembre 2002.

Dans la suite cette loi a été intégrée dans le Code du travail et les dispositions afférentes figurent aux articles L.010-1 et L.141-1 et suivants.

2) La loi du 20 décembre 2002 transposant la directive 96/71/CE

Avec la transposition de la directive détachement en droit national, le législateur a saisi l'occasion d'ancrer les droits sociaux des travailleurs dans l'instrumentaire juridique et d'accorder à l'Inspection du travail et des mines certains moyens de contrôle du droit du travail et ceci pour toutes les personnes travaillant sur le territoire luxembourgeois.

La loi du 20 décembre 2002 a profité de la flexibilité de l'article 3, paragraphe 10, 2e tiret de la directive détachement¹, et étendu les dispositions de fond à respecter, et ce aussi pour les travailleurs détachés, à tous les secteurs et pour toutes les activités.

Dans un but d'ancrer la notion d'ordre public social dans le droit positif luxembourgeois, le législateur a ajouté à la liste minimale des dispositions sociales, dont l'application est garantie à tous les travailleurs:

- l'obligation de disposer d'un contrat de travail écrit;
- les dispositions concernant le travail à temps partiel;
- les dispositions concernant le travail à durée déterminée;
- les dispositions relatives aux conventions collectives;
- l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie.

La loi du 20 décembre 2002 a également renforcé les moyens de contrôle de l'Inspection du travail et des mines en obligeant toutes les entreprises, dont un ou plusieurs travailleurs exercent une activité sur le territoire luxembourgeois d'informer l'Inspection du travail et des mines avant le commencement des travaux et de rendre accessible sur simple demande les indications indispensables à un contrôle, à savoir:

- les noms, prénoms, date et lieu de naissance, état civil, nationalité et profession des travailleurs;
- la qualification exacte des travailleurs;
- la qualité dans laquelle ils sont engagés dans l'entreprise et l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés;
- le domicile et, le cas échéant, la résidence habituelle des travailleurs;
- s'il y a lieu, l'autorisation de séjour ou le permis de travail;
- le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée des travaux;
- la copie du formulaire E 101, ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
- la copie du contrat de travail ou du document établi en vertu de la directive 91/533/CEE 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.

En outre l'article 8 de la loi du 20 décembre 2002 a obligé toute entreprise de conserver au Luxembourg entre les mains d'un mandataire ad hoc y résidant, les documents nécessaires à un contrôle de l'inspection du travail et des mines.

3) L'arrêt C-319/06 du 19 juin 2008 de la Cour de Justice des Communautés européennes

En avril 2004, la Commission européenne a reproché au Grand-Duché de Luxembourg d'avoir manqué de transposer correctement et de manière complète la directive 96/71/CE.

Le 19 juin 2008, la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) a rendu un arrêt à l'encontre du Grand-Duché de Luxembourg, le condamnant sur plusieurs points.

L'interprétation trop large de la notion d'ordre public national était au coeur des critiques formulées par la CJCE. Cette dernière a considéré que le législateur luxembourgeois a qualifié à tort de dispositions de police relevant de l'ordre public national, les dispositions faisant part du „noyau dur“ des réglementations visées par la directive détachement. Il s'agit des dispositions suivantes:

- la législation sur l'adaptation des rémunérations au coût de la vie;
- la législation sur les conventions collectives;

¹ Article 3, paragraphe 10. de la directive 96/71/CE „La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les Etats membres, dans le respect du traité, imposent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres Etats, d'une façon égale:

- des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1 premier alinéa, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public;
- des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales au sens du paragraphe 8 et concernant des activités autres que celles visées à l'annexe.“

- la législation sur le travail à temps partiel et sur le travail à durée déterminée;
- la législation appliquant la directive 91/533 sur la preuve écrite de la relation de travail.

En matière d'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie, la CJCE déclare que le législateur communautaire a entendu limiter la faculté d'intervention des Etats membres, en ce qui concerne les salaires, au taux de salaire minimum. Selon la CJCE, le Luxembourg ne pouvait donc pas imposer aux entreprises détachantes sur son territoire de procéder à une adaptation automatique des salaires au coût de la vie, autres que les salaires minima, comme prévu à l'article 3, paragraphe 1 de la directive détachement.

Quant aux dispositions d'ordre public découlant de conventions collectives, la CJCE a déclaré que la directive détachement ne mentionnait pas que les dispositions ayant trait aux conventions collectives puissent, per se et sans autre précision, relever de la notion d'ordre public. La CJCE a souligné le second tiret du paragraphe 10 de l'article 3 de la directive détachement, qui donne la permission aux Etats membres d'imposer des conditions de travail et d'emploi fixées dans les conventions collectives ou sentences arbitrales, qui se rapporte exclusivement aux conditions de travail et d'emploi fixées par les conventions collectives déclarées d'obligation générale.

La CJCE a jugé superflues les dispositions relatives au travail à temps partiel et au travail à durée déterminée, étant donné que le respect de ces dispositions fait déjà l'objet d'un contrôle dans l'Etat membre d'envoi.

L'exigence d'un contrat de travail écrit a également été jugée superflue par la CJCE, étant donné que la directive 91/533/CEE, qui s'applique à tous les Etats membres, garantit le respect de cette obligation par l'Etat membre dont sont originaires les travailleurs détachés.

Ayant trait aux procédures de contrôle, la CJCE a critiqué le législateur national d'entraîner, par un manque de clarté, une insécurité juridique pour les entreprises désirant détacher des travailleurs au Luxembourg. Le fait que toute entreprise souhaitant effectuer un détachement au Luxembourg soit contrainte de rendre accessible à l'Inspection du travail et des mines les documents nécessaires à un contrôle, et ceci avant le commencement des travaux, entrave, selon la CJCE, la liberté de prestation de services et viole de surcroît l'article 49 du Traité CE.

L'obligation de l'entreprise détachante de devoir désigner un mandataire ad hoc résidant au Luxembourg, qui conserve tous les documents nécessaires aux fins des contrôles et ceci pour une période précédant et suivant la prestation de services, a également été considérée par la CJCE comme une restriction à la libre prestation de services, alors que cette disposition entraînerait des charges administratives et financières supplémentaires pour les entreprises, établies dans un autre Etat membre. De plus, la CJCE a déclaré illégal le caractère contraignant du système.

4) La loi du 11 avril 2010 portant modification des articles L.010-1, L.141-1, L.142-2, L.142-3 et L.142-4 du Code du travail

La loi du 11 avril 2010 a assuré la mise en conformité de la législation avec l'arrêt 319/06 de la CJCE par rapport aux points suivants:

Etendue de la notion d'ordre public social national

Le „noyau dur“ de notre droit du travail, consacré à l'article L.010-1 du Code du travail, est resté entièrement intact.

La loi du 11 avril 2010 a laissé inchangée la liste des dispositions minimales de droit du travail qui sont d'ordre public national énumérées à l'article L.010-1 du Code du travail tout en supprimant la référence aux salariés détachés. Cette modification a eu comme corollaire une modification de l'article L.141-1 du Code du travail en y précisant expressément dans son alinéa 1^{er} quelles dispositions d'ordre public s'appliquent aux entreprises détachant des salariés sur le territoire du Grand-Duché.

L'alinéa 2 du paragraphe 1 de l'article L.141-1 que la loi modificative du 11 avril 2010 a introduit tient compte du jugement de la CJCE en précisant que l'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie prévue au point 2. de l'article L.010-1 s'applique, pour les salariés détachés, uniquement par rapport au salaire social minimum légal ou conventionnel déclaré d'obligation générale.

Procédures de contrôle

Un dernier volet important concernait les procédures de contrôle prévues aux articles L.142-2 et suivants du Code du travail.

La loi du 11 avril 2010 a remplacé l'obligation d'informer l'Inspection du travail et des mines avant le début des travaux, par l'obligation de l'informer dès le début des travaux. Le texte a été clarifié en le limitant à une information du début du détachement et à la transmission par toute voie utile et simple des indications indispensables à l'action de l'Inspection du travail et des mines.

La loi du 11 avril 2010 a également remplacé la notion de mandataire ad hoc par celle d'une personne physique présente sur le territoire luxembourgeois. Les documents nécessaires pour assurer un contrôle de l'application de la directive détachement sont énumérés. Y sont ajoutés les documents relatifs au contrat de travail et à la législation du pays d'envoi concernant le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée.

Enfin, un certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant, délivrée par le Ministre ayant les classes moyennes dans ses attributions est depuis lors exigé conformément à la loi du 19 juin 2009 sur la reconnaissance des qualifications professionnelles.

5) 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

La directive 2014/67/UE (ci-après directive d'exécution) a pour finalité de prévenir, d'éviter et de combattre toute violation et tout contournement des règles applicables dans le cadre de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne. Il s'agit ainsi d'améliorer la mise en oeuvre de la directive détachement.

Celle-ci a donné lieu à de nombreux cas où les droits sociaux ont été contournés. Il est devenu indispensable de revoir la directive de 1996 suite aussi à un nouvel élargissement qui a fait entrer dans l'UE des pays où les niveaux de salaires et de protection sociale sont considérablement moins élevés. Il y a eu une forte demande de réviser la directive de 1996. La Commission a fait le choix d'une directive d'exécution jugeant que son adoption serait politiquement plus aisée, compte tenu des divergences entre Etats membres sur ce dossier.

Le but devant être un meilleur équilibre entre les dimensions économique, dont la libre prestation de service, et sociale, et donc le respect des législations sociales dans le pays de détachement. Une des principales innovations consiste dans l'introduction d'une responsabilité verticale qui comprend le donneur d'ordre et les entreprises qui sous-traitent.

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

En résumé la directive d'exécution poursuit un double objectif:

- Garantir aux travailleurs détachés un niveau approprié de protection;
- Faciliter l'exercice de la liberté de prestation de service et promouvoir une concurrence loyale entre prestataires de services.

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

Tout en sachant que le marché intérieur européen, y compris le principe de la libre circulation des personnes, des biens et des services est de la plus haute importance pour la croissance de nos économies et est essentiel pour le redressement de l'économie en Europe et dans notre pays, il importe d'en éviter à tout prix les possibles effets négatifs tels que salaires au rabais, abus et fraudes aux cotisations de sécurité sociale.

En effet, ces phénomènes sont inacceptables tant du point de vue de la protection des salariés que dans la perspective d'une concurrence loyale entre employeurs.

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

Il ne s'agit pas de mettre un frein à la libre circulation des salariés dans le cadre du marché intérieur mais uniquement de faire respecter les mêmes règles par tous.

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

En effet les nouvelles réalités du terrain et plus particulièrement le nombre croissant de situations de détachement constatées par l'Inspection du travail et des mines et documentées dans les tableaux annexés créent une réelle nécessité de renforcer les moyens mis à disposition de cette Administration, qui par ailleurs est en train d'être réorganisée et modernisée afin de mieux suffire à ses missions.

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

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

Quant à la responsabilité des entreprises dans les chaînes de sous-traitance le projet met en place un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées qu'elles soient des entreprises détachantes ou des entreprises établies sur le territoire luxembourgeois.

Ce mécanisme assurera une meilleure protection du salarié en cas d'infraction aux dispositions d'ordre public prévues au paragraphe premier de l'article L.010-1.

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

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

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

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

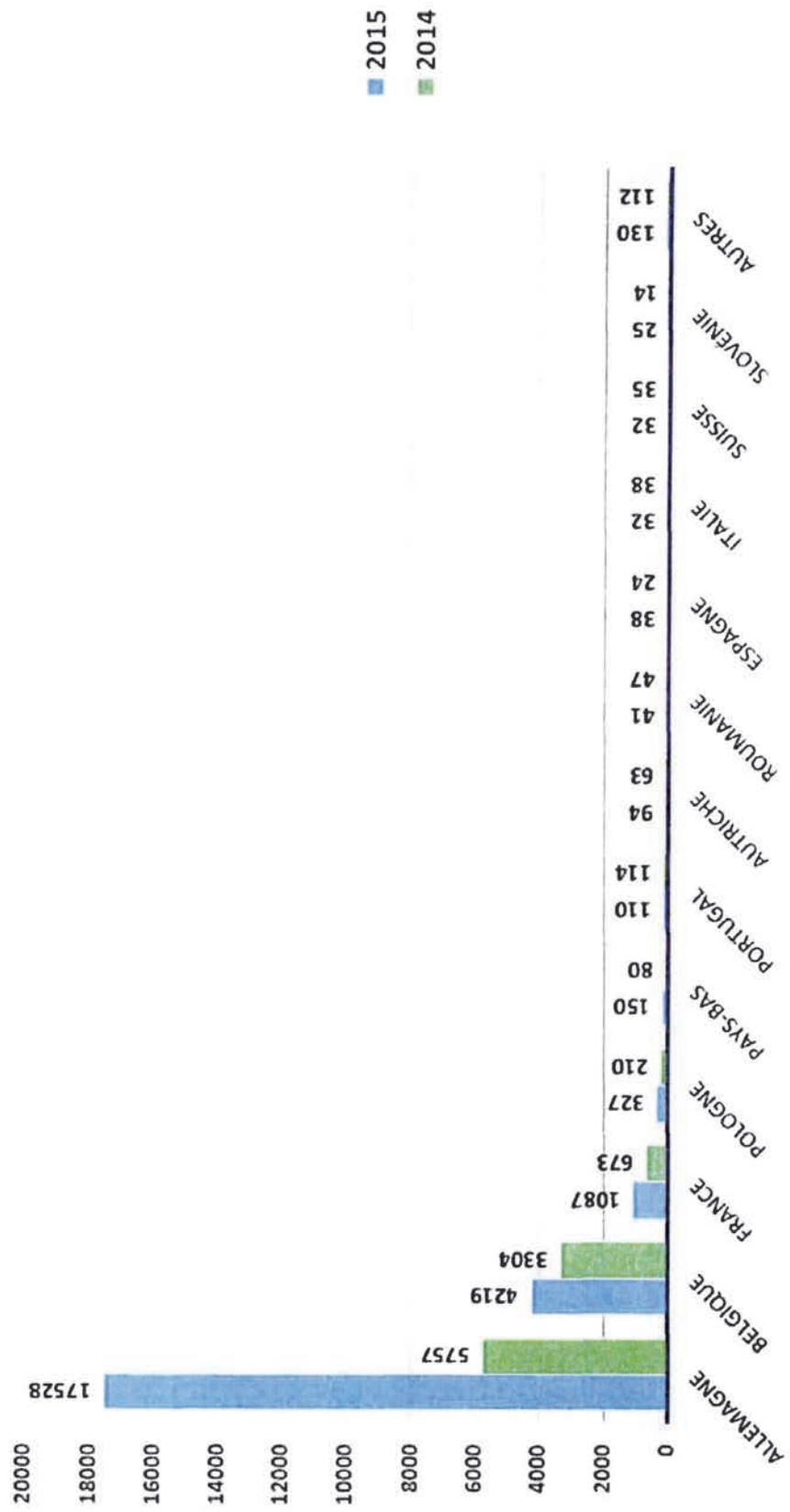
Conformément à la directive le projet prévoit également un régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas d'infractions aux dispositions relatives au détachement de salariés. Ainsi une amende administrative de 2.500 euros par salarié avec un montant maximal de 50.000 euros est prévu.

Concernant l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives il est introduit un nouveau chapitre au Code du travail régissant la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée

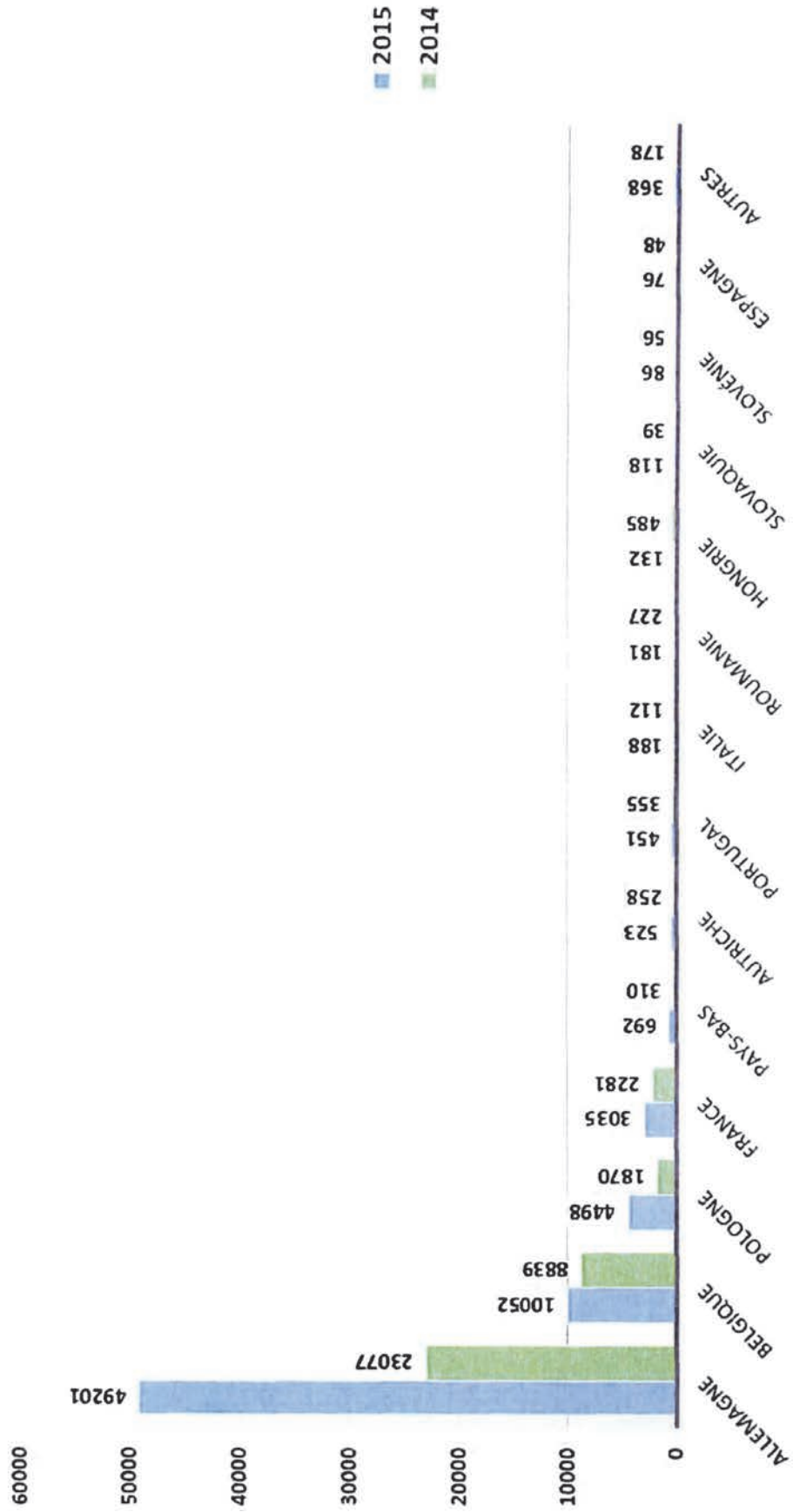
par un autre Etat membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans un autre Etat membre de l'Union européenne à un prestataire de service établi au Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement ainsi que la demande de reconnaissance et d'exécution de telles sanctions et amendes du Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne.

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

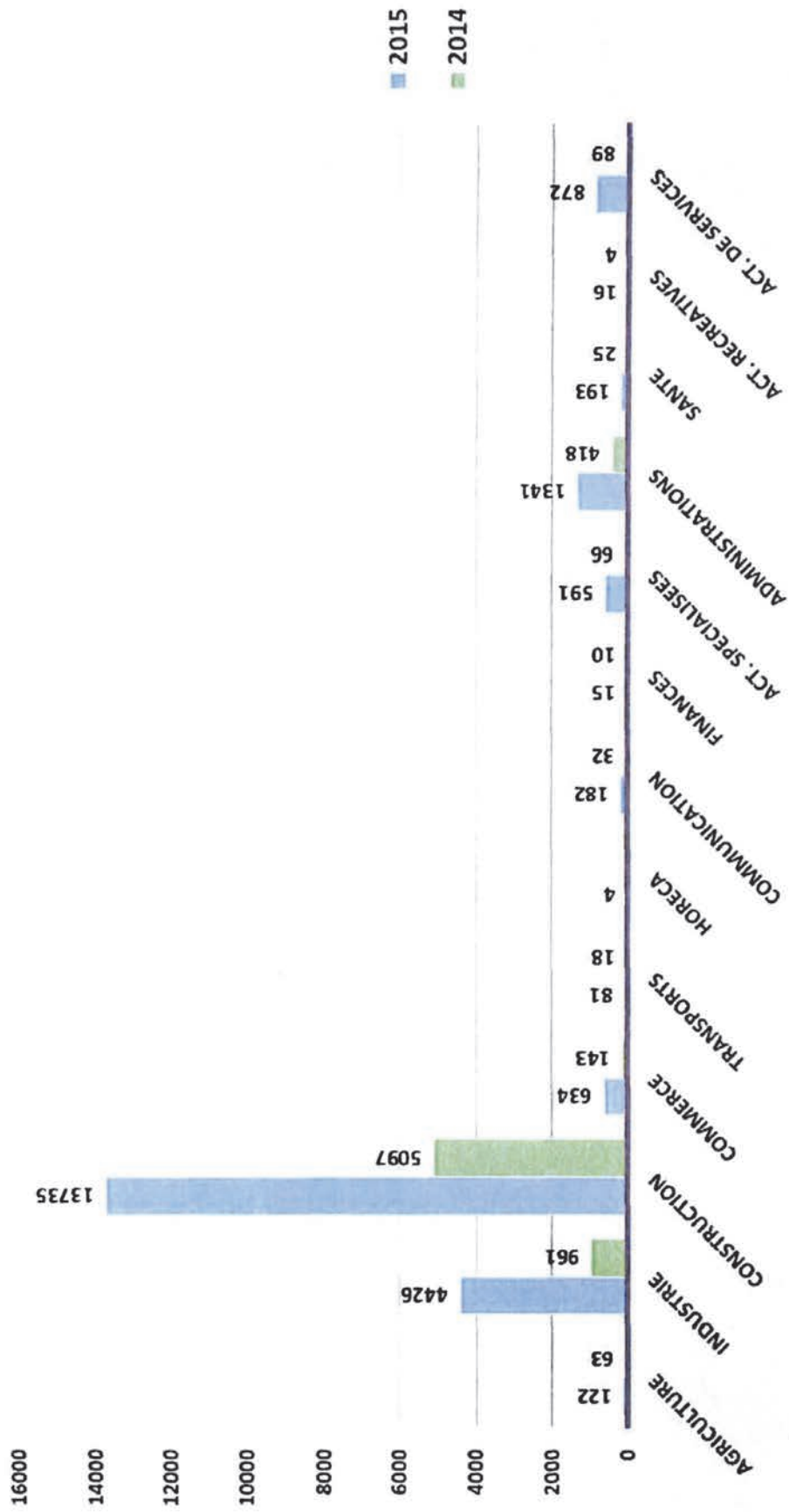
Déclarations détachement/Pays



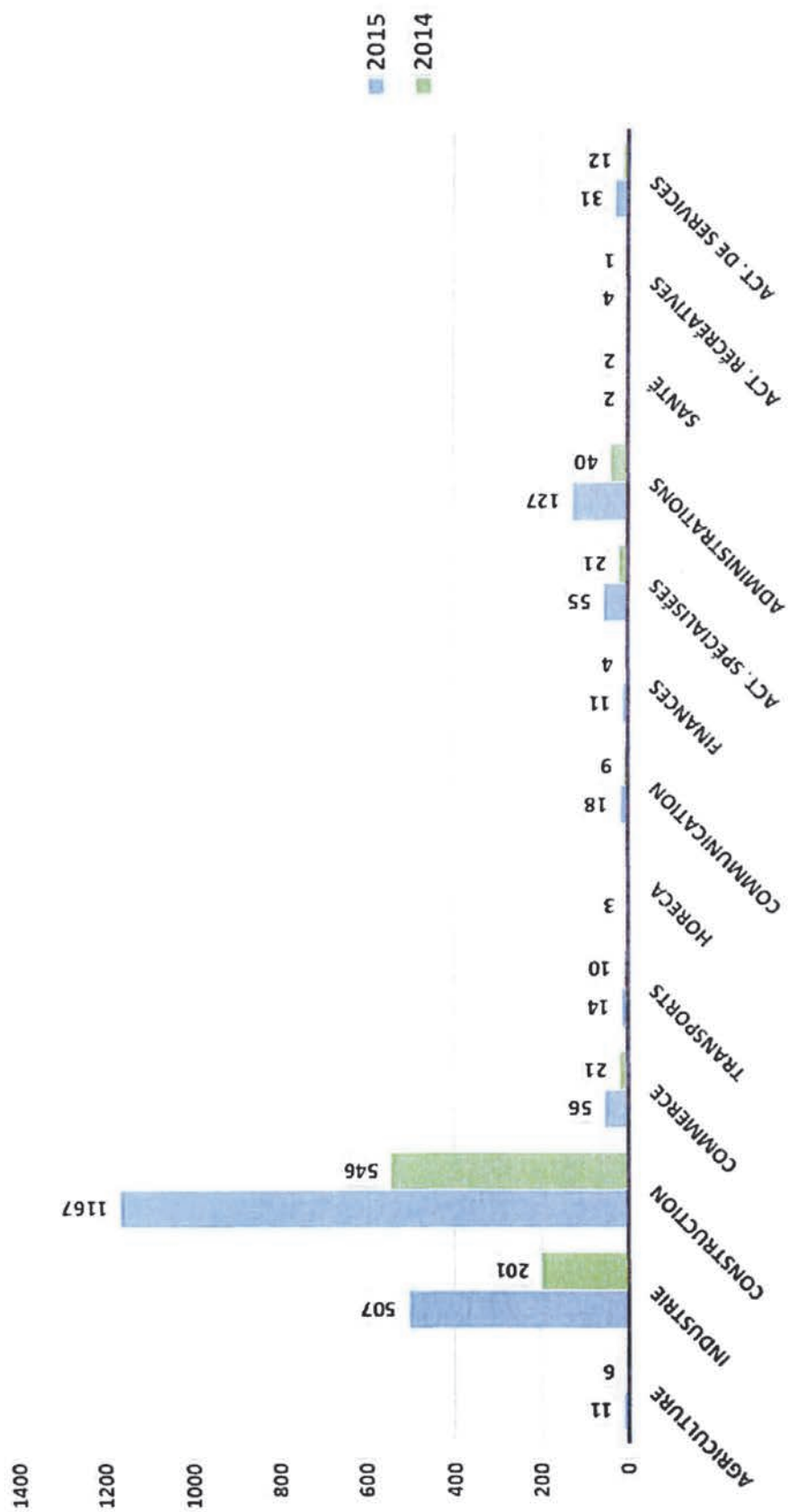
Salariés détachés/Pays



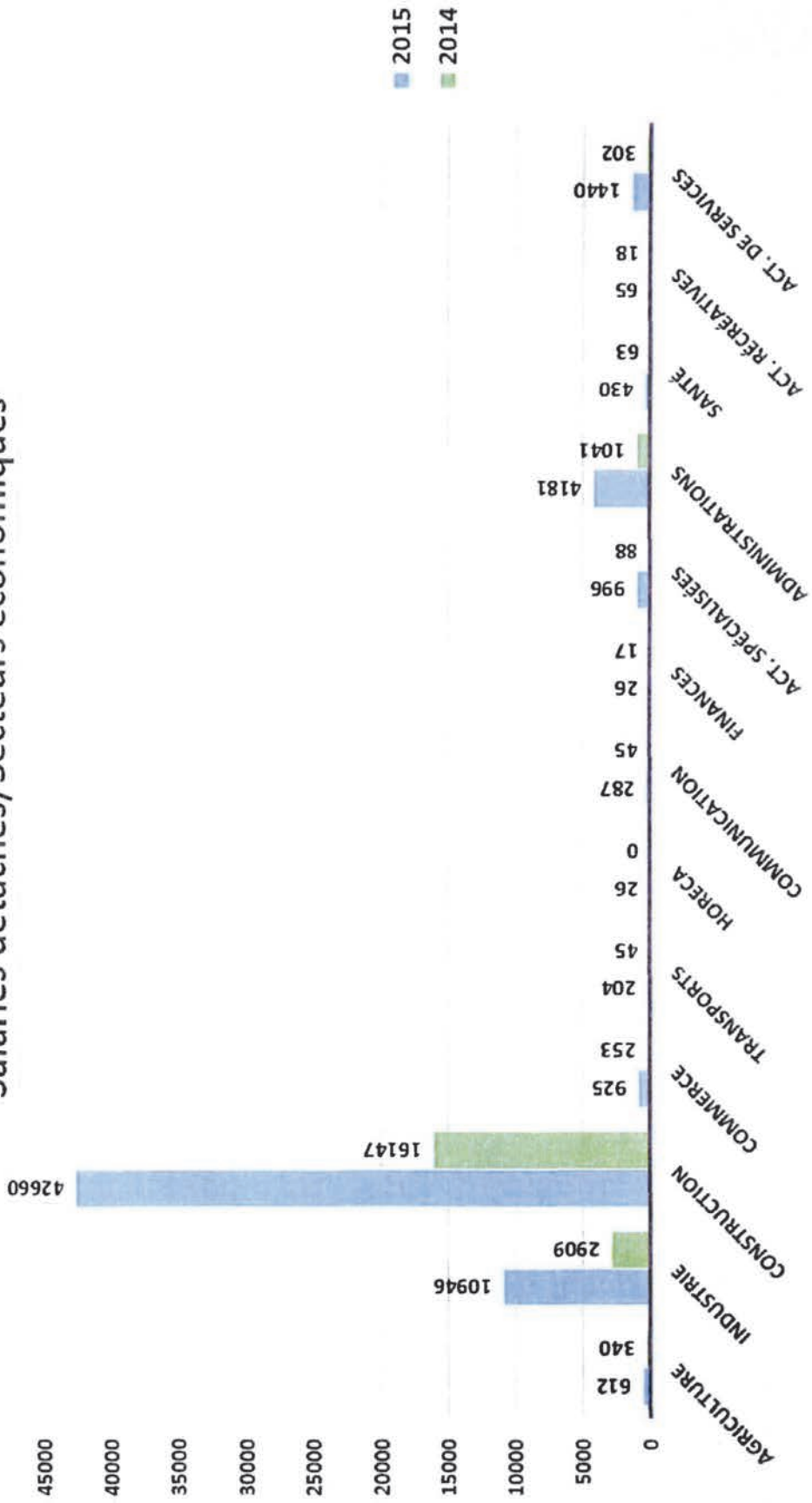
Déclarations détachement/Secteurs économiques



Entreprises détachantes/Secteurs économiques



Salariés détachés/Secteurs économiques



TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1er. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° L'article L.010-1 est complété des paragraphes 2 et 3 de la teneur suivante:

- „(2) a) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de service ou le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.
- b) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées au paragraphe 1, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.
- Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique tant à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect, ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.
- c) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.
- d) En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au point b) du présent article, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.
- e) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes.
- f) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2 (1).

(3) Les dispositions prévues au présent chapitre ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.“

2° L'alinéa premier du paragraphe 1 de l'article L.141-1 est modifié comme suit:

„Les dispositions du paragraphe 1 de l'article L.010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, et celles des paragraphes 2 et 3, sont applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime.“

3° L'article L.141-1 est complété d'un paragraphe (5) de la teneur suivante:

„(5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaire.“

4° L'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre Premier prend la teneur suivante:

„Chapitre II.– Contrôle de l'application“

5° L'article L.142-2 prend la teneur suivante:

„Art. L.142-2. Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 doit, dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, 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. les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif;
2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois, 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;
3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestations de services;
4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalité et professions des salariés;
6. la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, 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 prestations de services ayant un objet différent.

6° L'article L.142-3 prend la teneur suivante:

„Art. L.142-3. Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, à compter du jour du commencement du détachement, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, les documents nécessaires suivants pour prouver les informations visées à l'article L.142-2:

1. la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant;
2. le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes, prévu par la loi du 19 juin 2009 ayant pour objet la transposition de la directive 2005/36/CE pour ce qui est a) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service;
3. l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1; ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
4. le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines;
5. soit la copie du contrat de travail, soit une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations;
6. une attestation de conformité, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou exerce habituellement son travail de la relation de travail des salariés détachés, au moment de leur détachement, par rapport à la législation compétente ayant transposé les directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée;
7. les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés;
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. une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents.

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.“

7° Les paragraphes 1 et 3 de l'article 1.142-4 sont modifiés comme suit:

„**Art. 1.142-4.** (1) Dans le cadre de la mission lui incombant en application du présent titre, l'inspection du travail et des mines collabore étroitement notamment avec les services du Ministre ayant le droit d'établissement dans ses attributions, du Ministre ayant la santé dans ses attributions, du Ministre ayant l'immigration dans ses attributions, du Ministre ayant les travaux publics dans ses attributions, l'Administration des Douanes et Accises, la Police grand-ducale, l'Administration des Ponts et Chaussées, l'Administration des Bâtiments publics, l'Agence pour le développement de l'emploi, l'Administration des Contributions directes, l'Administration de l'enregistrement et des domaines et l'Association d'Assurance Accident.

(3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1 sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède.“

8° L'article L.142-5 est abrogé.

9° Il est ajouté un nouveau Chapitre III, comprenant les articles L.143-1 et L.143-2, au Titre IV du Livre premier de la teneur suivante:

„**Chapitre III. Contentieux et sanctions**

Art. L.143-1 (1) Pour faire valoir leurs droits aux conditions de travail et d'emploi garantis par le présent Titre, les détachés au sens de l'article L.141-1 peuvent, y compris après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, intenter une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existant en matière de compétence judiciaire, une action en justice devant les juridictions compétentes d'un autre Etat.

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément aux articles L.161-4 et L.161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus au salarié détaché en cas de violation des règles et conditions liées au détachement, et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

(3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que:

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre;
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Lorsqu'une action en justice, relevant du champ d'application du présent Titre, est intentée par un salarié détaché, les organisations syndicales visées peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

Art. L.143-2. (1) Les infractions aux dispositions des articles L.010-1, L.142-2 et L.142-3 sont punies d'une amende administrative de 2.500 euros par salarié détaché et de 5.000 euros en cas de récidive dans le délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros.

(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1, lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2.

(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.1421. 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) La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles L.010-1, L.142-2, et L.142-3."

10° Il est ajouté un nouveau Chapitre IV, comprenant les articles L.145-1 à L.145-10, au Titre IV du Livre premier de la teneur suivante:

**„Chapitre V. – Exécution transfrontalière des sanctions
et amendes administratives pécuniaires“**

Section I^{re}. – Principes généraux

Art. L.145-1. Le présent chapitre régit:

- la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée par un autre Etat membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans un autre Etat membre de l'Union européenne à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés; et
- la notification à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision, au sens de l'article L.145-2, rendue dans un autre Etat membre de l'Union européenne; et
- la demande de reconnaissance et d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif au Grand-Duché de Luxembourg à un prestataire de services établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés.

Art. L.145-2. Par décision au sens du présent chapitre, on entend toute décision infligeant à titre définitif une sanction ou une amende administrative pécuniaire, qui a été rendue par une autorité compétente ou qui a été confirmée par une instance judiciaire ou administrative conformément au droit et aux procédures de l'Etat membre requérant.

Art. L.145-3. Par sanction ou amende administrative pécuniaire au sens du présent chapitre, on entend une obligation de payer toute somme d'argent, y compris les redevances et les majorations, infligées par la décision à exécuter, y compris les frais afférents à la procédure judiciaire ou administrative ayant conduit à la décision.

Art. L.145-4. L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité compétente:

- pour l'émission de demandes de reconnaissance et d'exécution de décisions, au sens de l'article L.145-2, vers un autre Etat membre de l'Union européenne;
- pour la reconnaissance de décisions prononcées dans un autre Etat membre et pour leur exécution sur le territoire national à l'égard d'une personne physique ou morale qui a sa résidence habituelle ou son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg;
- pour la notification à une personne physique ou morale établie au Grand-Duché de Luxembourg de décisions, au sens de l'article L.145-2, rendues dans un autre Etat membre.

*Section II. – Demande de reconnaissance et d'exécution
adressée au Grand-Duché de Luxembourg par un autre
Etat membre de l'Union européenne*

Art. L.145-5. (1) La demande de notification, de reconnaissance et d'exécution adressée par l'autorité requérante à l'Inspection du travail et des mines indique au moins:

- a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;
- b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;
- c) l'instrument permettant l'exécution au Grand-Duché de Luxembourg et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction ou l'amende administrative pécuniaire; et
- d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction ou l'amende administrative pécuniaire et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci.

(2) Outre ce qui a été prévu au paragraphe 1 du présent article, la demande indique la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au défendeur ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction ou l'amende administrative pécuniaire n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

(3) Les décisions, les demandes et les documents visés aux deux alinéas qui précèdent doivent faire l'objet d'une traduction en langue française ou allemande s'ils n'ont pas été établis dans une de ces deux langues.

Art. L145-6. La notification d'une décision ou la reconnaissance et l'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire peuvent être refusées dans les cas suivants:

- a) lorsque la demande de reconnaissance, d'exécution ou de notification ne contient pas les informations visées aux paragraphes 1 et 2 de l'article L.145-5, si elle ne répond pas aux conditions du paragraphe 3 de l'article L.145-5, 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 la reconnaissance et 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'Etat membre requis ne sont pas respectés.

Art. L.145-7. Si, au cours de la procédure d'exécution ou de notification, la sanction ou l'amende administrative fait l'objet d'une contestation ou d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière de la sanction ou de l'amende administrative est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou de l'autorité requérante concernée.

Art. L.145-8. (1) Sauf refus motivé sur base de l'article L.145-6, le Directeur de l'Inspection du travail et des mines reconnaît la décision et prend toutes les mesures nécessaires à son exécution.

(2) la décision infligeant une sanction ou amende administrative ou la demande d'exécution est notifiée au prestataire de services moyennant lettre recommandée et au plus tard dans le délai d'un

mois à compter de la réception de la demande de la part de l'autorité requérante. Dans le cadre de la notification de la décision infligeant une sanction ou une amende administrative, le ou les documents pertinents à l'origine de cette décision et transmis conformément à l'article 1.145-5-doivent accompagner la décision.

(3) L'Inspection du travail et des mines informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante:

- a) de la suite donnée à sa demande de notification et d'exécution et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;
- b) des motifs de refus visés à l'article L.145-6 au cas où elle refuserait de donner suite à une demande de notifier une décision infligeant une sanction ou d'exécution d'une sanction.

Art. L.145-9. (1) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des sanctions qui lui sont communiquées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie de la décision. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(2) Les sommes obtenues à la suite de l'exécution de la décision reviennent au Trésor public.

*Section III. – Demande de reconnaissance et d'exécution
adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre
Etat membre de l'Union européenne*

Art. L.145-10. (1) Le Directeur de l'Inspection du travail et des mines transmet une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative infligée à un prestataire de services en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés et prononcée au Grand-Duché de Luxembourg aux autorités compétentes d'un autre Etat membre de l'Union européenne dans lequel la personne physique à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a sa résidence habituelle ou dans lequel la personne morale à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a son siège statutaire.

(2) Sans préjudice quant au paragraphe (3) du présent article, la décision visée à l'article L.145-2, qui a été transmise à un autre Etat membre de l'Union européenne ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

(3) La décision peut à nouveau être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg lorsque l'Etat où l'exécution a été initialement sollicitée informe le Directeur de l'Inspection du travail et des mines de la non-reconnaissance respectivement de la non-exécution de la décision en vertu de son droit national.“

11° L'article L.211-29 est modifié comme suit:

„L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.“

12° Le paragraphe 1 de l'article L.614-6 est modifié comme suit:

„(1) Les membres de l'inspection du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail et le droit du travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les déficiences présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés ou si les dispositions légales en matière de droit du travail n'ont pas été respectées, ils ont le droit:

- d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des salariés soient assurées;

- d’ordonner que soient apportées, dans un délai approprié fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l’application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés ainsi que de rapporter toute pièce prouvant qu’il a été remédié aux infractions en matière de droit du travail;
- d’ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l’arrêt de travail des personnes menacées et l’évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés.

Les mesures d’urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures.

Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du directeur de l’Inspection du travail et des mines.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d’un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l’inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Ce déplacement ne peut que se faire contre récépissé.“

13° L’article L.614-8 est modifié comme suit:

„Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l’être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d’exploitation ou de fabrication appliqués, ou si des infractions graves ont été constatées en matière de droit du travail, le directeur peut ordonner l’arrêt immédiat du travail, l’évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l’employeur ou son représentant en ses observations.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l’apposition de scellés sur celles des parties d’établissement ou d’installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger ou le respect du droit du travail n’est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.“

14° Le paragraphe 5 de l’article L.614-13 du Code du travail est modifié comme suit:

„Le montant de l’amende administrative est fixé à:

- a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l’article L.614-4;
- b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l’article L.614-5;
- c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L.614-6 et L.614-8 à L.614-11.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces amendes peuvent être portées au double du maximum.

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 par la transmission d’une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d’enregistrement.“

Art. 2. L’article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d’assurer le maintien de l’emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises est complété d’un alinéa 3 de la teneur suivante:

„Dans le cadre du détachement de salariés, prévu au Titre VI du Livre premier du Code du travail, le Ministre ayant le travail dans ses attributions est habilité à introduire un badge social permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables.“

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Le point 1 de l'article 1 qui vise à transposer l'article 12 de la directive définit la question de la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre en cas de non-respect des dispositions d'ordre public.

Le nouveau paragraphe 2 de l'article L.010-1 du Code du travail fixe la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre. Il permet la mise en place d'un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées indépendamment du secteur économique concerné.

L'alinéa a) du paragraphe 2 prévoit une obligation d'information de l'Inspection du travail et des mines à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de service.

L'alinéa b) prévoit une obligation d'injonction à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de service ou du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre.

Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé, par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1, il enjoint aussitôt l'entreprise en défaut, de faire cesser l'infraction constatée par l'Inspection du travail et des mines.

L'injonction se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'alinéa c) concerne l'entreprise fautive, visée par l'injonction. Celle-ci doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

L'alinéa d) prévoit qu'en l'absence de réponse écrite de l'entreprise fautive, visée par l'injonction, dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée à l'alinéa b), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

L'alinéa e) prévoit qu'en cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes.

La responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre se limite aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre et son sous-traitant.

A contrario, le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre qui a assumé les obligations d'information et d'injonction, ne sera pas tenu responsable. Dans ce cas, il pourra s'exonérer de sa responsabilité.

L'alinéa f) prévoit qu'au-delà de la responsabilité du maître de l'ouvrage ou du donneur d'ordre en matière de rémunérations, indemnités et charges, ce dernier peut se voir infliger la sanction prévue à l'article L.143-2 du Code du travail.

Le nouveau paragraphe 3 de l'article L.010-1 du Code du travail exclut du champ de la responsabilité le particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de ses ascendants ou descendants.

Le point 2 de l'article 1 étend le principe de la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre en cas de non-respect des dispositions d'ordre public aux entreprises qui dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire national, en vue de la transposition intégrale de l'article 12 de la directive.

Le point 3 de l'article 1 ajoute un nouveau paragraphe 5 à l'article L.141-1 pour prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables par les entreprises tirant indû-

ment parti de la libre prestation de services consacrée par le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ou de l'application de la directive détachement, en permettant à l'Inspection du travail et des mines de réaliser une évaluation globale permettant de constater la nature temporaire inhérente à la notion de détachement, et la condition selon laquelle l'employeur est véritablement établi dans l'Etat membre depuis lequel le détachement a lieu.

Le point 4 de l'article 1 modifie l'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre Premier.

Dans la mesure où il est ajouté un nouveau chapitre III., intitulé contentieux et sanctions, il convient d'adapter l'intitulé du chapitre II.

Le point 5 modifie l'article L.142-2 et fait référence à la plateforme électronique créée par l'Inspection du travail et des mines. Cet outil permet de répondre au constat suivant lequel les difficultés d'accès aux informations sur les conditions de travail et d'emploi sont souvent la raison pour laquelle les règles ne sont pas appliquées par les prestataires de services et afin d'améliorer l'accessibilité de ces informations.

Une source unique a donc été créée et le Grand-Duché dispose d'un site internet national officiel unique „www.itm.lu“.

Lorsque les conditions de travail et d'emploi sont fixées par des conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale, ces conventions sont également consultables par tous sur le même site.

La modification envisagée à l'article L.142-2 reprend la pratique instaurée depuis une année qui permet aux entreprises qui détachent des salariés au Luxembourg de faire la demande d'obtention du badge social pour leurs salariés par la voie électronique.

Par ailleurs, le point 2 de l'article L.142-2 est modifié afin de tenir compte du fait que désormais tous les documents requis seront déposés à l'Inspection du travail et des mines et que l'entreprise détachante sera uniquement obligée de désigner une personne de référence pour assurer le lien avec l'Administration.

Le point 6 modifie l'article L.142-3 afin de l'adapter à la procédure de déclaration par voie électronique et permet en outre à l'entreprise détachante de faire sa déclaration avant le commencement du détachement.

Conformément à la directive exécution, quatre points sont ajoutés à la liste des documents qui doivent être communiqués à l'Inspection du travail et des mines afin de permettre un contrôle efficace.

Il s'agit des documents concernant le paiement des salaires et le relevé des heures de travail effectués ainsi que des pièces constatant l'aptitude médicale du salarié d'effectuer les travaux concernés et, le cas échéant, les pièces renseignant sur la légalité du séjour des salariés ressortissant de pays tiers dans le pays d'origine de l'entreprise détachante.

L'exposé des motifs de la directive exécution fait état de deux aspects essentiels du détachement, le premier étant le caractère substantiel de l'activité de l'entreprise détachante dans le pays d'envoi. Les dispositions en matière de détachement ne prévoyaient pas de critère de qualification relatif au caractère substantiel de l'activité du prestataire de services. L'ajout du terme „substantiel“ introduit cette nouvelle exigence. Une entreprise doit exercer réellement des activités substantielles, autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.

Afin de pouvoir agir de la meilleure manière contre la concurrence déloyale et le dumping social, le point 7 modifie les paragraphes 1 et 3 de l'article L.142-4 du Code du travail en associant aux missions de contrôle incombant à l'Inspection du travail et des mines la Direction de l'Immigration, le Département des travaux publics, l'Administration des Ponts & Chaussées et l'Administration des Bâtiments publics.

Le point 8 abroge l'article L.142-5.

Le point 9 introduit un nouveau Chapitre III au Titre IV du Livre Premier sur le contentieux et les sanctions.

Conformément à l'article 6 de la directive un mécanisme de recours efficace permettant à un travailleur détaché de porter plainte directement contre son employeur et d'engager une procédure judi-

ciaire ou administrative, également dans l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est ou a été détaché, lorsque ce dernier considère avoir subi une perte ou un préjudice du fait du non-respect des règles applicables, et ceci même après le terme de la relation dans le cadre de laquelle le manquement est censé avoir eu lieu est introduit.

L'action en justice des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou sectorielle est également prévue mais sous condition de l'approbation du travailleur.

Le nouvel article L.143-2 transpose l'article 20 de la directive exécution qui prévoit que chaque Etat membre établit le régime de sanctions applicable en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la directive et prend toutes les mesures nécessaires pour que lesdites dispositions soient appliquées et respectées.

L'article L.143-2 prévoit le caractère automatique de l'amende, sans personnalisation aucune.

La disposition prévue distingue le cas de l'infraction primaire, du cas de la récidive aggravant la sévérité de la sanction pécuniaire.

La sanction administrative prévue est par ailleurs affranchie d'un délai de prescription et elle peut également être accompagnée d'une fermeture de chantier.

Le point 10 transpose le chapitre VI de la directive relatif à l'exécution transfrontalière de sanctions ou d'amendes administratives pécuniaires.

Comme le Code du travail ne contient actuellement pas de dispositions relatives à l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires, un nouveau chapitre doit être créé au sein du Titre IV relatif au détachement de salariés.

L'article 145-1 énonce le champ d'application du chapitre qui couvre 3 hypothèses: 1. lorsque le Luxembourg reconnaît et exécute sur son territoire une sanction pécuniaire ordonnée dans un autre Etat membre de l'Union européenne, 2. lorsque le Luxembourg adresse une telle demande à un autre Etat membre 3. la notification à un prestataire de service établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision rendue dans un autre Etat membre.

Les articles L.145-2 et L-145-3 définissent les notions de „décision“ et de „sanction pécuniaire“.

L'article L.145-4, en désignant l'Inspection du travail et des mines comme autorité compétente, transpose l'article 14 de la directive exécution.

L'article L.145-5 (1) énonce les conditions de transmission d'une demande adressée au Luxembourg par un autre Etat membre.

Cet article transpose l'article 16 de la directive qui détaille les démarches à suivre en cas de demande d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision concernant une telle sanction ou amende administrative.

Cette demande doit être faite sans retard injustifié, au moyen d'un instrument uniforme.

La demande doit en outre contenir un certain nombre d'informations (la liste n'étant pas limitative).

L'article L.145-6 reprend les motifs de refus de notification, de non-reconnaissance et de non-exécution.

Cet article transpose l'article 17 de la directive qui dresse la liste des motifs pouvant être invoqués à l'appui d'un refus par l'autorité requise.

La liste des motifs énoncés est limitative et limitée au minimum nécessaire afin de ne pas mettre en péril la mise en oeuvre des principes d'assistance et de reconnaissance mutuelle.

En effet, la reconnaissance des décisions infligeant une sanction ou une amende administrative et les demandes d'exécution d'une telle sanction ou amende doivent reposer sur le principe de la confiance réciproque.

L'article L.145-7 prévoit la suspension de la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière en cas de contestation ou de recours contre la sanction ou de l'amende administrative au cours de la procédure d'exécution ou de notification.

Cet article transpose l'article 18 de la directive exécution.

Les autorités de l'Etat requérant auront compétence pour connaître des contestations relatives à la décision faisant l'objet de la demande de notification ou d'exécution.

L'article L.145-8 transpose le paragraphe 3 de l'article 16 de la directive exécution. Il énumère les obligations à-charge de l'autorité requise. Celle-ci prend toutes les mesures nécessaires pour mettre en oeuvre la demande d'exécution dans un délai maximal d'un mois à compter de la réception de la demande. Elle informe par ailleurs l'autorité requérante soit des suites données à sa demande, soit des motifs invoqués pour justifier le refus d'exécuter ou de notifier la décision.

Il est précisé que la décision du Directeur de l'Inspection du travail et des mines n'est susceptible d'aucun recours.

Le nouvel article L.145-9 transpose l'article 19 de la directive en désignant l'Administration de l'enregistrement et des domaines comme autorité chargée du recouvrement des montants dus dans la monnaie de l'Etat membre requis.

La devise est celle de l'Etat membre requis.

Si la devise de l'Etat membre requérant est différente de celle de l'Etat membre requis, ce dernier convertit le montant de la sanction ou de l'amende dans sa propre monnaie au taux de change applicable au moment où la décision infligeant la sanction ou l'amende a été prononcée. Le recouvrement s'opère conformément aux règles en vigueur dans l'Etat membre requis.

L'article L.145-10 fixe les principes de transmission d'une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative adressée par le Luxembourg à un autre Etat membre tout en désignant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines comme autorité requérante compétente pour formuler une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative.

Le paragraphe 2 précise que si une demande a été adressée par le Luxembourg à un autre Etat membre aux fins de notification, de reconnaissance et d'exécution, celle-ci ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

Le paragraphe 3 prévoit une exception au paragraphe précédent lorsque l'Etat où l'exécution a été initialement sollicitée informe le Directeur de l'Inspection du travail et des mines de la non-reconnaissance respectivement de la non-exécution de la décision en vertu de son droit national.

Le point 11 modifie l'article L.211-29 afin de garantir l'égalité de traitement de l'employeur détachant des salariés sur le territoire par rapport à l'employeur résident en matière de tenue de registres sur le temps de travail des salariés.

Le point 12 modifie le paragraphe 1 de l'article L.614-6 du Code du travail afin de prévoir que dorénavant l'Inspection du travail et des mines peut non seulement prendre des mesures d'urgence en cas d'infractions aux dispositions légales concernant la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail, mais également en cas d'infractions en matière de droit du travail.

Dans le même ordre d'idées, la modification de l'article L.614-8 du Code du travail par le *point 13* introduit la possibilité de fermeture de chantier par le directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas de non-respect du droit du travail.

La modification du paragraphe 5 de l'article L.614-13 du Code du travail échelonne les amendes administratives selon le degré de gravité et charge l'Administration de l'Enregistrement du recouvrement de celles-ci.

Le point 14 procède à un échelonnement des amendes administratives selon l'infraction commise et charge l'Administration de l'Enregistrement du recouvrement de ces amendes.

L'article 2 modifie l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité de prix et la compétitivité des entreprises prévoyant l'introduction d'un badge social pour les salariés détachés au Luxembourg permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables. Pour les autres salariés, la carte de sécurité sociale émise par le Centre commun de la sécurité sociale luxembourgeois tient lieu du badge social.

*

FICHE FINANCIERE

Le projet de loi n'a pas d'impact sur le budget de l'Etat.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet:	Projet de loi portant 1. modification du Code du travail; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises
Ministère initiateur:	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire Inspection du Travail et des Mines
Auteur(s):	Nadine Welter, Marco Boly
Tél:	247-86315
Courriel:	nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet:	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 des 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“) (dite directive d'exécution)
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s):	
Administration de l'Enregistrement, Ministère de la Justice	
Date:	13.4.2016

Mieux légiférer

- Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s): Oui Non
Si oui, laquelle/lesquelles:
Remarques/Observations:
- Destinataires du projet:

– Entreprises/Professions libérales:	Oui <input checked="" type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
– Citoyens:	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input checked="" type="checkbox"/>
– Administrations:	Oui <input checked="" type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
- Le principe „Think small first“ est-il respecté? Oui Non N.a.²
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité?)
Remarques/Observations:

² N.a.: non applicable.

4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire? Oui Non
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière? Oui Non
 Remarques/Observations:
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures? Oui Non
 Remarques/Observations:
6. Le projet contient-il une charge administrative³ pour le(s) destinataire(s)? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet?) Oui Non
 Si oui, quel est le coût administratif⁴ approximatif total? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
 b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁵? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
8. Le projet prévoit-il:
 – une autorisation tacite en cas de non-réponse de l'administration? Oui Non N.a.
 – des délais de réponse à respecter par l'administration? Oui Non N.a.
 – le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p. ex. prévues le cas échéant par un autre texte)? Oui Non N.a.
 Si oui, laquelle:
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe „la directive, rien que la directive“ est-il respecté? Oui Non N.a.
 Si non, pourquoi?
11. Le projet contribue-t-il en général à une:
 a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 b) amélioration de la qualité réglementaire? Oui Non
 Remarques/Observations:

3 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

4 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

5 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)? Oui Non
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée? Oui Non N.a.
Si oui, lequel?
Remarques/Observations:

Egalité des chances

15. 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:
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes? Oui Non N.a.
Si oui, expliquez de quelle manière:

Directive „services“

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁶? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁷? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

*

⁶ Article 15, paragraphe 2 de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁷ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

TEXTE COORDONNE

CODE DU TRAVAIL

TITRE PRELIMINAIRE –

Dispositions d'ordre public

Art. L.010-1 „(1) Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait:

1. au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation;
2. de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;
3. au salaire social minimum et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie;
4. à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire;
5. au congé payé;
6. aux congés collectifs;
7. aux jours fériés légaux;
8. à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'oeuvre;
9. à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;
10. aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher;
11. à la non-discrimination;
12. aux conventions collectives de travail;
13. à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique;
14. au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;

(Loi du 12 mai 2010)

14. „à la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article 1.314-2“ “

(2) a) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de service ou le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre visé à l'article L.144-1 est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

b) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées au paragraphe (1) du présent article, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'entreprise fautive de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique tant à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect, ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

c) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

- d) En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au point b) du présent article, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.
- e) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes.
- f) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2 (1) du présent Code.

(3) Les dispositions prévues au présent chapitre ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, de son concubin ou de ses ascendants ou descendants.“

TITRE IV –

Détachement de salariés

Chapitre Premier. *Détachement de salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale*

Art. L.141-1. (1) Les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, et celles des paragraphes 2 et 3, sont applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime.

L'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie prévue au point 2. du paragraphe (1) de l'article L.010-1 s'applique, pour les salariés détachés, uniquement par rapport au salaire social minimum légal ou par rapport aux taux de salaires minima applicables dans le secteur, la branche et/ou la profession par application d'une convention collective déclarée d'obligation générale.

(2) On entend notamment par détachement au sens du paragraphe (1) qui précède, les opérations suivantes effectuées par les entreprises concernées, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant la période de détachement:

1. le détachement d'un salarié, même pour une durée courte ou prédéterminée, pour le compte et sous la direction des entreprises, telles que visées au paragraphe (1) du présent article, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité au Luxembourg;
2. le détachement, même pour une durée courte ou prédéterminée, d'un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi;
3. le détachement, sans préjudice de l'application du titre III du présent livre, par une entreprise de travail intérimaire, ou dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre, d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, et ce même pour une durée courte ou prédéterminée.

Les détachements visés aux points 1. à 3. qui précèdent doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestations de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat.

(3) On entend par salarié détaché, tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestations de services au sens du paragraphe (1), et du paragraphe (2) a été conclu. La durée limitée s'apprécie en fonction de la durée, de la fréquence, de la périodicité et de la continuité de la prestation de services ainsi qu'en relation avec la nature de l'activité qui fait l'objet du détachement.

(4) La notion de relation de travail est déterminée conformément au droit luxembourgeois.

(5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement l'Inspection du travail et des mines désignée à l'article L.142-1 réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaire.

Art. L.141-2. (1) En cas de détachement de salariés au sens de l'article L.141-1, dans le cadre de travaux de montage initial ou de première installation d'un bien qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, l'article L.010-1, paragraphe (1), points 2 et 4 ne s'applique pas, à condition que la durée des travaux en question n'excède pas huit jours de calendrier.

La durée précitée du détachement est calculée sur une période de référence de douze mois. Lors du calcul de cette période, la durée d'un détachement accompli par un salarié remplaçant un salarié détaché est prise en compte.

(2) Toutefois, la dérogation fixée au paragraphe (1) ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux suivants:

1. excavation;
2. terrassement;
3. construction;
4. montage et démontage d'éléments préfabriqués, dont les installations sanitaires et de chauffage, l'installation de systèmes d'alarme et d'enseignes lumineuses;
5. aménagement ou équipement;
6. transformation;
7. rénovation;
8. réparation;
9. démantèlement;
10. démolition;
11. maintenance;
12. entretien – travaux de peinture et de nettoyage;
13. assainissement.

Art. L.141-3. Dans le cas d'un détachement de salariés au sens de l'article L.141-1, les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimum visé à l'article L.010-1, paragraphe (1), point 2, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

Art. L.141-4. Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables dans le chef des salariés détachés de ou vers le Luxembourg.

Chapitre II.– Contrôle de l'application

Art. L.142-1. L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises, chacune en ce qui la concerne, sont chargées d'assurer la surveillance de l'application des dispositions du présent titre.

L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité nationale compétente aux fins de l'application du présent titre.

Dans le cadre de cette mission, l'Inspection du travail et des mines est appelée à coopérer avec les autorités d'autres Etats qui assument des tâches similaires à celles définies dans le présent titre.

Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées relatives à la mise à la disposition transnationale de salariés et émanant d'autres administrations publiques désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes. Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail.

L'assistance administrative est exercée de façon réciproque et à titre gracieux.

Art. L.142-2. Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 doit, dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, 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. les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif;
2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois, 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;
3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestations de services;
4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalité et professions des salariés;
6. la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, 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 prestations de services ayant un objet différent.“

Art. L.142-3. Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, à compter du jour du commencement du détachement, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, les documents nécessaires suivants pour prouver les informations visées à l'article L.142-2:

1. la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant;
2. le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes, prévu par la loi du 19 juin 2009 ayant pour objet la transposition de la directive 2005/36/CE pour ce qui est a) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service;
3. l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1; ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
4. le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines;
5. soit la copie du contrat de travail, soit une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations;

6. une attestation de conformité, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou exerce habituellement son travail de la relation de travail des salariés détachés, au moment de leur détachement, par rapport à la législation compétente ayant transposé les directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée;
7. les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés.
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. une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents.

La personne morale visée à l'alinéa qui précède doit exercer une activité économique réelle et substantielle.

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

Art. L.142-4. (1) Dans le cadre de la mission lui incombant en application du présent titre, l'Inspection du travail et des mines collabore étroitement notamment avec les services du Ministre ayant le droit d'établissement dans ses attributions, du Ministre ayant la Santé dans ses attributions, du Ministre ayant l'immigration dans ses attributions, du Ministre ayant les Travaux publics dans ses attributions, l'Administration des Douanes et Accises, la Police grand-ducale, l'Administration des Ponts et Chaussées, l'Administration des Bâtiments publics, l'Agence pour le développement de l'emploi, l'Administration des Contributions directes, l'Administration de l'enregistrement et des domaines et l'Association d'Assurance Accidents.

(2) L'Inspection du travail et des mines peut procéder, de jour et de nuit, seule ou en commun, avec une, plusieurs ou toutes les administrations visées au paragraphe (1), à des contrôles ponctuels ou systématiques sur les chantiers et dans les entreprises.

Le pouvoir de contrôle de l'Inspection du travail et des mines est exercé conformément aux articles L.612-1 et suivants.

(3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe (1) sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède.“

Chapitre III.– Contentieux et sanctions

Art. L.143-1. (1) Pour faire valoir leurs droits aux conditions de travail et d'emploi garantis par le présent titre, les salariés détachés au sens de l'article L.141-1 peuvent, y compris après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, intenter une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existant en matière de compétence judiciaire, une action en justice devant les juridictions compétentes d'un autre Etat.

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément aux articles L.161-4 et L.161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus au salarié détaché en cas de violation des règles et conditions liées au détachement, et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

(3) Toutefois, les organisations syndicales représentatives visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale représentative en cause par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que:

- le salarié veut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre;
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Lorsqu'une action en justice, relevant du champ d'application du présent Titre, est intentée par un salarié détaché, les organisations syndicales visées peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne avant intenté l'action.

Art. L.143-2. (1) Les infractions aux dispositions des articles L.010-1, L.142-2 et L.142-3 sont punies d'une amende administrative de 2.500 euros par salarié détaché et de 5.000 euros en cas de récidive dans le délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 25.000 euros.

(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe (1), lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2.

(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. 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) La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles L.010-1, L.142-2, et L.142-3."

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

Section I^{re}. – Principes généraux

Art. L.144-1. Le présent chapitre régit:

- la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée par un autre Etat membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans un autre Etat membre de l'Union européenne à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés; et
- la notification à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision, au sens de l'article L.145-2, rendue dans un autre Etat membre de l'Union européenne; et
- la demande de reconnaissance et d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif au Grand-Duché de Luxembourg à un prestataire de services établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés.

Art. L.144-2. Par décision au sens du présent chapitre, on entend toute décision infligeant à titre définitif une sanction ou une amende administrative pécuniaire, qui a été rendue par une autorité compétente ou qui a été confirmée par une instance judiciaire ou administrative conformément au droit et aux Procédures de l'Etat membre requérant.

Art. L.144-3. Par sanction ou amende administrative pécuniaire au sens du présent chapitre, on entend une obligation de payer toute somme d'argent, y compris les redevances et les majorations, infligées par la décision à exécuter, y compris les frais afférents à la procédure judiciaire ou administrative avant conduit à la décision.

Art. L.145-4. L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité compétente:

- pour l'émission de demandes de reconnaissance et d'exécution de décisions, au sens de l'article L.145-2, vers un autre Etat membre de l'Union européenne;
- pour la reconnaissance de décisions prononcées dans un autre Etat membre et pour leur exécution sur le territoire national à l'égard d'une personne physique ou morale qui a sa résidence habituelle ou son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg;
- pour la notification à une personne physique ou morale établie au Grand-Duché de Luxembourg de décisions, au sens de l'article L.145-2, rendues dans un autre Etat membre.

*Section II. – Demande de reconnaissance et d'exécution
adressée au Grand-Duché de Luxembourg par un autre
Etat membre de l'Union européenne*

Art. L.144-5. (1) La demande de notification, de reconnaissance et d'exécution adressée par l'autorité requérante à l'Inspection du travail et des mines indique au moins:

- a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;
- b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;
- c) l'instrument permettant l'exécution au Grand-Duché de Luxembourg et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction ou l'amende administrative pécuniaire; et
- d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction ou l'amende administrative pécuniaire et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci.

(2) Outre ce qui a été prévu au paragraphe 1 du présent article, la demande indique la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au défendeur ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction ou l'amende administrative pécuniaire n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

(3) Les décisions, les demandes et les documents visés aux deux alinéas qui précèdent doivent faire l'objet d'une traduction en langue française ou allemande s'ils n'ont pas été établis dans une de ces deux langues.

Art. L.144-6. La notification d'une décision ou la reconnaissance et l'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire peuvent être refusées dans les cas suivants:

- a) lorsque la demande de reconnaissance, d'exécution ou de notification ne contient pas les informations visées aux paragraphes (1) et (2) de l'article L.145-5, si elle ne répond pas aux conditions du paragraphe (3) de l'article L.145-5, si elle est incomplète ou si elle ne correspond manifestement 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 manifeste 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 manifeste que la reconnaissance et l'exécution d'une telle sanction se heurterait 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'Etat membre requis ne sont pas respectés.

Art. L.144-7. Si, au cours de la procédure d'exécution ou de notification, la sanction ou l'amende administrative fait l'objet d'une contestation ou d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière de la sanction ou de l'amende administrative est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou de l'autorité requérante concernée.

Toute contestation ou tout recours est porté devant l'instance ou l'autorité requérante appropriée de laquelle émane la décision originelle.

Art. L.144-8. (1) Sauf refus motivé sur base de l'article L.145-6, le Directeur de l'Inspection du travail et des mines reconnaît la décision et prend toutes les mesures nécessaires à son exécution.

(2) La décision infligeant une sanction ou amende administrative ou la demande d'exécution est notifiée au prestataire de services moyennant lettre recommandée et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande de la part de l'autorité requérante. Dans le cadre de la notification de la décision infligeant une sanction ou une amende administrative, le ou les documents pertinents à l'origine de cette décision et transmis conformément à l'article L.145-5 devront accompagner la décision.

(3) L'Inspection du travail et des mines informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante:

- a) de la suite donnée à sa demande de notification et d'exécution et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;
- b) des motifs de refus visés à l'article L.145-6 au cas où elle refuserait de donner suite à une demande de notifier une décision infligeant une sanction ou d'exécution d'une sanction.

(4) La décision du Directeur de l'Inspection du travail et des mines, visée au présent article, n'est susceptible d'aucun recours.

Art. L.144-9. (1) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des sanctions qui lui sont communiquées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie de la décision. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(2) Les sommes obtenues à la suite de l'exécution de la décision reviennent au Trésor public.

Section III. – Demande de reconnaissance et d'exécution
adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre
Etat membre de l'Union européenne

Art. L.144-10. (1) Le Directeur de l'Inspection du travail et des mines transmet une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative infligée à un prestataire de services en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés et prononcée au Grand-Duché de Luxembourg aux autorités compétentes d'un autre Etat membre de l'Union européenne dans lequel la personne physique à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a sa résidence habituelle ou dans lequel la personne morale à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a son siège statutaire.

(2) Sans préjudice quant au paragraphe (3) du présent article, la décision visée à l'article L.145-2, qui a été transmise à un autre Etat membre de l'Union européenne ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

(3) La décision peut à nouveau être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg lorsque l'Etat où l'exécution a été initialement sollicitée informe le Directeur de l'Inspection du travail et des mines de la non-reconnaissance respectivement de la non-exécution de la décision en vertu de son droit national.

Art. L.211-29. L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L.614-6. (1) (1) Les membres de l'inspection du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail et le droit du travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les déficiences présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés ou si les dispositions légales en matière de droit du travail n'ont pas été respectées, ils ont le droit:

- d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des salariés soient assurées;
- d'ordonner que soient apportées, dans un délai approprié fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés ainsi que de rapporter toute pièce prouvant qu'il a été remédié aux infractions en matière de droit du travail;
- d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures.

Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt de travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspection du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Ce déplacement ne peut que se faire contre récépissé.

Art. L.614-8. Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, ou si des infractions graves ont été constatées en matière de droit du travail, le directeur peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties d'établissement ou d'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger ou le respect du droit du travail n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt de travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Art. L.614-13. (5) ~~Le montant de l'amende administrative est fixé entre €25.- (vingt-cinq euros) et €25.000.- (vingt-cinq mille euros).~~

Le montant de l'amende administrative est fixé:

- a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-4;
- b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-5;
- c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L.614-6 et L.614-8 à L.614-11.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces amendes peuvent être portées au double du maximum.

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 par la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

*

TEXTE COORDONNE
de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994
fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi,
la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises

Art. 3. Les Ministres du Travail et de la Sécurité sociale sont habilités à introduire une carte d'identité sociale permettant aux autorités chargées du contrôle de l'exécution de la législation sur l'emploi de la main d'oeuvre étrangère, de la législation en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que de la législation en matière de sécurité sociale, de vérifier la conformité de la situation des travailleurs aux dispositions des textes de loi afférents.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Commission de Travail de la Chambre des Députés, déterminera les renseignements devant figurer sur la carte d'identité sociale ainsi que les modalités d'établissement de ladite carte. Il précise les secteurs économiques dont les travailleurs sont soumis à l'obligation du port de la carte d'identité sociale.

Dans le cadre du détachement de salariés, prévu au Titre VI du Livre premier du Code du travail, le Ministre ayant le travail dans ses attributions est habilité à introduire un badge social permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables.

*

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

<i>Directive 2014/67/UE</i>	<i>Projet de loi</i>
Article 12	Article 1 point 1° et 2°
Article 4	Article 1 points 3°, 4°, 5°, 6°, 7° et 8°
–	
–	
–	
Articles 6, 11, et 20	Article 1 point 8°
Articles 13, 14, 15, 16, 17,18 et 19	Article 1 point 10°
–	

6989/01

N° 6989¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(9.6.2016)

Par lettre en date du 27 avril 2016, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet élargé.

1. Le projet de loi a pour objet de transposer la directive d'exécution 2014/67/UE 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.

2. Le détachement des travailleurs est encadré par la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

3. La directive s'applique lorsqu'une entreprise détache un travailleur sur le territoire d'un Etat membre dans le cadre d'une prestation de services transnationale, et ceci à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement.

4. La prestation de services transnationale s'effectue

- dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services, ou
- dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, ou
- en tant qu'entreprise de travail intérimaire, auprès d'une entreprise utilisatrice.

5. Au sens de la directive, est un travailleur détaché, tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement. La notion de travailleur est celle qui est d'application dans le droit de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

6. Les Etats membres doivent veiller à ce que les entreprises garantissent aux travailleurs détachés un noyau dur de règles impératives de protection fixées dans l'Etat membre sur le territoire duquel le travail est exécuté temporairement:

- par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou
- par des conventions collectives déclarées d'application générale, dans la mesure où elles concernent les activités visées en annexe de la directive.

Les matières ainsi applicables erga omnes sont

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- la durée minimale des congés annuels payés;

- les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires, étant entendu que la notion des taux de salaire minimal est définie par la législation et/ou la pratique nationales de l'Etat d'accueil;
- les conditions de mise à disposition des travailleurs notamment par les entreprises de travail intérimaire;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- la législation sur les femmes enceintes ou venant d'accoucher;
- la législation sur la protection des jeunes et des enfants;
- la législation sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes et en matière de non-discrimination.

La Directive autorise en outre les Etats membres à

1. imposer à toutes les entreprises, y compris détachantes, d'autres conditions de travail que celles visées ci-dessus s'il s'agit de dispositions d'ordre public;
2. imposer l'application erga omnes au sens des développements qui précèdent, de dispositions résultant de conventions collectives ou d'arbitrages d'obligation générale, dans des secteurs autres que la construction.

7. La directive d'exécution 2014/67/UE a précisé pour finalité de prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables par les entreprises tirant indûment ou frauduleusement partie de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne. Il s'agit ainsi d'améliorer la mise en oeuvre de la directive détachement et le suivi de la notion de détachement.

8. Dans ce contexte, deux éléments essentiels doivent faire l'objet d'une attention particulière de l'autorité compétente de l'Etat membre d'accueil et, au besoin, en étroite collaboration avec l'Etat membre d'établissement.

Il s'agit de

- la nature temporaire inhérente à la notion de détachement, et de
- la condition selon laquelle l'employeur doit être véritablement établi dans l'Etat membre depuis lequel le détachement a lieu.

9. Il résulte de la directive que *„S'il s'avère que le prestataire de services n'est pas effectivement établi dans l'Etat membre d'établissement ou que l'adresse de l'entreprise ou les données la concernant sont fausses, les autorités compétentes ne devraient pas interrompre la procédure pour des raisons de forme mais devraient enquêter plus amplement sur le sujet afin d'établir l'identité de la personne physique ou morale responsable du détachement.“*

10. Un meilleur suivi pourra également permettre d'aider les autorités compétentes à détecter les travailleurs détachés faussement déclarés comme travailleurs indépendants, ainsi que les faux travailleurs détachés de façon générale.

A ce propos, selon les considérants de la directive *„lorsqu'il n'y a pas véritable détachement et que se produit un conflit de lois, il y a lieu de tenir dûment compte des dispositions du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil (Rome I) ou de la convention de Rome qui visent à garantir que les travailleurs ne soient pas privés de la protection que leur assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ou auxquelles il ne peut être dérogé qu'à leur bénéfice. Il convient que les Etats membres veillent à ce que des dispositions soient en vigueur pour protéger convenablement les travailleurs qui ne sont pas véritablement détachés.“*

La conséquence d'un faux détachement doit ainsi être celle que l'Etat membre d'accueil considère le salarié en question comme un salarié permanent de son territoire et lui applique l'entièreté de ses règles de droit social.

11. Des mesures adéquates et efficaces de mise en oeuvre et d'exécution sont ainsi essentielles à la protection des droits des travailleurs détachés. Une coopération étroite entre la Commission et les Etats membres, et les autorités régionales et locales, est par conséquent fondamentale. Mais l'importance des inspections du travail et des partenaires sociaux à cet égard ne doit pas être négligée. Une confiance

réciroque, un esprit de coopération, un dialogue permanent et une compréhension mutuelle sont indispensables dans ce contexte, de même que des procédures de contrôle efficaces.

Ainsi, selon la directive „Les Etats membres devraient veiller à ce que des moyens humains suffisants, dotés des compétences et qualifications nécessaires, soient disponibles pour réaliser les inspections de façon efficace“.

12. Le respect, dans la pratique, des règles applicables dans le domaine du détachement et la protection effective des droits des travailleurs à cet égard constituent une question particulièrement importante dans les chaînes de sous-traitance.

13. L'exécution effective des règles de fond régissant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services doit être assurée par une action spécifique axée sur l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires imposées.

14. Rappelons que la directive d'exécution doit être transposée pour le 18 juin 2016.

*

LA PROPOSITION DE LA CSL DE NOVEMBRE 2014

15. La CSL avait élaboré une proposition de transposition pour cette directive peu de temps après son adoption, à savoir en novembre 2014, dont voici les axes principaux:

Légiférer en vue d'une meilleure détection des faux détachements

- nécessité pour l'entreprise détachante d'avoir une activité substantielle dans le pays d'établissement
- le détachement doit être temporaire

Afin de déterminer si l'entreprise a une activité substantielle dans le pays d'établissement, une liste non limitative d'éléments pouvant être pris en compte doit être dressée, telle le lieu de l'activité substantielle, l'endroit du siège social, le lieu du recrutement, la loi applicable aux contrats de travail etc.

Idem pour apprécier le caractère temporaire du détachement; la liste peut contenir par exemple des éléments comme la durée et la fréquence de la prestation de services, le retour du salarié après la fin du détachement, la nature de la prestation de service etc.

Légiférer en vue d'une meilleure coopération administrative

Notamment par l'introduction de délais pour répondre à des demandes entre Etats et l'autorisation d'accès aux registres pour l'Etat d'envoi, le signalement de toute irrégularité (constatée ou probable) aux autorités de l'EM d'accueil etc.

Améliorer les voies de recours

Les juridictions luxembourgeoises doivent rester compétentes après la fin de la période de détachement. Des règles pour prévenir (par la sanction) des représailles consécutives à une action en justice doivent être prévues. De même que la possibilité pour les organisations syndicales d'exercer devant les juridictions nationales les droits reconnus aux salariés détachés sous conditions (représentativité, intérêt à agir, accord du salarié).

Introduire des sanctions

Le non-respect de l'obligation de déclaration doit être sanctionné par une amende et une peine d'emprisonnement. La sanction doit être multipliée par le nombre de salariés détachés non déclarés.

Introduire le mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire en matière de sous-traitance

Il faut créer une obligation générale de veiller au respect par les sous-traitants des dispositions relatives au détachement et les rendre responsables en cas de non-paiement des salaires, non-respect des dispositions d'ordre public, mauvaises conditions d'hébergement des salariés détachés. Ils doivent ainsi être tenus solidairement responsables avec l'employeur au paiement des salaires non versés, ainsi qu'à la prise en charge de l'hébergement.

LA RECENTE PROPOSITION DE REVISION DE LA DIRECTIVE 96/71/CE

16. Notons qu'en mars 2016, la Commission a présenté une proposition de révision de la directive 96/71/CE.

L'objectif consiste à permettre de „lutter contre les pratiques déloyales et promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière identique“.

Cette initiative coïncide avec l'arrivée à échéance du délai de transposition de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE. L'exposé des motifs précise que le fait que le processus de transposition d'une directive portant a priori sur le même sujet est sans incidence car les deux textes ont vocation à être complémentaires, la proposition de révision „ne porte sur aucune des questions abordées par la directive d'exécution“.

Les modifications apportées à la directive originale sont les suivantes:

Dispositions spécifiques aux détachements dépassant 24 mois

- Un nouvel article 2bis intitulé „*Détachement dépassant 24 mois*“ prévoit que lorsque la durée prévue du détachement ou sa durée en pratique dépasse la limite de 24 mois, l'Etat membre d'accueil est réputé être le pays dans lequel le travailleur détaché accomplit habituellement son travail.

Ce qui signifie qu'en cas de dépassement de la durée de 24 mois, on applique l'article 8 du règlement Rome I. La loi applicable sera alors, à défaut de choix par les parties, celle du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, soit l'Etat membre d'accueil. En cas de choix par les parties, celui-ci sera considéré valide mais ne pourra priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable (soit à nouveau celle de l'Etat membre d'accueil).

- Le paragraphe suivant précise qu'en cas de détachements successifs de travailleurs différents pour effectuer la même tâche au même endroit, il convient de tenir compte de la durée cumulée de ces détachements successifs pour déterminer si la limite de 24 mois est atteinte. Cependant, seuls les détachements d'une durée effective de plus de 6 mois doivent être pris en compte pour ce calcul.

Application des conventions collectives d'application générale à tous les secteurs

Les conventions collectives d'application générale deviendraient donc applicables aux travailleurs détachés dans tous les secteurs (et plus seulement celui de la construction).

Applicabilité des règles nationales relatives à la rémunération

- La notion de „taux de salaire minimal“ est remplacée par celle de „rémunération“.
- Les règles nationales (législation et conventions collectives d'application générale) relatives à la rémunération s'appliqueraient donc aux travailleurs détachés.
- Il est précisé que dans le cadre de la directive, „la rémunération comprend tous les éléments de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale [...]“.
 - Est prévue une obligation pour les Etats membres de publier sur le site internet national les éléments constitutifs de la rémunération.

Obligations relatives à la rémunération dans les chaînes de sous-traitance

- Si la réglementation, une disposition administrative ou une convention collective en vigueur dans un Etat membre prévoit que les entreprises établies sur son territoire ne sous-traitent qu'aux seules entreprises respectant certaines conditions relatives à la rémunération, alors cet Etat membre a la possibilité de prévoir que ces entreprises sont également soumises à cette obligation lorsqu'elles sous-traitent à une entreprise détachant des travailleurs sur son territoire, ceci de manière non discriminatoire et proportionnée.

Egalité de traitement pour les travailleurs intérimaires détachés

- La coordination entre la directive 96/71/CE et 2008/104/CE est clarifiée. Les entreprises de travail intérimaire établies dans un Etat membre devront garantir aux travailleurs qu'elles détachent dans

une entreprise utilisatrice établie dans un autre Etat membre au moins les conditions essentielles de travail et d'emploi qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste.

17. Suite à l'intervention de plusieurs Gouvernements nationaux, la Commission semble vouloir freiner ce projet de révision.

La Confédération européenne des syndicats a envoyé un courrier à la Commission pour demander de poursuivre la procédure de révision en dépit des procédures carton jaune déclenchées par plusieurs Parlements nationaux. La CSL soutient cette approche alors que la révision proposée contient des éléments importants en faveur de la protection des salariés détachés.

*

LE PROJET DE LOI SOUMIS POUR AVIS

18. Le projet de loi met l'accent sur:

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

La nouvelle responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre

19. Le projet de loi prévoit de compléter l'article L.010-1 du Code du travail relatif aux dispositions d'ordre public du droit du travail national en y intégrant la nouvelle responsabilité incombant au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre en matière de détachement de travailleurs.

Le futur texte prévoit ainsi que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de service est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines (ITM), du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique tant à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect, ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la notification de l'infraction le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'ITM.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible d'une amende administrative.

Les dispositions ainsi proposées ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire ou de ses ascendants ou descendants.

La CSL approuve les dispositions proposées qui correspondent pour l'essentiel à sa proposition de novembre 2014.

La CSL approuve l'initiative des auteurs du projet de mettre à charge des entreprises nationales les mêmes obligations. Cela favorisera la protection des salariés.

Afin de ne pas mettre des obligations trop lourdes à charge des donneurs d'ordre particuliers, le projet de loi propose de ne pas les grever des obligations incombant aux donneurs d'ordre professionnels. La CSL accepte cette exemption alors qu'il serait en effet peut être trop contraignant de demander à des particuliers de surveiller ce genre de situations.

Détecter les faux détachements

20. Pour prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables en matière de détachement, il est proposé d'introduire un nouveau paragraphe à l'article L.141-1 du Code du travail pour permettre en cas de doute quant à la réalité du détachement à l'ITM de réaliser une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle jugera nécessaire.

La CSL avait fait des propositions de texte plus complètes pour assurer la détection de faux détachements:

A l'article L.141-1 paragraphe (2) actuel du Code du travail doit être ajouté après „pendant la période de détachement“ à la troisième ligne la partie de phrase:

„et que l'entreprise d'envoi ait une activité substantielle dans l'Etat membre d'établissement en dehors des activités relevant de la gestion interne ou administrative“.

En outre la CSL proposait de prévoir dans le Code du travail que „Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement, l'Inspection du Travail et des Mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires.

Pour établir le caractère substantiel de l'activité de l'entreprise d'envoi dans l'Etat membre d'établissement, l'autorité nationale compétente réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels, et notamment:

- 1. Le lieu où l'entreprise d'envoi a son siège social et son administration centrale;*
- 2. Le lieu où l'entreprise d'envoi utilise des bureaux;*
- 3. Le lieu où l'entreprise d'envoi paie des impôts et des contributions de sécurité sociale;*
- 4. Le lieu où l'entreprise d'envoi a une licence professionnelle, ou est enregistrée auprès de la Chambre de commerce ou tout autre organisme professionnel, conformément à son droit national;*
- 5. Le lieu où les travailleurs détachés sont recrutés et le lieu à partir duquel ils sont détachés;*
- 6. La loi applicable aux contrats de travail conclus entre l'entreprise d'envoi et les travailleurs détachés, ou aux contrats conclus entre l'entreprise d'envoi et ses clients;*
- 7. Le lieu où l'entreprise d'envoi exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif;*
- 8. Le nombre de contrats commerciaux exécutés ou en cours d'exécution, et le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'Etat membre d'établissement, compte tenu de la taille de l'entreprise et de la date de sa création.“*

L'article 4 de la directive 2014/67/UE (ci-après la directive) invite en effet les autorités des Etats membres à détecter les „faux détachements“ (abus et contournements). L'entreprise détentrice doit avoir une activité substantielle dans l'Etat membre d'établissement. Pour la mise en oeuvre de la directive „détachement“, les autorités compétentes doivent réaliser une évaluation globale de tous les éléments factuels nécessaires à cette fin.

Ainsi le paragraphe 2 de l'article 4 de la directive dresse la liste d'éléments qui peuvent être pris en compte pour apprécier le caractère substantiel de l'activité exercée par l'entreprise détentrice (par opposition aux activités relevant de la gestion interne et administrative). La liste est seulement indicative. Ces éléments peuvent comporter notamment:

- a) le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye des impôts et des cotisations sociales, et, le cas échéant, en conformité avec

le droit national, est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels;

- b) le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés;
- c) le droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses salariés, d'une part, et avec ses clients, d'autre part;
- d) le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif;
- e) le nombre de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'Etat membre d'établissement, en tenant compte de la situation particulière que connaissent, entre autres, les entreprises nouvellement constituées et les PME.

La CSL propose ainsi au législateur national de reprendre tous les indices contenus dans la directive, sans qu'il ne s'agisse d'une liste exhaustive.

En outre la CSL avait proposé de délimiter avec plus de précision dans la loi nationale la notion du caractère „limité“ du détachement:

„Le caractère limité de la durée du détachement s'apprécie notamment en fonction de:

1. *La durée, la fréquence, la périodicité et la continuité de la prestation de services;*
2. *La date à laquelle le détachement débute;*
3. *Le fait que le salarié détaché retourne ou est censé reprendre son activité dans l'Etat membre à partir duquel il est détaché après l'achèvement des travaux ou au terme de la prestation de services pour lesquels il a été détaché;*
4. *La nature de l'activité qui fait l'objet du détachement;*
5. *Le fait que l'employeur prenne en charge ou rembourse les frais de voyage, de repas et d'hébergement, ainsi que les modalités de prise en charge ou de remboursement le cas échéant;*
6. *Toute période antérieure au cours de laquelle le poste de travail a été occupé par le même salarié ou un autre salarié détaché.“*

Le paragraphe 3 de l'article 4 de la directive dresse en effet la liste d'éléments/indices qui peuvent être pris en compte pour caractériser la nature temporaire du détachement, la liste étant indicative.

La „nouvelle“ plateforme électronique

21. La plateforme électronique déjà en place auprès de l'ITM reçoit une base légale, reprenant ainsi la pratique instaurée depuis une année et qui permet aux entreprises qui détachent des salariés au Luxembourg de faire la demande d'obtention du badge social pour leurs salariés par la voie électronique.

Par ailleurs, la loi est modifiée afin de tenir compte du fait que désormais tous les documents requis seront déposés à l'Inspection du travail et des mines et que l'entreprise détachante sera uniquement obligée de désigner une personne de référence pour assurer le lien avec l'Administration.

Comme exigé par la directive, quatre points sont ajoutés à la liste des documents qui doivent être communiqués à l'Inspection du travail et des mines afin de permettre un contrôle efficace.

Il s'agit des documents concernant:

- le paiement des salaires,
- le relevé des heures de travail effectué,
- des pièces constatant l'aptitude médicale du salarié d'effectuer les travaux concernés et,
- le cas échéant, les pièces renseignant sur la légalité du séjour des salariés ressortissant de pays tiers dans le pays d'origine de l'entreprise détachante.

22. Il résulte du commentaire des articles du projet de loi (page 25) que „L'exposé des motifs de la directive exécution fait état de deux aspects essentiels du détachement, le premier étant le caractère substantiel de l'activité de l'entreprise détachante dans le pays d'envoi. Les dispositions en matière de détachement ne prévoyaient pas de critère de qualification relatif au caractère substantiel de l'activité du prestataire de services. L'ajout du terme „substantiel“ introduit cette nouvelle

exigence. Une entreprise doit exercer réellement des activités substantielles, autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.“

La CSL ne retrouve pas ceci dans le texte du projet de loi (point 6 de l'article 1^{er}).

Pourtant il s'agit là d'un élément très important à transposer. Le projet de loi doit être amendé à ce niveau et une pièce documentant l'activité substantielle de l'entreprise détachante dans son pays d'établissement doit être ajoutée à la liste de documents requis.

Contentieux et sanctions

Droits du salarié détaché

23. Un nouveau Chapitre III au Titre IV du Livre Premier sur le contentieux et les sanctions est proposé.

Conformément à l'article 6 de la directive un mécanisme de recours efficace permettant à un travailleur détaché de porter plainte directement contre son employeur et d'engager une procédure judiciaire ou administrative, également dans l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est ou a été détaché, lorsque ce dernier considère avoir subi une perte ou un préjudice du fait du non-respect des règles applicables, et ceci même après le terme de la relation dans le cadre de laquelle le manquement, est censé avoir eu lieu, est introduit.

La CSL avait proposé des voies de recours plus précises et demande que sa proposition soit considérée:

„Aucun salarié détaché ne peut faire l'objet de représailles en réaction à une action en justice telle qu'envisagée au premier alinéa du présent article.

Toute disposition ou tout acte contraire au paragraphe qui précède, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe (4).

L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie de greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.

Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.“

Droits des syndicats

24. L'action en justice des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou sectorielle est également prévue mais sous condition de l'approbation du travailleur.

Le texte est formulé comme suit *„Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément aux articles L.161-4 et L.161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus au salarié détaché en cas de violation des règles et conditions liées au détachement, et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.*

Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que le salarié peut faire

connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre; l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours, le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

Lorsqu'une action en justice, relevant du champ d'application du présent Titre, est intentée par un salarié détaché, les organisations syndicales visées peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

La CSL approuve ces dispositions.

Sanctions

25. Selon l'article 20 de la directive chaque Etat membre doit établir le régime de sanctions applicable en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la directive et prendre toutes les mesures nécessaires pour que lesdites dispositions soient appliquées et respectées.

L'article L.143-2 proposé prévoit ainsi le caractère automatique de l'amende, sans personnalisation. La sanction administrative peut également être accompagnée d'une fermeture de chantier.

Ainsi les infractions aux dispositions des articles L.010-1, L.142-2 et L.142-3 du Code du travail seront punies d'une amende administrative de 2.500 euros par salarié détaché et de 5.000 euros en cas de récidive dans le délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros.

En ce qui concerne le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre: il sera passible de la même amende lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant; n'a pas rempli ses obligations légales.

La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles L.010-1; L.142-2, et L.142-3.

La CSL approuve ces dispositions. La CSL fait juste remarquer qu'elle avait aussi proposée de prévoir dans la loi que l'employeur s'expose à une peine d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois, en sus d'une amende.

La CSL approuve l'idée de fixer l'amende par salarié, ce qui rend la peine plus dissuasive.

Exécution transfrontalière de sanctions ou amendes

26. Le chapitre VI de la directive européenne demande aux Etats membres de fixer des règles pour l'exécution transfrontalière de sanctions ou d'amendes administratives pécuniaires.

De ce fait un nouveau chapitre doit être créé au sein du Titre IV relatif au détachement de salariés. Le champ d'application du nouveau chapitre couvrira 3 hypothèses:

- lorsque le Luxembourg reconnaît et exécute sur son territoire une sanction pécuniaire ordonnée dans un autre Etat membre de l'Union européenne,
- lorsque le Luxembourg adresse une telle demande a un autre Etat membre,
- la notification à un prestataire de service établi au Luxembourg d'une décision rendue dans un autre Etat membre.

Le texte proposé énonce les conditions de transmission d'une demande adressée au Luxembourg par un autre Etat membre et détaille les démarches à suivre en cas de demande d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision concernant une telle sanction ou amende administrative.

Cette demande doit être faite sans retard injustifié, au moyen d'un instrument uniforme. La demande doit en outre contenir un certain nombre d'informations.

L'article L.145-6 proposé reprend les motifs de refus de notification, de non-reconnaissance et de non-exécution. La liste des motifs énoncés est limitative et limitée au minimum nécessaire afin de ne pas mettre en péril la mise en oeuvre des principes d'assistance et de reconnaissance mutuelle.

La CSL approuve ces dispositions qui correspondent à sa proposition de texte.

Autres modifications

27. L'article L.211-29 du Code du travail est modifié afin de garantir l'égalité de traitement de l'employeur détachant des salariés sur le territoire national par rapport à l'employeur résident en matière de tenue de registres sur le temps de travail des salariés.

Ainsi dorénavant tout employeur devra inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier en sus de toutes les prolongations de la durée normale du travail, des heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit et des rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs, le début, la fin et la durée de travail journalier.

La CSL approuve ces ajouts.

28. Le paragraphe 1 de l'article L.614-6 du Code du travail est aussi modifié afin de prévoir que dorénavant l'Inspection du travail et des mines peut non seulement prendre des mesures d'urgence en cas d'infractions aux dispositions légales concernant la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail, mais également en cas d'infractions en matière de droit du travail.

Dans le même ordre d'idées, la modification de l'article L.614-8 du Code du travail introduit la possibilité de fermeture de chantier par le directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas de non-respect du droit du travail.

Les montants des amendes administratives sont échelonnés suivant le degré de gravité.

29. La loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité de prix et la compétitivité des entreprises est modifiée pour y intégrer l'introduction d'un badge social pour les salariés détachés au Luxembourg permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables. Pour les autres salariés, la carte de sécurité sociale émise par le Centre commun de la sécurité sociale luxembourgeois tient lieu du badge social.

La CSL approuve toutes ces modifications.

Coopération entre Etats membres

30. La CSL ne trouve pas de dispositions spécifiques pour la coopération avec les autorités des autres Etats membres dans le projet de loi.

31. L'article 3 de la directive invite les Etats membres à désigner une ou plusieurs autorités compétentes. L'article L.142-1 du code du travail désigne déjà à ce jour l'ITM comme autorité nationale compétente.

Par ailleurs, l'article 3 de la directive précise que les Etats membres sont également en charge de la protection des données échangées dans le cadre de la coopération administrative et des droits des personnes concernées. Ils devront mettre en place les mécanismes appropriés. L'article L.142-1 du Code du travail doit par conséquent être adapté en ce sens.

32. L'article 6 de la directive fixe les principes généraux de l'assistance mutuelle entre Etats membres.

Les Etats membres doivent travailler en étroite coopération et s'apporter sans retard injustifié une assistance mutuelle afin de faciliter la mise en oeuvre, l'application et l'exécution dans la pratique de la présente directive et de la directive 96/71/CE.

La coopération des Etats membres doit consister en particulier à répondre aux demandes d'information motivées émanant des autorités compétentes et à procéder à des vérifications, des inspections et des enquêtes en ce qui concerne les situations de détachement, notamment en lien avec le non-respect des règles applicables en matière de détachement des travailleurs. Il était nécessaire d'adapter le code du travail en ce sens.

33. Les Etats membres doivent fournir les informations demandées par d'autres Etats membres ou par la Commission par voie électronique dans des délais fixés par la directive:

a) pour les cas urgents nécessitant la consultation de registres, tels que ceux permettant de confirmer l'enregistrement à la TVA pour les besoins de la vérification de l'établissement dans un

autre Etat membre, dès que possible et dans le délai maximum de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

La demande indique clairement la cause de l'urgence et contient quelques précisions justifiant celle-ci.

- b) pour toutes les autres demandes d'information, vingt-cinq jours ouvrables au maximum à compter de la réception de la demande, sauf si un délai plus court est fixé d'un commun accord par les Etats membres.

Jusqu'à présent, le droit national ne prévoit aucun délai.

34. Les Etats membres doivent veiller à ce que les registres dans lesquels les prestataires de services sont inscrits, qui peuvent être consultés par leurs autorités compétentes nationales, puissent aussi être consultés dans les mêmes conditions par les autorités compétentes d'autres Etats membres aux fins de l'application de la présente directive et de la directive 96/71/CE, pour autant que ces registres sont inscrits dans l'IMI par les Etats membres.

35. Les Etats membres veillent à ce que les informations échangées par les instances visées à l'article 2, point a) de la directive ou qui leur sont transmises ne soient utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été demandées.

La coopération et l'assistance mutuelle en matière administrative sont fournies à titre gracieux, ce qui est déjà prévu par le Code du travail.

Une demande d'information n'empêche pas les autorités compétentes de prendre des mesures conformément à la législation nationale et au droit de l'Union applicables afin d'enquêter sur les violations alléguées de la directive 96/71/CE ou de la directive d'application et de les prévenir.

36. Eu égard à ces exigences de la directive européenne, la CSL propose les modifications suivantes:

37. Les alinéas 4 et 5 de l'article L.142-1 sont remplacés comme suit:

„Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées relatives à la mise à la disposition transnationale de salariés émanant d'autres administrations publiques désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes et procède aux vérifications, inspections, et enquêtes nécessaires en lien avec le non-respect ou la violation des dispositions du présent titre. Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail. Dans l'exécution de cette tâche, elle veille au respect des règles relatives à la protection des données conformément à la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel lors du traitement des données transmises. Elle assure de même la protection des données en ce qui concerne les personnes morales.

Les informations demandées sont fournies dans les délais suivants:

- 1. Pour les cas urgents nécessitant la consultation de registres, dans un délai maximum de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande;*
- 2. Dans un délai maximum de 25 jours ouvrables dans tous les autres cas à compter de la réception de la demande, sauf délai plus bref fixé d'un commun accord.*

En cas de difficultés pour fournir les informations, pour procéder aux vérifications, ou pour mener les contrôles, l'Inspection du travail et des mines informe sans délai l'autorité ayant formulé la demande afin de trouver une solution.

L'assistance administrative est exercée de façon réciproque et à titre gracieux.

En cas de demande urgente formulée par l'Inspection du travail et des mines auprès de l'autorité nationale compétente d'un autre Etat membre, celle-ci indique clairement les raisons de cette urgence et la justifie par des informations concrètes.

Les informations échangées ne sont utilisées que dans le cadre de la situation faisant l'objet de la requête.

Les autorités compétentes des Etats membres ont accès aux registres dans lesquels les prestataires de services sont inscrits et qui peuvent être consultés par les autorités compétentes équivalentes au niveau national, à condition que ces registres soient inscrits dans le système d'information sur le marché intérieur tel que mis en place par le règlement UE n°1024/2012.

Détachement du Luxembourg vers un autre Etat membre

38. L'article 7 de la directive rappelle que l'Etat membre d'accueil est compétent pour contrôler les conditions de travail des travailleurs détachés sur son territoire.

Toutefois, cela ne signifie pas que l'Etat membre d'établissement de l'entreprise détachante perd ses compétences de contrôle et de surveillance en ce qui concerne les travailleurs détachés pendant la période du détachement.

L'Etat membre d'établissement a l'obligation d'assister l'Etat membre d'accueil pour garantir l'application des mesures transposant la directive 96/71 et cette directive, sans préjudice des compétences de contrôle et de surveillance de l'Etat membre d'accueil sur son territoire.

Les Etats membres ont l'obligation d'informer les autorités compétentes de l'Etat membre concerné lorsqu'il constate une possible irrégularité.

En cas de demande d'informations concernant la légalité de l'établissement, la bonne conduite, ou de l'absence de violation des règles de droit applicables émanant de l'Etat membre d'accueil et relatives à tous prestataires de services ou à toutes prestations de services effectivement réalisées ou en cours, l'Etat membre d'établissement a l'obligation de fournir ces informations conformément aux principes dégagés à l'article 6 de la directive (coopération administrative – principes généraux) et repris à l'article L.142-1 tel que modifié par la présente proposition de loi.

Enfin, l'Etat membre d'établissement n'est en aucun cas compétent pour mener des contrôles dans l'Etat d'accueil. Ces contrôles ne peuvent être menés que par les autorités de l'Etat d'accueil à sa propre initiative ou à la demande de l'Etat d'établissement dans la limite de ses compétences.

Il s'agit ici de délimiter les compétences respectives des autorités nationales en charge des contrôles pendant la période détachement. Elles sont compétentes sur leur territoire, mais leur coopération assurera une mise en oeuvre plus efficace des dispositions relatives au détachement. Jusqu'à présent, il n'était pas clair que l'autorité nationale restait compétente pendant la durée d'un détachement n'ayant pas lieu sur son territoire.

39. La CSL propose ainsi d'insérer un nouvel article dans la partie relative au détachement du Code du travail libellé comme suit:

„Les autorités visées à l'article L.142-1 al. 1 du présent code sont compétentes pour l'inspection des conditions de travail et d'emploi pendant la période du détachement, en coopération avec les autorités compétentes de l'Etat membre d'établissement conformément à l'article L.142-1 du présent Code.

En cas de détachement depuis le Luxembourg vers un autre Etat membre, l'autorité nationale compétente continue d'assurer sa mission de suivi et de contrôle en ce qui concerne les salariés détachés. Elle assiste l'autorité compétente de l'Etat membre d'accueil dans sa mission.

En cas de demande d'informations concernant la légalité de l'établissement, la bonne conduite, ou de l'absence de violation des règles de droit applicables émanant de l'Etat membre d'accueil et relatives à tous prestataires de services ou à toutes prestations de services effectivement réalisées ou en cours, l'autorité nationale compétente a l'obligation de fournir ces informations conformément à l'article L.142-1.

En cas d'irrégularité constatée ou probable, l'autorité nationale compétente informe les autorités compétentes de l'Etat membre concerné.

Modalités de contrôle

40. L'article 9 de la directive traite des mesures de contrôle que les Etats membres peuvent mettre en place dans le cadre du détachement.

Les États membres doivent contrôler la mise en oeuvre de cette directive et de la directive sur le détachement des travailleurs. Dans ce cadre, il ne fait aucun doute que les autorités compétentes peuvent imposer des exigences administratives ou mener des contrôles, mais ici l'obligation est ailleurs. Les États membres doivent s'abstenir d'adopter des mesures qui ne seraient pas nécessaires pour atteindre l'objectif poursuivi, à savoir la mise en oeuvre des deux directives précitées. Ces mesures devront être justifiées et proportionnées.

L'article cite ensuite quelques-unes des mesures que les États membres peuvent adopter: une déclaration préalable fournissant les informations essentielles relatives au détachement, la mise à disposition de certains documents pendant le détachement dans un lieu connu et accessible, l'obligation de fournir ces documents sur demande après la fin du détachement, la traduction de ces documents, l'obligation de désigner une personne présente dans l'État membre d'accueil pour envoyer ou recevoir des documents si nécessaire, et enfin l'obligation de désigner une personne de contact disponible sur demande en cas de volonté des partenaires sociaux de s'engager dans un processus de négociation collective. Cette liste n'est pas exhaustive.

Le paragraphe 2 de l'article 9 de la directive permet aux États membres de faire du cas par cas et de modifier la liste de leurs mesures de contrôle si les mesures existantes ne sont pas suffisantes ou inefficaces. Les conditions de nécessité, justification et proportionnalité évoquées plus haut sont ici aussi applicables.

La transposition de cet article ne doit en aucun cas porter atteinte aux obligations découlant du droit de l'Union (notamment la directive 89/391/CEE et le règlement n° 883/2004), ainsi qu'à celles découlant du droit national et relatives la protection et à l'emploi des travailleurs dans la mesure où elles s'appliquent à toutes les entreprises (établies ou non sur le territoire de l'État membre concerné) et sont justifiées et proportionnées.

Toutes les procédures et formalités doivent pouvoir être respectées et accomplies simplement autant que possible par voie électronique et à distance.

Les États membres informent les prestataires de services des mesures mises en place via le site national unique, ainsi que la Commission.

On constate que le Code du travail luxembourgeois avec ses articles L.142-2 et L.142-3 prévoit d'autres mesures que celles expressément citées par la directive d'exécution. Les obligations à la charge de l'entreprise d'envoi présentes dans la loi luxembourgeoise ne sont pas remises en cause par la transposition de cette directive. Cette directive, comme cela a été rappelé plus haut, a pour objectif d'améliorer la mise en oeuvre de la directive sur le détachement des travailleurs afin d'empêcher les abus et les fraudes. Sa transposition en droit national n'aura pas pour effet de remettre en cause les dispositions transposant la directive 96/71, ceci serait en effet contraire à l'objectif poursuivi par la directive d'exécution.

Il y a donc lieu de compléter les dispositions existantes en vertu des exigences de la directive, en particulier son article 9, comme expliqué ci-avant. En effet, si le Code du travail contient des exigences non prévues par la directive d'exécution, cette dernière prévoit des mesures non envisagées par le droit national. Il convient donc de compléter la liste des mesures de contrôle en ce sens tout en gardant l'architecture en place dans le Code du travail, à savoir l'obligation de déclaration préalable qui fait l'objet d'un article et l'obligation de conservation et de mise à disposition de certains documents qui fait l'objet d'un autre article.

La CSL avait émis un certain nombre de propositions dont le but était de transposer les exigences de la directive européenne en matière de contrôle amélioré des détachements par les autorités nationales. La CSL constate que le projet de loi national ne met pas assez l'accent sur l'amélioration des modalités de contrôle.

Raison pour laquelle la CSL reprend ses propositions de texte formulées en 2014:

41. Ainsi à l'article L.142-2 du Code du travail tel que modifié par le projet de loi il y a lieu de rajouter parmi les informations à communiquer au plus tard au moment du début du détachement à l'ITM „*la nature des services justifiant le détachement.*“

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, *ainsi que tout nouveau détachement de salarié en vue de l'exécution de ladite prestation des services devront être signalés* par le même biais à l'Inspection du travail et des mines.

En outre un article du Code du travail devrait prévoir que: „L’entreprise d’envoi désigne une personne de contact agissant en tant qu’interlocuteur des partenaires sociaux. Cette personne est disponible sur demande. La demande doit être raisonnable et justifiée.“

42. Selon l’article 10 de la directive, les Etats membres doivent s’assurer que des procédures de contrôle et de suivi efficaces et appropriées seront mises en place afin de garantir l’application des dispositions sur le détachement des travailleurs. Les autorités désignées comme compétentes peuvent mener des contrôles aléatoires. Cependant, ces contrôles se fondent principalement sur une évaluation des risques afin que ceux-ci visent en premier lieu les secteurs où les risques sont les plus importants. Les autorités compétentes pourront par exemple tenir compte de la réalisation de grand projet d’infrastructure, de l’existence de longues chaînes de sous-traitance, de la proximité géographique, des problèmes et besoins spéciaux de certains secteurs, des antécédents d’infraction, ou encore de la vulnérabilité de certains groupes de travailleurs.

Les mesures d’inspection et de contrôle doivent en tout état de cause être non discriminatoires et proportionnées.

Ces exigences de la directive d’exécution relatives à l’évaluation des risques permettant de déterminer les secteurs où les contrôles sont prioritaires, doivent aussi être intégrées dans le Code du travail comme suit: „L’Inspection du travail et des mines procède à une analyse des risques permettant d’identifier régulièrement les secteurs d’activité dans lesquels le risque de non-respect des dispositions du présent titre est le plus important, compte tenu notamment de la réalisation de grand projet d’infrastructure, de l’existence de longues chaînes de sous-traitance, de la proximité géographique, de problèmes et besoins spéciaux de certains secteurs, des antécédents d’infraction, de la vulnérabilité de certains groupes de travailleurs.“

*

43. La CSL regrette que le législateur national n’ait pas plus d’ambitions pour légiférer au-delà des textes de base européens. Une transposition minimale de la directive européenne ne permet pas de fortifier les droits sociaux.

Or, n’oublions pas qu’un standard de droits sociaux élevé est le pendant indispensable des libertés économiques de l’Union européenne.

C’est ainsi avec beaucoup de regret et de déception que la CSL constate que les autorités nationales se contentent de transposer assez fidèlement le minimum légal imposé par l’Europe.

La CSL demande aux autorités d’aller plus loin et de reconsidérer le présent projet de loi sous cet angle.

Notamment la question de la meilleure détection de faux détachements nécessite une législation mieux outillée.

Aussi la protection du salarié détaché et ses moyens de recours doivent faire l’objet d’amendements.

Luxembourg, le 9 juin 2016

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6989/02

N° 6989²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(22.7.2016)

Le projet de loi sous avis vise à transposer dans la législation luxembourgeoise, principalement dans le Code du travail, la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs¹, dont le délai de transposition est arrivé à échéance le 18 juin 2016 (ci-après, la „Directive d'exécution 2014/67/UE“).

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

La Directive d'exécution 2014/67/UE, qui est née de la nécessité d'améliorer l'exécution des règles en matière de détachement ainsi que leur application uniforme dans l'Union européenne, vise à favoriser une application plus efficace et uniforme de la directive 96/71/CE.

L'ensemble des changements induits par la transposition de la Directive d'exécution 2014/67/UE entraîne une refonte dans le Code du travail (i) de l'article L.0101 relatif aux dispositions d'ordre public, (ii) du Livre VII dédié au détachement de salariés (articles L.141-1 et suivants), (iii) des articles L.614-6, L.614-8 et L.614-13 relatifs à l'Inspection du travail et des mines ainsi que (iv) de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises.

*

RESUME SYNTHETIQUE

La Chambre de Commerce relève que dans le cadre de la transposition de la Directive d'exécution 2014/67/UE, le Luxembourg a fait le choix de la sévérité en levant un certain nombre d'options laissées à la discrétion des Etats membres, à l'instar de la France notamment. Le projet de loi sous avis prévoit en effet de mettre en place (i) des exigences administratives et des mesures de contrôle supplémentaires à l'égard de toute entreprise détachante, (ii) une responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard du sous-traitant direct, dans tous les secteurs d'activité, en cas de non-paiement partiel ou total du salaire dû aux salariés détachés, (iii) des amendes et sanctions administratives (en plus de la respon-

¹ Il s'agit 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“).

sabilité solidaire) en cas de manquements en matière de droit du travail, y compris la fermeture de chantier.

La Chambre de Commerce souscrit pleinement à cette démarche dans la mesure où elle vise à lutter contre les abus pratiqués dans le cadre du détachement qui représentent des pratiques de dumping social et de concurrence déloyale nuisibles au bon fonctionnement du marché.

Néanmoins, la Chambre de Commerce considère qu'il importe de ne pas faire peser d'obligations et sanctions excessives pour l'ensemble des entreprises luxembourgeoises et souhaiterait que la portée du mécanisme de la responsabilité solidaire soit limitée au secteur de la construction.

De même, l'étendue de la responsabilité solidaire ne devrait pas aller au-delà de la Directive d'exécution 2014/67/UE et devrait être mise en place uniquement à l'égard du sous-traitant direct.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce est d'avis que certaines adaptations effectuées en différents articles du Code du travail, à l'occasion de la transposition de la Directive d'exécution 2014/67/UE, posent particulièrement problème.

Ainsi, la Chambre de Commerce considère que l'insertion, dans la liste des dispositions dites „d'ordre public“, des paragraphes relatifs à la responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard du sous-traitant direct, n'est justifiée ni sur le plan du droit national, ni sur le plan du droit européen.

Les conditions selon lesquelles une organisation syndicale peut agir en justice, en cas de violation des dispositions sur le détachement, n'ont pas été correctement transposées dans le projet de loi et doivent être corrigées.

Enfin, l'obligation faite à tous les employeurs résidents de renseigner quotidiennement, dans le registre prévu à l'article L.211-29 du Code du travail, le début, la fin et la durée du travail journalier de tous leurs salariés, que ceux-ci soient détachés ou non, est à la fois excessive sur le plan de la charge administrative et non justifiée.

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis que sous la réserve expresse de la prise en compte de ses remarques spécifiques notamment afin de ne pas aller au-delà de la Directive d'exécution 2014/67/UE.

*

CONSIDERATIONS GÉNÉRALES

A titre de remarque préliminaire, la Chambre de Commerce déplore avoir été saisie à si brève échéance du terme accordé aux Etats pour transposer la directive, l'obligeant ainsi à rendre son avis dans une certaine urgence alors que les questions liées au détachement et les problématiques soulevées par le projet de loi sont particulièrement sensibles pour ses ressortissants et pour l'économie du Luxembourg en général.

I. Remarques générales

A. Rappel du contexte européen

Afin de protéger les droits sociaux des travailleurs détachés lorsque les entreprises utilisent la libre prestation des services et de faciliter l'exercice de cette liberté, **la directive 96/71/CE a établi les conditions de travail de base** qui doivent être appliquées aux travailleurs détachés dans le pays d'accueil, telles que (i) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, (ii) la durée minimale des congés payés annuels, (iii) les taux de salaire minimal, y compris ceux appliqués aux heures supplémentaires et (iv) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.

L'amélioration de la directive 96/71/CE est toutefois apparue indispensable suite à un nouvel élargissement qui a fait entrer dans l'Union européenne des pays où les niveaux de salaires et de protection sociale sont considérablement moins élevés, le but devant être un meilleur équilibre entre les dimensions économique (libre prestations des services) et sociale (respect des législations sociales dans le pays de détachement). La Directive d'exécution 2014/67/UE entend ainsi réaliser cinq objectifs principaux:

- améliorer la prévention en (i) fournissant aux Etats une liste des éléments factuels devant permettre d'évaluer si une situation spécifique constitue un véritable détachement et en (ii) établissant une liste des mesures nationales de contrôle (et inspections) pouvant être introduites;

- améliorer l'accès aux informations en obligeant les Etats à mettre les informations relatives aux conditions d'emploi et aux conventions collectives applicables aux travailleurs détachés à disposition gratuitement sur un site internet national officiel unique. Ces informations doivent être rendues publiques dans la ou les langues officielles de l'Etat membre d'accueil et dans les langues les plus appropriées compte tenu des besoins de son marché du travail;
- renforcer la coopération administrative entre les autorités nationales chargées de la surveillance, notamment en fixant des délais pour la communication d'informations. En cas de problèmes persistants dans l'échange d'informations ou d'un refus permanent de fournir des informations, la Commission peut être informée par le biais d'un système d'information du marché intérieur (dit „système IMI“)²;
- introduire un système de recours et de sanctions et/ou d'amendes administratives en cas de violation de la directive 96/71/CE, notamment un mécanisme de responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard du sous-traitant direct, obligatoire dans le secteur de la construction;
- fixer des règles pour l'exécution transfrontière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires.

B. Le projet de loi

La Chambre de Commerce relève que le projet de loi sous avis vise à transposer la Directive d'exécution 2014/67/UE et adapte ainsi le Code du travail de manière à:

- formaliser la **procédure de déclaration par voie électronique** de tout détachement de salariés, à travers la mise en place de la plateforme électronique (dont la création avait été anticipée par l'Inspection du travail et des mines en 2013) et du badge social d'identification (cf. nouvel article L.142-2 du Code du travail),
- permettre le renforcement de la collaboration administrative entre Etats ainsi que **l'exécution transfrontière des sanctions et amendes administratives**.

La Chambre de Commerce relève encore que, sur les points où certaines marges de manoeuvre et options étaient laissées aux Etats par la Directive d'exécution 2014/67/UE, les auteurs du projet de loi ont décidé d'introduire dans la législation nationale:

- **des exigences administratives et mesures de contrôle supplémentaires** en rallongeant la liste des documents à produire par l'entreprise détachante à l'Inspection du travail et des mines concernant (i) le paiement du salaire et (ii) le relevé des heures effectuées ainsi que les pièces constatant l'aptitude médicale du salarié et, le cas échéant, celles concernant la légalité du séjour s'il s'agit d'un ressortissant de pays tiers (cf. nouvel article L.142-3 du Code du travail);
- **une responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard du sous-traitant direct dans tous les secteurs d'activité** en cas de non-paiement partiel ou total du salaire dû aux salariés détachés;
- **des amendes et sanctions administratives** (en plus de la responsabilité solidaire) en cas de manquements en matière de droit du travail, y compris la possibilité pour l'Inspection du travail et des mines de prononcer la fermeture de chantier.

La Chambre de Commerce relève qu'à travers ces mesures, les auteurs du projet de loi ont fait le choix de la sévérité, à l'instar de la France notamment, et que ce choix est motivé par le souci de prévenir les abus pratiqués dans le cadre du détachement. Dans un contexte marqué par un recours au détachement de plus en plus important, la Chambre de Commerce souscrit pleinement à cette démarche qui, pour le bien des entreprises luxembourgeoises et celui des salariés détachés au Luxembourg, vise à lutter contre la concurrence déloyale et le dumping social.

La Chambre de Commerce déplore néanmoins que, dans la poursuite de ces objectifs, les auteurs du projet de loi sous avis n'aient pas distingué entre les différents secteurs de l'économie et qu'ils aient choisi d'étendre le mécanisme de la responsabilité solidaire, obligatoire seulement pour le secteur de la construction (article 12, paragraphe 2 de la Directive d'exécution 2014/67/UE) à l'ensemble des autres secteurs (option laissée par l'article 12, paragraphe 4 de la Directive d'exécution 2014/67/UE).

² Le système IMI est un outil électronique multilingue qui permet aux autorités nationales, régionales et locales de communiquer rapidement et facilement avec leurs homologues de l'Union européenne, d'Islande, du Liechtenstein et de Norvège sur le droit du marché intérieur de l'Union européenne.

Afin de ne pas faire peser d'obligations et sanctions excessives pour l'ensemble des entreprises luxembourgeoises, la Chambre de Commerce souhaiterait que la portée du mécanisme de la responsabilité solidaire soit limitée au secteur de la construction.

Pour le surplus, la Chambre de Commerce constate que sur certains points, le projet de loi n'est pas conforme, respectivement va au-delà de la Directive d'exécution 2014/67/UE, ce qu'elle commentera plus spécialement dans les remarques spécifiques ci-dessous.

II. Remarques spécifiques

La Chambre de Commerce entend faire des remarques spécifiques concernant (A) l'allongement de la liste des dispositions d'ordre public, (B) l'étendue de la responsabilité solidaire en cas de sous-traitance, (C) la possibilité d'une action en justice par une organisation syndicale et (D) l'insertion de mentions supplémentaires dans le registre spécial.

A. Concernant l'allongement de la liste des dispositions d'ordre public prévue à l'actuel article L.010-1 du Code du travail

L'article L.010-1 du Code du travail, qui est le tout premier article du Code du travail et se situe sous le Titre préliminaire intitulé „Dispositions d'ordre public“, se compose actuellement d'**un seul paragraphe qui énumère les quatorze points constituant des dispositions d'ordre public**³.

Le projet de loi sous avis tend à ajouter deux paragraphes à savoir:

- le nouveau paragraphe (2) qui définit le principe et les modalités de mise en oeuvre d'une responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard du sous-traitant direct dans le paiement de la rémunération des salariés détachés (et qui met à charge du maître d'ouvrage ou donneur d'ordre des obligations d'information et d'injonction en cas de défaillance du sous-traitant),
- le nouveau paragraphe (3) qui limite l'étendue du paragraphe (2) en précisant, quant à lui, que les dispositions d'ordre public ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou pour celui de son conjoint ou de son partenaire.

Indépendamment d'une discussion, sur le fond, du principe et des modalités de mise en oeuvre d'une telle responsabilité solidaire, la Chambre de Commerce tient à faire remarquer d'emblée que, selon elle, ces deux nouveaux paragraphes ne devraient pas être qualifiés de dispositions d'ordre public tant du point de vue du droit luxembourgeois que du droit européen.

3 Aux termes de l'article L.010-1: „(1) Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait:

1. au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;
2. au salaire social minimum et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie;
3. à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire;
4. au congé payé;
5. aux congés collectifs;
6. aux jours fériés légaux;
7. à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'oeuvre;
8. à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;
9. aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher;
10. à la non-discrimination;
11. aux conventions collectives de travail;
12. à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique;
13. au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;
14. à la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales, de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L.314-2.“

- En effet, **sous l'angle du droit luxembourgeois** d'abord, la Chambre de Commerce est d'avis que:
- ces deux paragraphes ne visent pas, à proprement parler, à **compléter la liste des domaines du droit du travail** qualifiés de „*dispositions d'ordre public*“;
 - au contraire, **ils créent de nouvelles obligations spécifiques** (obligation d'information, obligation d'injonction de faire cesser une infraction, responsabilité solidaire dans le paiement de la rémunération);
 - ces nouvelles obligations spécifiques sont mises à la charge de **deux catégories spécifiques d'employeurs**, le „*maître d'ouvrage*“ ou „*donneur d'ordre*“, ces deux notions n'étant citées chacune qu'une seule fois et de manière très marginale dans les articles subséquents du Code du travail⁴.

Sous l'angle du droit européen, d'autre part, la Chambre de Commerce se demande si l'insertion des deux nouveaux paragraphes sous l'article L.010-1 du Code du travail ne va pas à l'encontre de **l'arrêt C-319/06 du 19 juin 2008 de la Cour de Justice de l'Union européenne qui a (déjà) reproché au Luxembourg d'avoir une interprétation trop large de la notion d'ordre public national** et a considéré que le législateur luxembourgeois avait qualifié à tort de dispositions de police relevant de l'ordre public national, les dispositions faisant partie du noyau dur des réglementations visées par la directive détachement 96/71/CE⁵.

Pour l'ensemble de ces raisons, la Chambre de Commerce est d'avis que les deux nouveaux paragraphes n'ont pas leur place sous l'article L.010-1 du Code du travail.

B. Concernant l'étendue de la responsabilité solidaire introduite à l'article L.010-1 du Code du travail, sous le nouveau paragraphe 2, lettre e)

La Chambre de Commerce rappelle tout d'abord qu'elle souhaiterait que la portée du mécanisme de la responsabilité solidaire soit limitée au seul secteur de la construction et renvoie à ses développements sous le point I.B. ci-avant.

De même, la Chambre de Commerce déplore que la responsabilité solidaire aille au-delà des mesures obligatoires imposées par l'article 12, paragraphe 1 de la Directive d'exécution 2014/67/UE qui dispose que les Etats peuvent prendre des mesures complémentaires „*afin que, dans la chaîne de sous-traitance, le contractant dont l'employeur/le prestataire de services (...) est un sous-traitant direct puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché pour ce qui concerne toute rémunération nette impayée correspondant aux taux de salaire minimal et/ou à des cotisations (...)*“.

Aussi, la Chambre de Commerce demande que le projet de loi (spécialement le paragraphe 2, lettre e), inséré sous l'article L.010-1 du Code du travail) soit corrigé afin que:

- la responsabilité solidaire du donneur d'ordre soit mise en place uniquement à l'égard du sous-traitant **direct** et que toute référence à un „sous-traitant indirect“ ou encore „un co-contractant d'un sous-traitant“ soit supprimée;
- la solidarité soit limitée à la „rémunération nette impayée correspondant aux „**taux de salaire minimal** et/ou cotisations“ et non, comme le prévoit le projet de loi „au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes.“

Par ailleurs, la Chambre de Commerce est d'avis que le projet de loi a omis de transposer le paragraphe 3 de l'article 12 de la Directive d'exécution 2014/67/UE, qui prévoit que la solidarité ainsi mise en place est **limitée aux droits acquis par les salariés dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage/donneur d'ordre et le prestataire de service**.

Or, cette précision est très importante car il est inconcevable que des salariés puissent rétroactivement réclamer au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre des rémunérations sur toute la durée de la relation de travail avec le sous-traitant (c'est-à-dire notamment pour des prestations effectuées dans le passé pour d'autres clients). La Chambre de Commerce demande donc que cette précision soit encore ajoutée dans le projet de loi.

4 Cf. l'article L.214-10 visant le „donneur d'ordre“ dans le cadre des dispositions relatives à la durée du travail des salariés du secteur des transports routiers et l'article L.311-2 visant le „maître d'ouvrage“ en matière de protection, sécurité et santé des salariés.

5 Cf. notamment exposé des motifs du projet de loi, spécialement page 3, qui commente largement cet arrêt

Enfin, en cas de mise en oeuvre de la responsabilité solidaire, la Chambre de Commerce se demande comment le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre pourra en pratique payer des salaires à des personnes pour lesquelles il ne dispose d'aucune coordonnée et comment, et auprès de qui, il pourra les affilier afin de verser les cotisations sociales afférentes.

C. Concernant la possibilité d'une action en justice par une organisation syndicale introduite dans l'article L.143-1 nouveau du Code du travail

Actuellement, en vertu de l'article L.142-5 du Code du travail, seuls les salariés peuvent intenter une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes respectivement devant celles d'un autre Etat en vertu des conventions internationales sur la compétence judiciaire, s'il y a eu violation du droit du travail dans le cadre de leur détachement.

Pour l'avenir, le projet de loi sous avis (article 1^{er}, point 90) distingue **deux hypothèses dans lesquelles les organisations syndicales pourront intervenir dans le cadre d'une action en justice**:

- d'une part, le syndicat pourra exercer par voie principale les droits reconnus au salarié à la condition que celui-ci déclare expressément par écrit ne pas s'y opposer, étant précisé au second alinéa que le salarié sera informé par lettre recommandée du syndicat qu'il „peut faire connaître son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre“ (nouvel article L.143-1, paragraphe (3), premier alinéa);
- d'autre part, le syndicat pourra intervenir à l'appui d'une action directement intentée par le salarié dans les conditions suivantes: „Les syndicats peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action“ (nouvel article L.143-1, paragraphe (4)).

La Chambre de Commerce est d'avis que les dispositions du futur article L.143-1 reproduites ci-dessus, ne transposent pas correctement l'article 11, paragraphe 3, de la Directive d'exécution 2014/67/UE qui prévoit que les syndicats „puissent, pour le compte ou à l'appui du travailleur détaché ou de son employeur. avec son approbation, engager une procédure judiciaire ou administrative“.

En effet, alors que la Directive d'exécution 2014/67/UE dispose que **l'accord du salarié est une condition nécessaire sans laquelle le syndicat ne peut pas intervenir** (que ce soit pour le compte ou à l'appui du salarié détaché), le projet de loi sous avis permet (dans les deux hypothèses) l'intervention de principe du syndicat à charge pour le salarié qui n'est pas d'accord de faire connaître son opposition.

Ainsi, sous le nouvel article L.143-1, paragraphe (4), les termes „sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action“ ne sont pas adéquats et devraient être remplacés par „avec l'accord écrit de la part de la personne ayant intenté l'action“, sous peine d'inverser le principe et l'exception. La règle est qu'il faut un accord préalable avant qu'un syndicat puisse agir et non qu'un syndicat peut agir sauf si la personne concernée manifeste son refus.

La Chambre de Commerce insiste pour que cette erreur soit redressée afin de ne pas dénaturer la Directive d'exécution 2014/67/UE.

D. Concernant les mentions supplémentaires à faire figurer dans le „registre spécial“ visé à l'article L.211-29 du Code du travail

La Chambre de Commerce relève d'emblée que l'article L.211-29 du Code du travail, qui est modifié par le projet de loi sous avis (article 1^{er}, point 11^o), figure dans le Code du travail, au Livre II „Réglementation et conditions de travail“, sous le titre 1^{er} intitulé „Durée du travail“.

Il ne s'agit donc pas d'une disposition spécifique au détachement. Au contraire, cet article a une portée générale et impose, dans sa teneur actuelle, à tout employeur de tenir un registre spécial de manière à renseigner toutes les heures supplémentaires prestées par ses salariés de même que les heures prestées le dimanche, les jours fériés ou la nuit, autrement dit toutes les situations justifiant une majoration de rémunération.

Or, le projet de loi sous avis entend modifier cette disposition en imposant pour l'avenir à tout employeur de saisir par ailleurs dans ledit registre spécial „le début, la fin et la durée du travail journalier“ (de ses salariés).

Cette modification serait justifiée, suivant les commentaires des articles, par la nécessité de „garantir l'égalité de traitement de l'employeur détachant des salariés sur le territoire par rapport à l'employeur résident en matière de tenue de registres sur le temps de travail des salariés“⁶ étant donné que les employeurs détachants auront, à l'avenir, l'obligation de fournir à l'Inspection du travail et des mines les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois⁷.

La Chambre de Commerce considère que cette nouvelle obligation à charge des employeurs résidents sera excessivement lourde sur un plan pratique et n'est absolument pas convaincue par la justification fournie par les auteurs. Le fait que ladite obligation soit imposée aux employeurs détachants par la Directive d'exécution 2014/67/UE ne signifie pas automatiquement qu'elle doive, dans un souci d'égalité de traitement, être étendue aux employeurs résidents.

La Cour de Justice de l'Union européenne a déjà indiqué qu'une différence de traitement entre sociétés nationales et étrangères peut être justifiée par des différences objectives et ne constitue pas nécessairement une discrimination contraire à la libre prestation des services⁸.

En tout état de cause, indépendamment de la question de savoir s'il s'agit ou non d'une discrimination au regard du droit européen, pour laquelle il conviendrait encore de vérifier si elle n'est pas objectivement justifiable, la Chambre de Commerce déplore le fait que l'introduction de cette obligation aboutirait à alourdir considérablement les obligations administratives de **tous les employeurs résidents** qui seraient tenus de renseigner quotidiennement dans ledit registre **le début, la fin et la durée du travail journalier de tous leurs salariés, détachés ou non**.

Or, imposer une telle charge administrative aux employeurs résidents pour l'ensemble de leurs salariés est manifestement excessif. Partant, la Chambre de Commerce est d'avis que **cette charge devrait être limitée aux hypothèses où les employeurs résidents détachent des salariés l'étranger**.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Concernant l'article 1^{er}

Point 1^o (modifiant l'article L.010-1 du Code du travail)

L'actuel article L.010-1 du Code du travail ne devrait pas être modifié. La Chambre de Commerce renvoie aux arguments développés sous le point II.A. des considérations générales, selon lesquels il n'y a pas lieu de qualifier la responsabilité solidaire de „disposition d'ordre public“ ainsi qu'aux critiques formulées sous le point II.B. à l'égard du nouveau paragraphe (2).

La Chambre de Commerce déplore par ailleurs un manque de précision dans le libellé du nouveau paragraphe (2):

- sous la lettre a), „le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines“ sans que soit indiqué ce que recouvre cette obligation,
- sous la lettre c), „L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais (...) qu'elle a procédé à la régularisation de la situation.“ sans que soit précisé auprès de qui la confirmation doit se faire (maître d'ouvrage et/ou Inspection du travail et des mines?).

Point 9^o (ajoutant un nouveau chapitre III)

- sous le paragraphe (1) de l'article L.143-1 nouveau, le mot „salariés“ devrait être placé devant le mot „détachés“ de manière à lire „Pour faire valoir leurs droits (...), les **salariés** détachés (...);“
- sous le paragraphe (4) de l'article L.143-1 nouveau, la phrase „sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action“ n'est pas adéquate et devrait être remplacée par „**avec l'accord** écrit de la part de la personne ayant intenté l'action“:

6 Cf. commentaires des articles, spécialement page 27 concernant le point 1.

7 Cf. nouvel article L.142-3 du Code du travail tel que modifié par l'article 1^{er} point 6^o du projet de loi sous avis.

8 Cf. arrêt „Finalarte“ du 25 octobre 2001 (C-49/98).

- sous le paragraphe (1) de l'article L.143-2 nouveau, il convient de circonscrire le champ d'application personnel des sanctions en précisant que „*Les infractions **commises par toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège à l'étranger** sont punies (...)*“;
- sous le paragraphe (2) de l'article L.143-2 nouveau, qui vise l'hypothèse où le maître d'ouvrage/donneur d'ordre ne s'est pas assuré que son sous-traitant direct „*n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2*“, la formule entre guillemets prête à confusion car le point 2 fait partie de l'alinéa premier et doit être clarifiée;
- la Chambre de Commerce s'interroge quant à savoir s'il est opportun que le paragraphe (4) de l'article L.143-2 nouveau confie le recouvrement des amendes administratives à l'„Administration de l'enregistrement et des domaines“ alors que l'administration fiscale déjà compétente, au titre de l'actuel article L.142-1 du Code du travail, pour assurer l'application des dispositions relatives au détachement est l'„Administration des douanes et accises“. Dans un souci de simplification administrative, il serait sans doute préférable de confier l'ensemble des missions à l'une ou l'autre de ces deux administrations.

Point 10° (ajoutant un nouveau chapitre IV):

- l'intitulé même du nouveau chapitre devrait être corrigé de manière à lire „Chapitre **IV**“ au lieu de „Chapitre V“;
- sous l'article L.145-1 nouveau, le premier tiret devrait être corrigé à plusieurs égards car il y a lieu d'ajouter les mots „*l'autorité requérante d*“, les mots „*de l'Union européenne*“ et les mots „*à l'autorité requise*“ de manière à lire „*la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée par **l'autorité requérante d'un autre Etat membre de l'Union européenne à l'autorité requise du Grand-Duché du Luxembourg***“; de même „*cet*“ devrait remplacer „*un*“ de manière à lire „*(...) une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans **cet** autre Etat membre (...)*“;
- la Chambre de Commerce s'interroge ici aussi quant à savoir s'il est opportun que l'article L.145-9 nouveau confie le recouvrement des sanctions à l'„Administration de l'enregistrement et des domaines“ alors que l'administration fiscale déjà compétente, au titre de l'actuel article L.142-1 du Code du travail, pour assurer l'application des dispositions relatives au détachement est l'„Administration des douanes et accises“. Dans un souci de simplification administrative, il serait sans doute préférable de confier l'ensemble des missions à l'une ou l'autre de ces deux administrations.

Point 13° (modifiant l'article L.614-8 du Code du travail)

Cette nouvelle disposition prévoit la possibilité pour le directeur de l'Inspection du travail et des mines d'ordonner l'arrêt immédiat du travail et la fermeture du chantier „*si des infractions graves ont été constatées en matière de droit du travail*“. La Chambre de Commerce déplore l'absence de définition des „*infractions graves*“, alors que celles-ci pourraient conduire à la fermeture du chantier. Cette insécurité juridique devrait être levée.

Concernant l'article 2

Sous l'article 2 du projet de loi, qui ajoute un troisième alinéa sous l'article 3 de la loi du 17 juin 1994, la référence au „Titre VI“ est erronée et il y a lieu de lire „*Dans le cadre du détachement de salariés, prévu à au Titre **IV** du Livre premier (...)*“.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis que sous la réserve expresse de la prise en compte de ses remarques spécifiques notamment afin de ne pas aller au-delà de la Directive d'exécution 2014/67/UE.

6989/03

N° 6989³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

(11.10.2016)

Par dépêche du 2 mai 2016, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche d'évaluation d'impact, d'une fiche financière, d'un texte coordonné relatif au Code du travail, d'un texte coordonné relatif à l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises, ainsi que d'un tableau de correspondance, très rudimentaire et incomplet, entre la directive 2014/67/UE et le projet de loi.

Les avis de la Chambre des salariés et de la Chambre de commerce ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 16 juin et 28 juillet 2016.

Au jour de l'adoption du présent avis, les avis de la Chambre des métiers et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics n'étaient pas encore parvenus au Conseil d'État.

*

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Le projet de loi sous examen vise principalement à transposer en droit luxembourgeois 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 (ci-après: la directive). L'objectif déclaré de la directive est d'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. Selon l'article 1^{er}, la directive vise à garantir le respect du niveau approprié de protection des droits des travailleurs détachés pour une prestation transfrontalière de services, notamment l'exécution des conditions de travail et d'emploi applicables dans l'État membre où le service doit être fourni, conformément à l'article 3 de la directive 96/71/CE, tout en facilitant l'exercice de la liberté de prestation de services pour les prestataires de services ou en favorisant une concurrence loyale entre ces derniers, et donc en soutenant le fonctionnement du marché intérieur.

La directive repose sur un compromis réalisé au Conseil entre États défavorables à une révision des dispositions de la directive 96/71/CE – en particulier les pays de l'Europe centrale et orientale, mais également le Royaume-Uni et le Danemark –, et les pays favorables à un renforcement des contrôles en amont – essentiellement les pays de l'Europe de l'Ouest.

L'accord trouvé entre les États ressort en particulier des articles 9 et 12 de la directive.

La directive précise quelques notions importantes et renforce les moyens d'échange d'informations, le système de contrôle et les sanctions en cas d'infraction constatée. La réforme à opérer par le projet

de loi constituera dès lors un progrès indéniable, même si les mesures contenues n'apportent aucune solution aux problèmes fondamentaux dénoncés par les syndicats et les employeurs nationaux, dans la mesure où les règles de concurrence restent toujours faussées du fait que les salaires, mais aussi les charges sociales, et par conséquent les droits sociaux, sont loin d'être comparables entre les pays de l'Europe de l'Ouest et les pays de l'Europe de l'Est ayant récemment adhéré à l'Union européenne après l'entrée en vigueur de la directive 96/71/CE. Plusieurs pays de l'Europe de l'Ouest, dont le Luxembourg, continuent dès lors à réclamer des règles plus strictes contre ce qu'il est convenu d'appeler le „dumping social“. À cet égard, il y a lieu de renvoyer à une proposition de directive du 8 mars 2016 du Parlement européen et du Conseil visant à modifier la directive 96/71/CE. En attendant toutefois l'élaboration d'une nouvelle directive plus restrictive – tentative à laquelle les pays de l'Est continuent à opposer un veto catégorique –, il existe un risque réel de voir s'implanter un marché du travail parallèle „low cost“ profitant aux entreprises optant pour des prestataires de services détachés en sous-traitance au détriment des entreprises procurant du travail aux salariés résidents ou frontaliers. Un des fléaux non encore résolus par la directive sous avis est celui de la fraude qui consiste à organiser des détachements à partir d'entreprises „boîte aux lettres“, des sociétés qui n'ont aucune activité réelle dans leur pays d'origine et qui agissent en fait comme des sociétés d'intérimaires extraterritoriales, en embauchant des salariés destinés uniquement au travail détaché.

S'il est vrai que la directive admet des contrôles afin d'éviter précisément de telles dérives – la directive invoque à cet égard l'existence d'éléments de fait permettant de caractériser un „détachement véritable“¹ et insiste sur le fait que l'État d'accueil peut examiner „la nature temporaire inhérente à la notion de détachement“ et analyser si „l'employeur est véritablement établi dans l'État membre depuis lequel le détachement a lieu“ –, elle ne facilite guère la tâche des organismes de contrôle. Le souci de préserver la liberté d'établissement, la libre prestation des services et la libre circulation des travailleurs prévaut toujours. Ces mêmes appréhensions ont d'ailleurs guidé la Cour de justice de l'Union européenne qui, dans son arrêt C-319/06 du 19 juin 2008 (ECLI:EU:C:2008:350), a condamné le Grand-Duché de Luxembourg en retenant qu'une disposition légale imposant à l'entreprise détachante une obligation de rendre accessibles à l'Inspection du travail et des mines (ci-après: ITM) les documents nécessaires à des contrôles avant le commencement des travaux constituerait une restriction à la liberté des services. La décision de la Cour avait provoqué un tollé syndical international. La Cour s'était vu reprocher d'avoir imposé un recul pour le modèle social européen. Il n'est d'ailleurs pas certain que la Cour aurait retenu la même analyse si son arrêt était intervenu après l'entrée en vigueur de la directive 2014/67/UE.

Le Conseil d'État constate que le texte coordonné joint au dossier ne correspond pas dans toutes ses dispositions aux modifications qui sont opérées par le projet de loi sous revue. Il y a lieu de rappeler que le présent avis porte exclusivement sur les dispositions du projet de loi et non sur celles du texte coordonné. Ainsi, le Conseil d'État a constaté que l'article L.144-8., tel qu'il est repris au texte coordonné, comporte un nouveau paragraphe 4, sans que ce dernier ne fasse l'objet d'une modification spécifique figurant au projet de loi lui soumis.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Point 1^o (article L.281-1. selon le Conseil d'État)

Le point 1^o vise à compléter l'article L.010-1. du Code du travail par deux paragraphes nouveaux.

Ce point, ensemble avec le point 2^o, transpose l'article 12 de la directive. Le Conseil d'État rappelle que l'article L.010-1. est mis en exergue dans le Code du travail par sa situation dans un titre préliminaire spécifique, et ce afin de souligner le caractère fondamental des dispositions relevant de l'ordre public, même si cet article ne contient pas exhaustivement toutes les dispositions d'ordre public comprises dans ledit Code. L'adjonction de la nouvelle disposition dans ce titre préliminaire n'est guère satisfaisante. En effet, les nouvelles dispositions ne contiennent pas d'éléments fondamentaux protecteurs des salariés qui devraient en quelque sorte chapeauter les autres dispositions plus détaillées

¹ Voir considérant 5 et article 4, paragraphe 5.

figurant sous les livres I à VI du Code. Les paragraphes 2 et 3 nouveaux ne constituent manifestement pas des dispositions d'ordre public, mais contiennent des obligations destinées à faire respecter les dispositions d'ordre public figurant actuellement sous l'article L.010-1. Le Conseil d'État suggère dès lors d'insérer ces dispositions à l'endroit du livre II intitulé „Réglementation et conditions de travail“ sous un nouveau titre VIII. Il renvoie à sa proposition de texte *in fine* du point 1°.

Article L.010-1., paragraphe 2, point a) (L.281-1., paragraphe 1^{er} selon le Conseil d'État)

Aux termes de la première disposition du paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'ITM.

Le libellé de l'alinéa sous avis du projet de loi reproduit deux notions qui ne figurent que de manière isolée dans le Code du travail, à savoir celle de „maître d'ouvrage“ et celle de „donneur d'ordre“. Le Conseil d'État estime que, même en l'absence de définition spécifique dans la directive ou à un autre endroit dudit Code, ces concepts sont suffisamment clairs pour exclure toute insécurité juridique.

Il y a lieu de corriger la première phrase qui contient une erreur. Le Conseil d'État note en effet que la phrase diffère de celle reproduite dans le texte coordonné. Cette dernière, dans sa version figurant au texte coordonné, contient toutefois manifestement à son tour également une erreur, dans la mesure où elle évoque „Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre visé à l'article L.144-1. ...“. Or, l'article L.144-1., dans la version du projet de loi, ne contient aucune de ces deux notions. L'article L.141-1. aurait-il éventuellement été visé? À signaler encore que, dans le projet de loi, les articles L.144-1. à L.144-10. sont numérotés erronément. Il est renvoyé dans ce contexte aux développements à l'endroit du point 10°. Le Conseil d'État propose de se limiter à évoquer d'une manière générale, dans la disposition sous avis, „le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre“, expression qui inclut les entreprises ayant recours à des prestataires de services qui détachent des salariés sur le territoire national. La phrase se lira dès lors comme suit:

„Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.“

Les auteurs du projet de loi ont choisi de maintenir l'option du législateur, adoptée dans la loi du 20 décembre 2002, ayant transposé la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et dont les dispositions ont entretemps été reprises dans le Code du travail, consistant à étendre la protection spécifique due aux travailleurs détachés à tous les secteurs de l'économie et non seulement au secteur de la construction.

L'alinéa sous avis se limite à imposer au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre une obligation d'information envers l'ITM, sans autrement préciser le contenu de cette nouvelle obligation. Cette obligation se recoupe toutefois largement avec l'article L.614-4, figurant sous le chapitre traitant des compétences de l'ITM, libellé comme suit:

„1) Les membres de l'Inspectorat du travail sont autorisés en outre:

- a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment:
 - à s'informer, soit seuls, soit sur demande d'une des parties en présence de témoins, auprès de l'employeur ou de son représentant et du personnel de l'entreprise ou de ses représentants sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles; ...“

La nouvelle disposition qu'il est prévu d'insérer au Code du travail peut toutefois trouver une justification dans le fait que l'article L.614-4. s'inscrit dans le contexte des relations entre employeurs et salariés alors que sont visées, dans le présent cas de figure, les relations entre entreprises (maître d'ouvrage ou donneur d'ordre et employeur sous-traitant). En l'absence d'autres précisions ou limitations, il y a lieu d'admettre que l'obligation d'information est générale et porte, à l'instar de l'article L.614-4. „sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales réglementaires, administratives et conventionnelles“.

Article L.010-1., paragraphe 2, point b) (L.281-1., paragraphe 2 selon le Conseil d'État)

Aux termes du point b) du paragraphe 2 du projet de loi, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre – une fois informé par écrit par l'ITM du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1. –, est tenu

d'enjoindre aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation. Cette obligation est imposée non seulement au sous-traitant direct, mais également au sous-traitant indirect ainsi qu'à un éventuel cocontractant d'un sous-traitant. Le Conseil d'État peut marquer son accord avec cette disposition. Il ne serait en effet pas normal d'accorder des garanties aux salariés détachés, garanties dont seraient dépourvus les salariés d'un employeur établi sur le territoire national. Ce faisant le législateur évitera de s'exposer au reproche d'un traitement discriminatoire. Cette nouvelle disposition tient compte du développement des détachements en cascade organisés dans le seul but de minimiser la responsabilité sociale. L'option prise par les auteurs du projet de loi correspond d'ailleurs parfaitement à la directive en ce que cette dernière prévoit sous l'article 12, paragraphe 4, que: „Les États peuvent, de manière non discriminatoire et proportionnée, également prévoir des règles plus strictes en matière de responsabilité dans le droit national en ce qui concerne l'étendue et la portée de la responsabilité en cas de sous-traitance“.

Aux termes de l'article 12, paragraphe 3, de la directive, „La responsabilité visée aux paragraphes 1 et 2 est limitée aux droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle entre le cocontractant et son sous-traitant“. Le Conseil d'État rejoint l'avis de la Chambre de commerce qui estime que ce paragraphe n'est pas transposé. Il insiste dès lors, sous peine d'opposition formelle, à voir inclure le passage afférent dans la loi. En l'absence de cette précision, il n'est en effet pas exclu que le salarié puisse faire valoir des réclamations contre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, le cas échéant pour des prestations effectuées antérieurement, dans le cadre d'un contrat précédent entre son employeur et d'autres donneurs d'ordre.

Le libellé suggéré par le Conseil d'État est compris dans la proposition de texte figurant *in fine* de l'examen du point 1° à l'endroit de l'article L.281-1., paragraphe 6.

Article L.010-1., paragraphe 2, point c) (L.281-1., paragraphe 3 selon le Conseil d'État)

Le libellé du point c) ne précise pas le destinataire de la notification de régularisation. Il y a toutefois lieu de déduire du libellé du point d) que le „maître d'ouvrage ou donneur d'ordre“ est visé, alors qu'il appartient à ce dernier de saisir l'ITM s'il constate que son injonction n'a pas connu de réaction écrite endéans un délai de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction.

Article L.010-1., paragraphe 2, point d) (L.281-1., paragraphe 3, alinéa 2 selon le Conseil d'État)

Le Conseil d'État n'a pas d'observation, sous réserve de l'adaptation du libellé proposé *in fine* du point 1° afin de tenir compte de l'insertion des dispositions dans un nouvel article L.281-1.

Article L.010-1., paragraphe 2, point e) (L.281-1., paragraphe 4, première phrase selon le Conseil d'État)

Aux termes de cette disposition, en cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sub. b) et d) (aux paragraphes 2 et 3 de l'article L.281-1. selon le Conseil d'État), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre „sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes“.

L'alinéa e) du projet de loi instaure une obligation de solidarité déclenchée automatiquement à l'encontre du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre dès qu'il aura manqué à ses obligations. Le libellé de l'article 12 2. de la directive ne contient, par contre, qu'une „may clause“².

Toutefois, l'article 12, paragraphe 4, de la directive autorise le législateur national à imposer des règles plus strictes³.

2 „... les États membres mettent en place des mesures garantissant que, dans les chaînes de sous-traitance, le contractant dont l'employeur est un sous-traitant direct puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché du respect des droits des travailleurs détachés visés au paragraphe (1) du présent article.“

3 „Les États membres peuvent dans le respect du droit de l'Union et de manière non discriminatoire et proportionnée, également prévoir des règles plus strictes en matière de responsabilité dans le droit national en ce qui concerne l'étendue et la portée de la responsabilité en cas de sous-traitance ...“

Article L.010-1., paragraphe 2, point f) (L.281-1., paragraphe 4, deuxième phrase selon le Conseil d'État)

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit du nouvel article L.143-2.

Au vu des développements ci-avant, le point 1° devrait se lire comme suit:

„1° À la suite de l'article L.271-2. est inséré un titre VIII sous l'intitulé „Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance“, libellé comme suit:

„**Art. L.281-1.** (1) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

(2) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1., il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les paragraphes 2 et 3, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2., paragraphe 1^{er}.

(5) Les dispositions prévues aux paragraphes 1^{er} et 4 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16. ou de ses ascendants ou descendants.

(6) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant.““

Point 2°

Le nouvel alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1. du Code du travail vise à préciser que les dispositions figurant à l'article L.010-1., paragraphe 1^{er}, seront également applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Cette modification n'exige pas d'observation, sauf à préciser que, si le Conseil d'État était suivi dans sa proposition d'insérer les paragraphes visés sous le point 1° à l'endroit d'un nouvel article L.281-1. il conviendrait de remplacer le bout de phrase „et celle des paragraphes 2 et 3“ par „et celle de l'article L.281-1.“.

Point 3°

Aux termes de ce point, l'article L.141-1. du Code du travail est complété par un paragraphe 5: „Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaire.“

Cette disposition vise à transposer l'article 4, paragraphe 1^{er}, de la directive. Le paragraphe 1^{er} précise que l'„évaluation globale de tous les éléments de fait qui sont nécessaires“ comprend „en particulier, ceux qui figurent aux paragraphes 2 et 3 du présent article“. Le paragraphe 2 de l'article 4 de la directive précise les éléments à prendre en considération pour évaluer, dans le chef de l'entreprise détachante, l'existence des conditions nécessaires afin de pouvoir être considérée comme entreprise autorisée à travailler dans un autre État membre sous le régime du détachement organisé par la directive 96/71/CE. Le paragraphe 3 contient l'énumération des éléments de fait nécessaires à l'évaluation du caractère réel de la qualité de salarié détaché.

Même si ces deux paragraphes de la directive prennent soin de préciser que les éléments de fait „peuvent comporter notamment“ (art. 4 2.) et „peuvent comprendre notamment“ (art. 4 3.) les éléments y énumérés et s'il existe dès lors une certaine contradiction sinon du moins un flottement par rapport au libellé du paragraphe 1^{er} du même article 4 tel que cité ci-avant, le Conseil d'État suggère que la disposition du projet de loi, qui se limite à reproduire une formule vague et imprécise, soit complétée par un renvoi formel aux paragraphes 2 et 3 ainsi qu'au paragraphe 5 du même article 4, ce dernier paragraphe visant à préciser les éléments à prendre en considération pour déterminer si une personne relève de la définition applicable de travailleur [salarié dans la législation luxembourgeoise] prévue à l'article 2, paragraphe 2, de la directive 96/71/CE. La disposition afférente pourrait se lire comme suit:

„Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement ou sur la qualité de salarié détaché, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 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“).

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.“

Ceci dit, le Conseil d'État propose aux auteurs du projet de loi de s'enquérir auprès de la Commission européenne quant à l'attitude à adopter par le législateur national, appelé à transposer la directive, en présence d'éléments non obligatoires et exemplatifs énumérés dans un article de la directive.

Point 4°

Sans observation.

Point 5°

Aux termes de ce point, l'article L.142-2. est complété en vue de transposer notamment l'exigence de la mise en place, au plan national, d'une plateforme électronique – en l'espèce: www.itm.lu – permettant un accès plus facile aux informations sur les conditions de travail et d'emploi.

Cette plateforme, qui est déjà opérationnelle, reçoit ainsi une assise légale.

De même, l'obtention du badge social par voie électronique figurera désormais dans la loi.

L'obligation de désigner une personne morale ou physique „qui détiendra pendant la durée du détachement les documents nécessaires au contrôle du respect des conditions de travail, de salaire et d'emploi notamment visés au présent article et à l'article L.142-3., et le lieu accessible et clairement identifiable au Grand-Duché de Luxembourg où seront tenus à disposition de l'Inspection du travail et des mines les documents en question“ – le libellé actuel de l'article L.142-2. –, est remplacée par l'obligation „d'indiquer une personne morale, présente sur le territoire luxembourgeois, 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“.

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit de l'article L.142-4. Le cas échéant, il y aurait lieu de procéder à une adaptation du libellé du point 2° de l'article L.142-2.

Point 6°

Ce point vise à instaurer la procédure de déclaration par voie électronique.

Le Conseil d'État note que le libellé de l'article L.142-3. figurant dans le projet de loi, n'est pas le même que celui repris dans le texte coordonné. L'avant-dernier alinéa du texte coordonné („La personne morale visée à l'alinéa qui précède doit exercer une activité économique réelle et substantielle“) ne figure pas dans le projet de loi.

Or, selon le commentaire des articles, l'ajout du terme „substantielle“ devant caractériser l'activité économique était prévu pour être intégré dans le texte en vue d'une transposition correcte. Il y a dès lors lieu de redresser le projet de loi en ce sens. Le Conseil d'État marque d'ores et déjà son accord y relatif.

Le libellé modifié de l'article L.142-3. ajoute quatre documents à la liste des pièces que l'entreprise détachante est tenue de communiquer à l'ITM par le biais de la plateforme électronique. Cette liste complémentaire est reprise de l'article 9 paragraphe 1^{er} b) de la directive. À signaler que l'article 9 1. contient une liste non exhaustive des obligations à mettre éventuellement à charge de l'entreprise détachante. Il est bien précisé que les États „peuvent notamment imposer ...“.

Point 7°

Cette disposition vise à compléter d'abord l'article L.142-4. paragraphe 1^{er} en joignant les services du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions, du ministre ayant les Travaux publics dans ses attributions, l'Administration des ponts et chaussées et l'Administration des bâtiments publics, à la longue liste des organismes tenus de collaborer étroitement avec l'ITM.

L'énumération de ces douze (!) services, administrations et établissements publics est encore précédée du terme „notamment“.

Le nouveau libellé de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3 vise à remplacer l'obligation de transmettre à l'ITM les données que cette dernière estime nécessaires pour l'exercice de ses attributions dans le cadre du contrôle des détachements par une obligation généralisée d'échange de données entre les administrations et les services énumérés.

Dans un récent avis du 22 septembre 2016⁴, traitant d'une situation comparable, la Commission nationale pour la protection des données a constaté que les modifications envisagées par le projet de loi entraîneraient une augmentation des données à caractère personnel traitées par le ministre dans sa base de données, tout en notant que le projet de loi omettait de spécifier „quelles données seraient collectées et traitées“. Après avoir renvoyé à l'article 4, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, disposant que l'utilisation des données traitées doit se limiter aux finalités pour lesquelles elles ont été collectées et que les données doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées, la Commission en déduit que pour pouvoir s'assurer du respect de ces conditions, les données traitées devraient être spécifiées dans un texte légal ou réglementaire. Le Conseil d'État lit l'article L.142-4. ensemble avec les dispositions des articles L.142-2. et L.142-3. Si dès lors les données y visées sont les seules sur lesquelles portera l'échange, le Conseil d'État ne voit pas l'utilité de maintenir le règlement grand-ducal mentionné à l'alinéa 2 du paragraphe 3. Le libellé des articles afférents est suffisamment clair et précis.

Le texte du projet de loi omet par ailleurs de préciser la durée de conservation des données échangées. Or, selon l'article 4 paragraphe 1^{er}, lettre (d) de la loi précitée du 2 août 2002, les données peuvent seulement être „conservée sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées ...“. Il y a dès lors lieu de prévoir dans le texte une disposition qui réglera la question de la durée de conservation de toutes les données à caractère personnel recueillies et traitées par le ministre.

Selon l'article 32(3) de la Constitution, dans sa version en vigueur au moment de l'adoption du présent avis, le texte de loi doit prévoir les modalités et, le cas échéant, les conditions précises des transmissions des données.

⁴ Avis du 22 septembre 2016 de la Commission nationale pour la protection des données concernant le projet de loi portant modification 1) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration; 2) de la loi modifiée du 28 mai 2009 concernant le Centre de rétention; 3) de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales (doc. parl. n° 6992)

Le Conseil d'État note par ailleurs qu'à sa connaissance, aucun règlement grand-ducal ne fut pris depuis l'introduction de la disposition renvoyant à un règlement grand-ducal à l'alinéa 2 du paragraphe 3 dans la loi du 20 décembre 2002 portant transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs.

Faut-il en déduire que par le passé la collaboration entre les diverses autorités n'a pas existé ou qu'elle a fonctionné de manière purement informelle?

Si l'alinéa 2 était néanmoins maintenu, il devrait être adapté pour tenir compte du libellé modifié de l'alinéa 1^{er}. L'alinéa 2 dispose en effet que: „Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'État et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède.“

Or, dans le cadre de l'obligation d'échange et non plus de transmission unidirectionnelle, les contraintes en matière de protection des données changent.

Le Conseil d'État suggère de solliciter l'avis de la Commission nationale de la protection des données par rapport à l'article sous examen.

Point 8°

Aux termes de ce point, l'article L.142-5. est abrogé. Le contenu de cet article mentionnant les recours judiciaires est intégré au nouvel article L.143-1. introduit à l'endroit du point 9°.

Point 9°

Un chapitre entier du titre IV du livre premier sera dorénavant consacré au contentieux et aux sanctions.

La disposition de l'ancien article L.142-5. sera complétée par la précision que l'action du salarié détaché devant les juridictions luxembourgeoises pourra également être introduite par ce dernier „après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg“. Ce faisant, le projet de loi transpose le paragraphe 1^{er} de l'article 11 de la directive. Le Conseil d'État demande à voir remplacer l'expression „les détachés au sens de ...“ par „les salariés détachés au sens de ...“. Force est toutefois de constater que les salariés détachés, une fois renvoyés dans leur pays de résidence, n'ont aucune chance de récupérer leurs dus.

Voilà pourquoi, aux termes du paragraphe 3 de l'article 11 de la directive, „Les États membres veillent à ce que les syndicats ... ayant ... un intérêt légitime à voir garanti le respect de la présente directive et de la directive 96/71/CE, puissent pour le compte ou à l'appui du travailleur détaché ou de son employeur, avec son approbation, engager une procédure judiciaire ou administrative ...“. Le projet de loi transpose cette disposition aux paragraphes 2 et 3 de l'article L.143-1.

Les auteurs se sont manifestement inspirés des dispositions de l'article L.253-4. du Code du travail figurant sous le titre V du livre II et traitant de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ainsi que de l'article L.162-13. du même Code.

Dans son avis précité, la Chambre de commerce soulève la question de savoir si, en permettant aux organisations syndicales représentatives d'engager une action en justice dès lors que le salarié détaché, dûment informé, n'a pas manifesté dans les quinze jours à partir de la réception de la lettre d'information son opposition à l'action envisagée, les auteurs ont correctement transposé la directive vu que la directive exigerait un accord positif formel. Le texte de la directive ci-avant cité, évoque en effet „l'approbation“ du travailleur détaché.

Deux lectures de la disposition afférente sont possibles:

À part celle, très littérale, privilégiée par la Chambre de commerce, il est permis de penser que tant l'esprit que le libellé de la directive n'excluent pas l'introduction d'un accord tacite qui découlera du silence gardé après une information précise préalable du salarié détaché. Cette lecture peut encore être dégagée du considérant 34 qui dispose que les mécanismes d'intervention par des tiers, tels que les syndicats, sont applicables „sans préjudice ... des compétences et autres droits des syndicats ... au titre du droit et/ou des pratiques nationales“. Le but de la directive consistant à assurer une meilleure protection des droits des salariés détachés est en effet encore mieux assuré, si les syndicats peuvent agir sans devoir exhiber un accord écrit. Il est d'ailleurs concevable que le salarié détaché, particulièrement

précaire, préfère, par crainte d'éventuelles répressions, ne pas marquer son accord par une déclaration écrite positive formelle.

Cette dernière lecture est également celle adoptée par le législateur français qui a inséré une disposition analogue à celle du projet de loi sous avis dans l'article L.8223-4. du code du travail⁵ français. Il résulte par ailleurs d'un avis n° 1982 du Conseil national du travail daté au 4 mai 2016 portant sur un avant-projet de loi portant transposition de la directive 2014/67/UE que le gouvernement belge entend accorder le même droit aux syndicats.

Le libellé tel que proposé au paragraphe 3 de l'article L.143-1. du projet de loi sous avis contient toutefois une contradiction manifeste entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2. Selon l'alinéa 1^{er}, l'action principale ne peut être engagée par les organisations syndicales „qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer“. Aux termes de l'alinéa 2, cette déclaration écrite est remplacée par un accord tacite résultant de l'absence de réaction endéans quinze jours à une information. Le Conseil d'État doit dès lors s'opposer formellement au libellé proposé qui crée une insécurité juridique résultant de deux dispositions inconciliables. Une clarification s'impose.

Le Conseil d'État estime qu'il est souhaitable d'organiser d'une manière plus générale les droits des organisations syndicales représentatives dans les actions en justice plutôt que d'instaurer un tel droit dans quelques dispositions spécifiques et divergentes dans le Code du travail et dans d'autres lois.

L'article L.143-2. nouveau instaure une amende administrative de 2.500 euros par salarié détaché et de 5.000 euros en cas de récidive en présence d'une infraction aux dispositions des articles L.010-1., L.142-2. et L.142-3. Il est encore précisé que le montant de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros. Cet article transpose l'article 20 de la directive qui impose aux États d'établir un régime de sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la directive. Cette dernière exige que les sanctions soient „effectives, proportionnées et dissuasives“.

Le Conseil d'État rappelle sa position par rapport aux amendes administratives. Il admet le droit pour une administration de sanctionner la violation d'une obligation légale, en ayant notamment recours à une sanction pécuniaire. Le Conseil d'État a toutefois toujours insisté sur le respect de quatre conditions, à savoir:

- la légalité de l'incrimination,
- la légalité de la sanction,
- le respect des droits de la défense,
- le recours de pleine juridiction.⁶

Par rapport au principe de légalité de l'incrimination, le Conseil d'État constate que le libellé du paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2., pour autant qu'il sanctionne les infractions aux dispositions de l'article L.010-1., manque manifestement de précision. En effet, le paragraphe premier de l'article L.010-1. du Code du travail, dans la version du projet de loi énonçant les quatorze dispositions d'ordre public, est à tel point vaste qu'il englobe des pans entiers du Code. Le principe de légalité n'est ainsi plus respecté et le Conseil d'État doit s'y opposer formellement. Le Conseil d'État propose de limiter les amendes administratives aux seules violations des dispositions figurant actuellement sous les paragraphes 2 et 3 de l'article. Il rappelle toutefois que, s'il était suivi dans sa proposition soumise à l'endroit du point 1°, consistant à transférer les deux paragraphes précités dans un nouvel article L.281-1., il y aurait lieu d'adapter le renvoi. Bien entendu le renvoi aux articles L.142-2. et L.142-3. doit être maintenu dans le texte.

En omettant le renvoi au paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1., tout problème en rapport avec un éventuel cumul de sanctions administratives et pénales serait également écarté. Le Conseil d'État rappelle que la violation de plusieurs des dispositions d'ordre public figurant à l'endroit du paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1. est sanctionnée pénalement. Tel n'est pas le cas pour les obligations découlant des articles L.010-1., paragraphes 2 et 3, ainsi que des articles L.142-2. et L.142-3.

5 Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

6 Voir à la page 19 du rapport réalisé par le secrétariat général du Benelux compilant les contributions au colloque „Journée d'études Benelux 21 octobre 2011“ ayant réuni les Conseils d'État du Benelux et la Cour administrative du Luxembourg, sous l'intitulé: „Les sanctions administratives en Belgique, au Luxembourg et aux Pays-Bas – Analyse comparée“ publiée sur Internet (http://www.raadvst-consetat.be/?page=external_cooperation&lang=fr&q=Les+sanctions+administratives+en+Belgique%2C+au+Luxembourg+et+aux+Pays%2DBas), et l'avis du Conseil d'État du 20 mai 2008 (doc. parl. n° 5802) à la page 62.

Le Conseil d'État note que le projet de loi n'instaure pas une procédure particulière avant l'adoption de la sanction. Dès lors, les dispositions protectrices découlant de la loi et du règlement, relatives à la procédure administrative non contentieuse, sont d'application. Ainsi, l'auteur de la sanction est obligé de communiquer à l'administré, avant de prononcer une sanction, les éléments de fait et de droit. L'administré peut à son tour exposer son point de vue avant la prise de la décision. L'administré dispose d'un droit d'accès au dossier administratif intégral, le tout sous peine d'annulation de la sanction administrative prononcée. Finalement, la sanction doit indiquer les motifs légaux et les circonstances de fait.

Selon le libellé du projet de loi, tel que par ailleurs rappelé dans l'exposé des motifs, les amendes ont un „caractère automatique“, „sans personnalisation aucune“.

Le directeur de l'ITM ne dispose dès lors d'aucune marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction et en considération du fait que le contrevenant avait – ou non – conscience de violer ses obligations.

Toute infraction, même minime, aux dispositions de la loi constatée par l'agent de l'ITM obligera le directeur de l'ITM à prononcer le montant fixé dans le projet de loi. Le montant total de l'amende variera exclusivement selon le nombre de salariés détachés concernés, le montant total de l'amende ne pouvant toutefois être supérieur à 50.000 euros.

Le Conseil d'État estime que, ce faisant, le régime qu'il est projeté d'instaurer, viole le principe de proportionnalité des peines, notamment consacré par l'article 49, paragraphe 3, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et indirectement par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Le Conseil d'État rappelle que la directive impose à son tour le respect du principe de proportionnalité. Il insiste dès lors, sous peine d'opposition formelle, à voir remplacer l'unicité du taux de l'amende par un système accordant au directeur de l'ITM un pouvoir d'appréciation et en instaurant un montant minimal et un montant maximal.

Le Conseil d'État note encore que le projet de loi sous avis n'instaure aucun recours en réformation devant le Tribunal administratif. Si le Conseil d'État est suivi par rapport à l'exigence du remplacement de l'unicité du taux de l'amende, il insiste à voir instaurer, au regard du respect du droit de la défense, un recours en réformation dans la loi, et ce pour se conformer à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme⁷.

Le Conseil d'État ne saisit pas le sens du paragraphe 2 de l'article sous avis. Selon le libellé proposé, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1^{er}, „lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins une des obligations lui incombant en application de l'alinéa 1^{er} ou du point 2 de l'article L.142-2.“.

Il y a d'abord lieu de relever que l'article L.142-2. comprend deux alinéas et que le „point 2“, qui constitue un des éléments indispensables à l'obtention du badge social, figure à l'alinéa 1^{er}. Quelle obligation serait dès lors visée?

Le texte proposé est encore inintelligible pour autant qu'il sanctionne le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui ne se serait pas assuré que son cocontractant „n'a pas rempli l'une de ses obligations lui incombant (...)“.

Le Conseil d'État se demande si l'intention des auteurs n'était pas, le cas échéant, de sanctionner la méconnaissance, par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, d'une obligation de vérification en rapport avec le respect, par une entreprise détachante, des obligations imposées à cette dernière. Le libellé de l'article L.143-2., paragraphe 2, est en effet similaire à celui figurant à l'article L.1264-2. du code du travail français. Or, en France, la loi impose au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre ayant recours à une entreprise détachante de s'assurer que cette dernière a effectué, dès le commencement des travaux, la déclaration à l'inspection du travail – visée au Luxembourg, à l'article L.142-2., alinéa 1^{er} (article 9, paragraphe 1^{er} a) de la directive) – et que cette même entreprise détachante a désigné un représentant de l'entreprise sur le territoire national, chargé d'assurer la liaison avec l'inspection du travail (article 9, paragraphe 1^{er} e) de la directive et article L.142-2., alinéa 1^{er}, point 2 de au Luxembourg).

⁷ Cour européenne des droits de l'homme, arrêt *Silvester's Horeca Service c/ Belgique*

Les sanctions imposées en droit français à l'encontre du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre s'inscrivent dans les mesures permises aux termes de l'article 12 de la directive. Or, le projet de loi sous avis ne contient pas des obligations imposées au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre, similaires à celles instaurées en France. Deux solutions sont dès lors possibles: ou bien le dispositif législatif sous avis sera complété en ce sens ou bien la sanction instaurée à l'article L.142-2., paragraphe 2, est omise du projet de loi. Le Conseil d'État invite le législateur à instaurer une obligation, à charge du donneur d'ordre ou maître d'ouvrage, de vérifier la déclaration auprès de l'ITM et le respect de la condition figurant sous le point 2 de l'article L.142-2., paragraphe 2. Le Conseil d'État propose dès lors:

- de regrouper les dispositions figurant actuellement à l'article L.142-2. dans la version du projet de loi sous un paragraphe 1^{er};
- d'ajouter un nouveau paragraphe 2 à cet article, libellé comme suit:

„Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L.141-1. et L.141.2. est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa“.

Le libellé de l'article L.143-2., paragraphe 2, du projet de loi devrait se lire comme suit:

„La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.“

Par ailleurs, et dans le seul contexte du paragraphe 2 de l'article L.143-2., le directeur de l'ITM disposera d'un pouvoir d'appréciation. L'adjectif „passible“ s'emploie en effet pour désigner le risque d'une peine.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation par rapport au paragraphe 4.

Le paragraphe 5 dispose que „La cessation des travaux est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infraction aux articles ...“.

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit du paragraphe 1^{er} en rapport avec l'exigence de proportionnalité et de personnalisation de la sanction administrative.

Il y a dès lors lieu, sous peine d'opposition formelle, de libeller le texte de manière à accorder au directeur un tel pouvoir d'appréciation en fonction des circonstances et de la gravité de l'infraction. Dans le cas où le Conseil d'État était suivi, il y aurait lieu de prévoir également un recours en réformation.

Point 10°

L'article L.145-1. (en fait: L.144-1.) du projet de loi n'a aucun contenu normatif. Il se limite à introduire le nouveau chapitre et est dès lors à omettre.

L'absence des dispositions permettant la reconnaissance d'une décision de condamnation et le recouvrement transnational des sanctions infligées à un prestataire de services établi dans un État membre pour non-respect des obligations imposées dans le cadre de la directive ou de la directive 96/71/CE a rendu cette dernière directive dans une large mesure inopérante.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation par rapport aux articles L.145-2. à L.145-4.

À l'endroit de l'article L.145-5. il y a lieu de compléter le paragraphe 1^{er} en précisant, à l'endroit de „l'autorité requérante“, qu'il s'agit bien de l'autorité requérante d'un autre État membre de l'Union.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation par rapport à l'article L.145-6. qui transpose l'article 17 de la directive.

Les articles L.145-7. à L.145-10. n'appellent pas d'observation.

Point 11°

Ce point vise à modifier l'article L.211-29. du Code du travail en exigeant de la part de l'employeur l'inscription, sur le registre spécial ou sur un fichier séparé „[du] début, [de] la fin et [de] la durée du travail journalier“. Cette obligation ne figure pas dans la version actuellement en vigueur de cet article.

Dans la mesure où cette obligation résulte de la directive dans le contexte des travailleurs détachés, le Conseil d'État estime que la garantie d'égalité de traitement justifie son application généralisée à tous les salariés.

Point 12°

Sans observation.

Points 13° et 14°

Tant à l'égard des dispositions du point 13° qu'à l'égard de celles du point 14° il est renvoyé aux observations faites à l'endroit des sanctions administratives introduites sous le point 9°.

Article 2

Sans observation.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LÉGISTIQUE

À l'article 1^{er}, point 1°, la subdivision des alinéas prévue à l'article L.010-1., paragraphe 2 nouveau, est à omettre.

La référence au paragraphe d'un article est à indiquer en toutes lettres. À l'endroit de l'article L.010-1., paragraphe 2, point f) en projet, il y a dès lors lieu d'écrire „... à l'article L.143-2., paragraphe 1^{er}“.

La fonction de „directeur de l'Inspection du travail et des mines“ est à écrire de manière uniforme avec une lettre „d“ initiale minuscule à travers l'ensemble des dispositions du projet de loi sous examen.

Article L.010-1., paragraphe 2, point e) (L.281-1., paragraphe 4, première phrase selon le Conseil d'État)

Il y a lieu de mettre le terme „sera“ à l'indicatif présent: „... le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu ...“.

Article L.010-1., paragraphe 3 (L.281-1. selon le Conseil d'État)

Si le législateur décidait de ne pas suivre le Conseil d'État dans sa proposition de texte ci-avant libellée, il y aurait néanmoins lieu de remplacer le terme „chapitre“ par „titre“ dans la mesure où l'article L.010-1. ne figure pas sous un chapitre, mais sous un titre préliminaire.

Point 10°

Ce point prévoit de compléter le titre IV d'un chapitre IV nouveau sous l'intitulé: „Exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires“.

À signaler que le libellé de l'intitulé du chapitre contient une erreur de numérotation. En effet, le nouveau chapitre portera le numéro IV (et non pas V). La numérotation est erronée et figure dans tous les articles du même chapitre repris dans le projet de loi.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 11 octobre 2016.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges WIVENES

6989/04

N° 6989⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(13.10.2016)

RESUME STRUCTURE

Le présent projet de loi a pour objet principal de transposer 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 en droit national et modifie le Code du travail en conséquence.

Le projet de loi sous avis souligne l'importance de la liberté de prestations de services dans le Marché intérieur et garantit une concurrence loyale entre prestataires de services. Il met aussi en exergue la forte pénétration du marché luxembourgeois, notamment celui de la construction, par la concurrence étrangère. Dans ce contexte, il est essentiel de mettre en oeuvre un cadre légal et réglementaire qui permette de faire respecter les mêmes règles par tous les acteurs et plus particulièrement les entreprises étrangères qui détachent leurs salariés au Luxembourg afin d'éviter le „dumping social“.

Dans ce contexte, la Chambre des Métiers salue la création d'une base légale pour le „badge social“ qui est une de ses revendications de longue date et elle approuve l'initiative du Gouvernement de consacrer une plateforme électronique aux fins d'information des entreprises détachantes, de déclaration des détachements et de transmission des documents.

La Chambre des Métiers approuve également l'extension des exigences administratives et des mesures de contrôle supplémentaires à l'égard des entreprises détachantes tout comme la définition des sanctions en cas d'infractions.

Si la Chambre des Métiers partage l'objectif du projet de loi de „simplifier“ les contrôles, notamment par le „badge social“, elle propose toutefois aux auteurs de redéfinir la notion de „badge social“ en tant qu'instrument permettant le contrôle des salariés détachés et d'énumérer les informations, notamment d'identification, qu'il doit comporter.

La Chambre des Métiers approuve l'extension de la collaboration administrative à des fins de contrôle. Elle regrette cependant que le règlement grand-ducal afférent qui doit déterminer la nature exacte des données à inter changer avec l'ITM, les mesures assurant la confidentialité et la réglementation de l'accès à ces informations ne lui ait pas été transmis pour avis ensemble avec le présent projet de loi.

Le projet de loi sous rubrique vise, en outre, à mettre en place un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées dans la chaîne de la sous-traitance. Une comparaison entre la directive 2014/67/UE et le présent projet de loi fait ressortir trois différences importantes.

De prime abord, la responsabilité en matière de sous-traitance prévue par la directive vise à ce que le salaire minimum dû dans l'Etat d'accueil soit effectivement versé aux travailleurs détachés et ne fait pas référence au salaire légal ou conventionnel dû aux salariés prévu par le projet de loi. En deuxième lieu, le principe de responsabilité en matière de sous-traitance inclus dans la directive n'est imposé que pour le secteur de la construction. Le projet de loi prévoit une extension vers tous les autres

secteurs économiques. En troisième lieu, la directive 2014/67/UE prévoit une responsabilité verticale du donneur d'ordre à l'égard uniquement du paiement des salaires dus par son sous-traitant direct.

Si la Chambre des Métiers n'a pas d'objections à formuler à l'égard des deux premières différences, elle voit toutefois d'un oeil critique l'extension du mécanisme de responsabilité à l'ensemble des acteurs de la chaîne de sous-traitance et plus particulièrement l'obligation d'injonction à l'égard du sous-traitant indirect. Partant, elle demande au Gouvernement de bien vouloir considérer le principe de responsabilité tel que prévu par la directive, à savoir par rapport au sous-traitant direct, sachant qu'il existe uniquement un lien contractuel entre l'entrepreneur principal et son sous-traitant direct.

La Chambre des Métiers estime que l'obligation d'information „générale“ de tout maître d'ouvrage ou donneur d'ordre envers l'ITM, obligation qui n'existe pas telle quelle dans la directive, doit être supprimée car la formulation de cette obligation manque de précision alors que son non-respect est lourdement sanctionné.

De l'avis de la Chambre des Métiers, le maître d'ouvrage-particulier devrait être également soumis aux mêmes obligations d'information ou d'injonction que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre professionnel et donc ne pas faire l'objet d'une exclusion du champ de responsabilité.

Il importe par ailleurs aussi de relever que les dispositions du projet de loi relatives aux sanctions ne sont pas assez précises et comportent des risques d'insécurité juridique. Ainsi, aucun moyen adéquat n'est mis à la disposition du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre afin de pouvoir vérifier que son cocontractant ou son sous-traitant direct ait rempli au moins l'une des obligations requises par le projet de loi, éléments qui sont à communiquer exclusivement à l'ITM via la plateforme électronique. Dès lors, la sanction à l'encontre du maître d'ouvrage ne semble pas justifiée.

Sous réserve que les obligations soient mieux circonscrites comme mentionné précédemment, la Chambre des Métiers propose au Gouvernement de rendre les sanctions réellement dissuasives en doublant les amendes administratives relatives aux infractions relevées au paragraphe (1.) du nouvel article L.143-2 prévu par le projet de loi.

*

Par sa lettre du 27 avril 2016, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Le présent projet de loi a pour objet principal de transposer 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 en droit national. Partant, il vise, entre autres, à adapter un certain nombre de dispositions du Code du travail.

L'importance sans cesse grandissante du Marché intérieur et en l'espèce celui de la Grande Région, nécessite la mise en oeuvre d'un cadre légal et réglementaire qui permette de faire respecter les mêmes règles par tous les acteurs économiques prestant leurs services sur le territoire national et plus particulièrement les prestataires étrangers qui détachent leurs salariés au Luxembourg. Depuis 1985, la part des entreprises étrangères opérant depuis les régions limitrophes sur le marché luxembourgeois n'a cessé de croître. L'exposé des motifs met en exergue des statistiques qui montrent la forte pénétration du marché luxembourgeois par la concurrence étrangère, notamment dans le secteur de la construction qui se voit confronté à plus d'un concurrent étranger par entreprise nationale¹.

Les chiffres de 2015 relevés par le projet de loi permettent de tirer les conclusions suivantes:

- Sur 23.813 déclarations de détachement enregistrées au total, 95,9% proviennent d'Allemagne, de Belgique et de France et 57,7% de la construction;
- Sur 69.601 salariés détachés enregistrés au total, 89,5% proviennent d'Allemagne, de Belgique et de France et 6,5% sont enregistrés en Pologne; 61,3% des salariés appartiennent au secteur de la construction;
- Sur les 2.006 entreprises détachantes, 58,2% des entreprises sont des entreprises de construction.

¹ Estimation sur la base des statistiques du Ministère de l'Economie

Le détachement de salariés au Luxembourg ainsi que la lutte contre le dumping social constituent donc des sujets de tout premier ordre pour la Chambre des Métiers et pour l'Artisanat en général. C'est la raison pour laquelle la Chambre des Métiers salue la transposition de la directive d'exécution européenne en droit national afin de promouvoir une concurrence saine et loyale entre tous acteurs économiques.

Les mesures, relevées plus explicitement dans l'exposé des motifs, sont l'introduction du principe de la responsabilité des entreprises dans les chaînes de sous-traitance, l'introduction d'une plateforme électronique en matière de détachement (en vue de l'obtention du „badge social“), la mise à jour de la liste des documents à produire par l'entreprise détachante, le renforcement de la collaboration administrative au niveau national, l'introduction de mécanismes de recours permettant aux salariés détachés de porter plainte, l'introduction de sanctions administratives, l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives et l'introduction de la possibilité de procéder à la fermeture d'un chantier pour des manquement en matière de droit du travail.

1.1. Introduction d'une base légale pour le „badge social“ et pour la plateforme électronique en matière de détachement

La création d'une base légale pour le „badge social“, introduit par l'ITM en début de l'année 2014, constitue une revendication de longue date de la Chambre des Métiers. Il s'agit d'améliorer et de faciliter le contrôle du respect des dispositions légales applicables en matière de détachement au Luxembourg. Dès lors, la Chambre des Métiers approuve explicitement l'initiative du Gouvernement de consacrer le „badge social“ par l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 et l'article L.142-2 nouveau du Code du travail.

La Chambre des Métiers estime cependant utile de proposer au Gouvernement de préciser plus en détail le „badge social“ à l'article L.142-2 nouveau du Code du travail tel que proposé par le projet de loi, notamment en définissant sa forme et en énumérant les informations qu'il doit comprendre. Ainsi par exemple, la Belgique connaît depuis 2014 le „ConstruBadge“ pour les ouvriers des entreprises de construction nationales et étrangères opérant en Belgique. Le „ConstruBadge“ reprend le nom de l'ouvrier, sa photo d'identité, le nom de son employeur, un numéro d'identification pour l'ouvrier et pour l'employeur, le numéro de la carte ainsi que la durée de validité du badge. Il doit être porté de manière visible sur les chantiers de construction.

La Chambre des Métiers salue également l'introduction d'une base légale pour la plateforme électronique en matière de détachement par le biais de l'article L.142-2 nouveau.

Concernant les éléments indispensables à communiquer par l'entreprise détachante via la plateforme électronique en vue de l'obtention du badge social, la Chambre des Métiers approuve la modification envisagée au point 2. de l'énumération reprise à l'article L.142-2 nouveau suivant laquelle l'entreprise détachante sera uniquement obligée de désigner une personne de référence pour assurer le lien avec l'ITM et les autres administrations compétentes. Il est en effet plus pratique que l'ensemble des documents requis (repris à l'article L.142-3 nouveau du Code du travail proposé par le projet de loi) ne soient plus détenus par cette personne de référence mais déposés directement à l'ITM.

1.2. Elargissement de la liste des documents à produire par l'entreprise détachante

Le projet de loi propose un article L.142-3 nouveau du Code du travail afin de l'adapter à la procédure de déclaration par voie électronique tout en obligeant l'entreprise détachante à réaliser la déclaration de certains documents au moins „à compter du jour du commencement du détachement“.

Les auteurs du projet de loi sous rubrique ont rajouté quatre points à la liste des documents devant être communiqués à l'ITM „afin de permettre un contrôle efficace“. Il s'agit en l'occurrence des documents suivants:

- les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement (point 8.);
- les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois (point 9.);
- une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois (point 10.);

- une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents (point 11.).

Par ailleurs, les auteurs introduisent le principe que „*les documents doivent être traduits en langue française ou allemande*“.

La Chambre des Métiers approuve ces modifications.

1.3. Renforcement de la collaboration administrative au niveau national (et intra-européen)

L'article L.142-4 actuel du Code du travail précise que, dans le cadre de sa mission de contrôle, l'ITM collabore étroitement notamment avec le ministère ayant le droit d'établissement dans ses attributions, le ministère ayant la santé dans ses attributions, l'Administration des douanes et accises, la Police Grand-Ducale, l'Agence pour le développement de l'emploi, l'Administration des Contributions Directes, l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines tout comme l'Association d'Assurance contre les Accidents.

Cette collaboration administrative au niveau national est renforcée par le présent projet de loi qui associe aux missions de contrôle incombant à l'ITM les autorités supplémentaires suivantes: Direction de l'immigration, le Département des travaux publics, l'Administration des ponts & chaussées ainsi que l'Administration des bâtiments publics.

Même si la Chambre des Métiers approuve entièrement cette extension en termes de coopération inter-administrative au titre des contrôles, elle tient à relever que l'article L.142-4 nouveau mentionne au deuxième alinéa du paragraphe (3) qu'„*un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des Députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition (...)*“.

La Chambre des Métiers regrette que ledit règlement grand-ducal ne lui ait pas été transmis pour avis ensemble avec le présent projet de loi, étant donné que les administrations énumérées ci-dessus „*sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique*“ les données dont elles doivent disposer en vue de l'exécution sur le terrain des missions de contrôle.

Elle est étonnée que le projet de loi sous avis reste muet sur les possibilités de collaboration intra-européenne que la directive d'exécution propose à l'Etat membre d'accueil de prestataires étrangers, en l'occurrence le Luxembourg. Ainsi, la directive prévoit que, pour répondre à une demande d'assistance des autorités compétentes d'un Etat membre d'accueil de prestataires de services, l'Etat membre d'origine veille à ce que les prestataires de services établis sur son territoire communiquent à son autorité compétente toute information nécessaire au contrôle de leurs activités. Il devrait en être de même pour toutes les administrations de l'Etat membre d'origine détenant des informations importantes en vue de l'exécution de contrôles efficaces, dont notamment l'administration compétente en matière de sécurité sociale, délivrant les attestations A1 dans le cadre du détachement des travailleurs étrangers.

1.4. Possibilité de procéder à la fermeture d'un chantier pour manquements en matière de droit de travail

La Chambre des Métiers salue l'extension du pouvoir coercitif des membres de l'inspectat de travail et le directeur de l'ITM de prendre des mesures d'urgence afin de garantir le respect du droit du travail en matière de détachement.

La législation actuelle prévoit que les membres de l'inspectat de travail ont le droit d'ordonner que soient apportées, les modifications nécessaires dans un délai approprié fixé par eux. La Chambre des Métiers fait appel à l'ITM d'appliquer également le principe du „délai approprié“ aux infractions en matière de droit du travail alors que l'agencement du texte sous avis ne semble pas clair à ce sujet.

En outre, la notion „d'infraction grave en matière de droit du travail“ doit être précisée dans le contexte des mesures que peut ordonner le directeur de l'ITM.

**1.5. Responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre en cas de non-respect des dispositions d'ordre public
– Introduction de nouvelles sanctions administratives**

Par référence à l'exposé des motifs, le projet de loi sous rubrique tient à mettre en place „un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées (...). Ce mécanisme assurera une meilleure protection du salarié en cas d'infraction aux dispositions d'ordre public“ en matière de droit du travail. La responsabilisation du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre est obtenue par l'introduction de trois obligations et les sanctions y attachées en cas de manquement.

1.5.1. Triple obligation dans le chef de tout maître d'ouvrage ou donneur d'ordre

L'article 1^{er} point 1^o du projet de loi sous avis définit les obligations distinctes à vérifier par tout maître d'ouvrage ou donneur d'ordre:

- Une „obligation (générale) d'information“ à l'égard de l'ITM: la disposition y afférente précise que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre „*qui contracte avec un prestataire de service ou le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre*“ est tenu à cette obligation d'information;
- Une „obligation d'injonction“ à l'égard de tout employeur intervenant dans une chaîne de sous-traitance: la disposition y relative s'applique à l'égard „*de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect, ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant*“. Selon le projet de loi sous objet, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, informé par écrit par l'ITM d'une infraction d'un employeur de la chaîne de sous-traitance („*non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés*“ ou „*toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées*“), doit enjoindre „*aussitôt par lettre recommandée avec accusé de réception*“ à l'entreprise concernée „*de faire cesser sans délai cette situation*“.
- Une obligation d'informer l'ITM „*en l'absence de réponse écrite de l'entreprise [c'est-à-dire l'employeur concerné par les infractions] dans un délai raisonnable (...) et dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la notification de l'infraction*“.

1.5.2. Trois sortes de sanctions prévues contre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre

Le projet de loi précise trois différentes sortes de sanctions, à savoir:

- En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre „*sera tenu solidairement avec l'entreprise [c'est-à-dire l'employeur fautif] au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés (...)* dont les cotisations sociales y afférentes“ (nouveau paragraphe (2) point e) de l'article L.010-1 du Code du travail introduit par le projet de loi sous son article 1^{er} point 1^o).
- Si les infractions visent un salarié détaché, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est „*passible d'une amende administrative*“ (2.500 euros par salarié détaché et 5.000 euros en cas de récidive avec un maximum de 50.000 euros) s'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect, ou bien le cocontractant de son sous-traitant n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en matière de détachement qui sont soit la déclaration de détachement à travers la plateforme électronique, soit la désignation d'une personne de référence (paragraphe (2) du nouvel article L.143-2 du Code du travail introduit par le projet de loi sous son article 1^{er} point 9^o).
- Si les infractions visent un salarié détaché, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre peut voir la cessation des travaux prononcée par l'ITM „*en cas d'infraction aux articles L.010-1, L.142-2 et L.142-3.*“, à savoir en cas de non-respect des dispositions d'ordre public du droit du travail, et/ou de non-respect d'une obligation en matière de détachement (paragraphe (5) du nouvel article L.143-2 du Code du travail introduit par le projet de loi sous son article 1^{er} point 9^o).

1.5.3. Critique des dispositions relatives à la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre

La comparaison entre la directive 2014/67/UE et le présent projet de loi, qui a pour objet de transposer ladite directive, fait ressortir trois différences importantes.

Premièrement, la responsabilité en matière de sous-traitance prévue par la directive vise à ce que le salaire minimum dû dans l'Etat d'accueil soit effectivement versé aux travailleurs détachés. Le texte européen poursuit ainsi un objectif général de lutte contre les pratiques de dumping social et la concurrence déloyale axé sur les considérations en termes de salaire minimum et ne fait pas référence au salaire légal ou conventionnel dû aux salariés prévu par le projet de loi. Par ailleurs, elle précise que le principe de responsabilité conjointe et solidaire est limitée aux „droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle entre le contractant et son sous-traitant“.

En deuxième lieu, le principe de responsabilité en matière de sous-traitance inclus dans la directive n'est imposé que pour le secteur de la construction. Le projet de loi prévoit une extension vers tous les autres secteurs économiques.

En troisième lieu, la directive 2014/67/UE prévoit une responsabilité verticale du donneur d'ordre à l'égard uniquement du paiement des salaires dus par son sous-traitant direct.

Concernant les obligations de tout maître d'ouvrage ou donneur d'ordre

Première obligation: obligation d'information (générale) de tout maître d'ouvrage ou donneur d'ordre à l'égard de l'ITM

La Chambre des Métiers est d'avis que la formulation choisie visant à définir l'obligation d'information générale est incompréhensible, surtout par rapport à ce qui est exigé par la directive d'exécution. Un risque juridique réel existe par le fait de fixer une telle obligation sans toutefois faire preuve de consistance. Il est donc hautement critiquable que malgré cette lacune, l'obligation soit assortie de sanctions conséquentes.

Dès lors, la Chambre des Métiers recommande aux auteurs du projet de loi sous rubrique de supprimer cette obligation d'information générale de tout maître d'ouvrage ou donneur d'ordre envers l'ITM (nouveau paragraphe (2) point a) de l'article L.010-1 du Code du travail introduit par le projet de loi sous son article 1^{er} point 1^o), ce d'autant plus que le projet de loi se base sur la logique par laquelle l'obligation d'information de départ émane de l'ITM qui constate l'infraction auprès d'un employeur de la chaîne de sous-traitance. Elle fait appel aux auteurs de s'en tenir aux obligations d'injonction et d'information contenues aux points b), c), d) du nouveau paragraphe (2) de l'article L.010-1 du Code du travail introduit par le projet de loi sous son article 1^{er} point 1^o.

Deuxième obligation: obligation d'injonction de tout employeur de faire cesser des infractions à l'ordre public du droit du travail constatées par l'ITM

Cette obligation fait écho à „l'obligation de diligence“ contenue dans la directive 2014/67/UE qui permet à l'employeur de s'exonérer de la responsabilité verticale.

Il faut souligner que la directive 2014/67/UE reconnaît officiellement dans son article 7² le rôle de contrôle et d'inspection de l'Etat membre d'accueil.

Dans cet esprit, des inspections et des contrôles plus efficaces sont sensés réduire les charges administratives pesant sur les entreprises.

Etant donné ces considérations de départ au niveau européen, la Chambre des Métiers demande à ce que le projet de loi prévoit que le(s) maître(s) d'ouvrage ou donneur(s) d'ordre direct(s) mais aussi indirect(s) soit tenu(s) informé(s) par l'ITM des infractions constatées contre un employeur de la chaîne de sous-traitance.

Dès lors, il importe, aux yeux de la Chambre des Métiers, de préciser, à l'image de ce qui est prévu par la directive 2014/67/UE, que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre „direct“ (entrepreneur principal par rapport à son/ses soustraitant(s) ou sous-traitant(s) agissant comme entrepreneur(s)

2 Notamment le paragraphe (1) de l'article 7 de la directive 2014/67/UE: „Conformément aux principes établis aux articles 4 et 5 de la directive 96/71/CE, l'inspection des conditions de travail et d'emploi à respecter conformément à la directive 96/71/CE, durant la période de détachement d'un travailleur dans un autre Etat membre, relève de la responsabilité des autorités de l'Etat membre d'accueil en coopération, s'il y a lieu, avec les autorités de l'Etat membre d'établissement.“

principal/-aux à l'égard de ses propres sous-traitants) soit tenu de faire les diligences nécessaires pour faire cesser les infractions.

Il s'agit en l'occurrence d'une revendication de bon sens, car, en effet, seul le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre direct a un moyen de pression „contractuel“ par rapport à l'employeur fautif.

Troisième obligation: obligation d'information à l'égard de l'ITM (considérée par la Chambre des Métiers comme une obligation de „dénonciation“)

Le projet de loi ne précise pas ce que recouvre exactement l'information à communiquer par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre. La Chambre des Métiers présume qu'il s'agit pour le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre d'informer l'ITM de „l'absence de réponse“ de l'employeur en infraction présumée.

Il s'agit donc en réalité d'une „obligation de dénonciation“, puisqu'à la suite de cette information, l'employeur fautif sera sanctionné.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, il n'est pas judicieux de prévoir une obligation de dénonciation entre partenaires dans une chaîne de contrat; cette obligation devrait en conséquence être mieux circonscrite:

- l'obligation devrait être limitée au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre direct par référence à ce qui a été commenté ci-dessus;
- l'obligation devrait consister en une information à l'adresse de l'ITM sur les diligences qui ont été faites et des mesures concrètes qui ont été engagées par le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre direct et des éventuels engagements pris par le sous-traitant;
- en l'absence de réaction du sous-traitant, le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre devrait pouvoir s'exonérer de sa responsabilité s'il a fait des diligences;
- il devrait être prévu au point d) du nouveau paragraphe (2) de l'article L.010-1 introduit par le projet de loi sous son article 1^{er} point 1^o, que suite à une information par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, l'ITM prenne des mesures appropriées dans un délai précisé dans la disposition sous rubrique (par exemple un délai maximum de 5 jours ouvrables);
- il conviendrait que le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre puisse sanctionner contractuellement un sous-traitant pour non-respect de l'ordre public en droit du travail.

Concernant les sanctions prévues contre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre

Concernant la responsabilité solidaire au paiement du salaire légal ou conventionnel

La Chambre des Métiers est d'avis que cette sanction devrait être limitée au maître d'ouvrage ou donneur d'ordre direct.

Elle approuve l'extension à tous les secteurs du principe de responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre en cas de non-respect des dispositions d'ordre public.

Il est cependant fortement critiquable que les particuliers qui contractent „avec une entreprise pour son usage personnel ou celui de son conjoint, de son partenaire (...) ou de ses ascendants ou descendants“ soient exclus du champ de la responsabilité solidaire. En fait, le maître d'ouvrage-particulier devrait être soumis aux mêmes obligations d'information ou d'injonction que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre direct professionnel. La Chambre des Métiers est d'avis que cette mesure s'impose afin d'éviter que s'installent deux régimes de responsabilité différents. Le régime „maître d'ouvrage-professionnel – entreprise principale – sous-traitant“ qui expose le maître d'ouvrage à des sanctions et le régime „maître d'ouvrage-particulier“ qui y échappe et qui pourrait donc potentiellement cacher des situations de dumping social.

Concernant les amendes administratives et les autres sanctions

Sous réserve que les obligations soient mieux circonscrites comme mentionné précédemment (précision concernant le contractant direct, suppression de l'obligation générale d'information, suppression de l'obligation de dénonciation, précision de obligation de diligence sur demande de l'ITM), la Chambre des Métiers propose aux auteurs de rendre les sanctions réellement dissuasives en fixant l'amende administrative non pas à 2.500 euros par salarié, comme prévu par le projet de loi, mais à 5.000 euros par salarié (10.000 euros en cas de récidive dans un délai d'un an au lieu de 5.000 euros par salarié, comme prévu par le projet de loi; montant total de l'amende limité à 100.000 euros au lieu

de 50.000 euros). Le paragraphe (1) de l'article L.143-2 nouveau proposé au point 9° du projet de loi devrait dès lors être adapté.

La Chambre des Métiers est d'avis que les dispositions du projet de loi relatives aux sanctions ne sont pas assez précises et comportent donc un risque d'insécurité juridique.

Ainsi, au paragraphe (2) de l'article L.143-2 introduit par le projet de loi sous son article 1^{er} point 9°, il est précisé que „*le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative (...), lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2*“.

Il importe de relever qu'aucun moyen adéquat n'est mis à la disposition du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre direct afin de pouvoir vérifier les éléments essentiels contenus à l'alinéa premier ou au point 2 de l'article L.142-2, éléments qui sont communiqués exclusivement à l'ITM via la plateforme électronique. Dès lors, vu que le projet de loi ne donne pas de moyens adéquats au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre direct, la sanction contenue au paragraphe (2) de l'article L.143-2 applicable en cas de non-observation d'une des obligations hypothétiques énumérées est critiquable. La Chambre des Métiers demande aux auteurs de biffer ledit paragraphe (2).

1.6. Mesures complémentaires dans le cadre de la lutte contre le dumping social et le travail au noir

La Chambre des Métiers tient à souligner que diverses mesures complémentaires dans le cadre de la lutte contre le dumping social s'imposent.

Ainsi, il importera plus particulièrement:

- de renforcer les contrôles effectués en amont de l'adjudication publique. Il serait opportun dans ce cadre de mettre en place une cellule spécifique auprès du Ministère du Développement durable et des Infrastructures (MDDI) ayant pour mission de contrôler les certificats étrangers de conformité quant au respect des dispositions relatives au paiement des contributions directes, des cotisations en matière de sécurité sociale ainsi que celles relatives à la taxe sur la valeur ajoutée;
- de prévoir l'exclusion de la participation aux marchés publics en cas de récidive des entreprises fautives;
- de doter l'ITM de ressources appropriées pour pouvoir assurer des contrôles systématiques. D'une manière générale, l'ITM doit pouvoir intervenir et ordonner des mesures d'urgence, à des fins de cessation des violations des lois en relation non seulement avec la sécurité ou la santé des salariés sur le lieu de travail mais aussi en relation avec le droit du travail, ce qui est prévu par le présent projet de loi.

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

2.1. Article 1^{er}

2.1.1. Point 1°

Concernant le point a) du paragraphe (2) de l'article L.010-1

Par référence aux remarques critiques exposées au chapitre 1.5.3., la Chambre des Métiers demande aux auteurs du projet de loi sous rubrique de supprimer l'obligation d'information générale de tout maître d'ouvrage ou donneur d'ordre envers l'ITM en raison de l'absence de définition de cette notion et donc de biffer tout simplement le point a) du nouveau paragraphe (2) de l'article L.010-1 du Code du travail.

Concernant le deuxième alinéa du point b) du paragraphe (2) de l'article L.010-1

L'article 12 de la directive 2014/67/UE se réfère simplement à la notion de „sous-traitant direct“. Partant, la référence au sous-traitant indirect est à supprimer au deuxième alinéa du point b) du paragraphe (2) de l'article L.010-1 proposé (voir à ce propos les arguments exposés au chapitre 1.5.3. des considérations générales).

Afin de préciser la notion de „sous-traitant“, la Chambre des Métiers propose d’insérer une référence à l’article 3 de la loi du 23 juillet 1991 ayant pour objet de réglementer les activités de sous-traitance. Ledit article définit le „sous-traitant“ comme étant „l’entrepreneur principal à l’égard de ses propres sous-traitants“. Par conséquent, le deuxième alinéa du point b) du nouveau paragraphe (2) de l’article L.010-1 sera modifié comme suit: *„Cette obligation d’injonction de faire cesser l’infraction s’applique à l’égard de son co-contractant ou d’un sous-traitant tel que défini à l’article 3 de la loi du 23 juillet 1991 ayant pour objet de réglementer les activités de sous-traitance“*.

La prédite loi de 1991 met en oeuvre le principe selon lequel l’entrepreneur qui entend exécuter un contrat ou un marché en recourant à un ou plusieurs sous-traitants doit, au moment de la conclusion du contrat (ou de la remise de l’offre en cas de marchés publics) et pendant toute la durée du contrat (ou du marché), faire accepter chaque sous-traitant et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître de l’ouvrage. En outre, l’entrepreneur principal est tenu de communiquer le ou les contrats de sous-traitance au maître de l’ouvrage lorsque celui-ci en fait la demande.

Dès lors, il importe, aux yeux de la Chambre des Métiers, de préciser, à l’image de ce qui est prévu par la directive 2014/67/UE, que le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre „direct“ soit tenu de faire les diligences nécessaires pour faire cesser les infractions.

Concernant le point c) du paragraphe (2) de l’article L.010-1

Le projet de loi ne précise pas ce que recouvre exactement l’information à communiquer par le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre. La Chambre des Métiers suppose qu’il s’agit pour le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre d’informer l’ITM de „l’absence de réponse“ de l’employeur en infraction présumée.

Il s’agit donc en réalité d’une „obligation de dénonciation“, puisqu’à la suite de cette information, l’employeur sera sanctionné.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, il n’est pas judicieux de prévoir une obligation de dénonciation entre partenaires dans une chaîne de contrat; cette obligation devrait en conséquence être mieux circonscrite (cf. commentaires sous chapitre 1.5.3. ci-avant).

Concernant le point d) du paragraphe (2) de l’article L.010-1

La Chambre des Métiers propose d’ajouter que suite à une information par le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre, l’ITM prenne les mesures appropriées dans un délai à préciser au point d) sous rubrique.

Concernant le point e) du paragraphe (2) de l’article L.010-1

La Chambre des Métiers propose de préciser à l’image du troisième alinéa de l’article 12 de la directive 2014/67/UE, que le principe de responsabilité conjointe et solidaire est limitée aux „droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle entre le contractant et son sous-traitant“.

Concernant le paragraphe (3) de l’article L.010-1

La Chambre des Métiers est d’avis que le maître d’ouvrage-particulier devrait être soumis aux mêmes obligations d’information ou d’injonction que le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre direct professionnel. Partant le paragraphe (3) nouveau devrait être supprimé du texte sous rubrique.

2.1.2. Point 2°

Dans l’optique d’une meilleure lisibilité de l’alinéa premier du paragraphe (1) de l’article L.141-1, la Chambre des Métiers propose de l’adapter comme suit en biffant la virgule derrière le bout de phrase „2 et 3“: *„Les dispositions du paragraphe 1 de l’article L.010-1, à l’exclusion des points 1, 8 et 11, et celles des paragraphes 2 et 3 sont applicables aux entreprises (...)“*.

2.1.3. Point 5°

La Chambre des Métiers, par référence au chapitre 1.1. des considérations générales, plaide en faveur de l’insertion à l’article L.141-1 d’une définition spécifique de ce que représente concrètement le badge social.

2.1.4. Point 9°

Le recours en justice du salarié détaché est fixé par les dispositions de l'article L.143-1 nouveau du nouveau Chapitre III „Contentieux et sanctions“.

Selon cet article, les organisations syndicales peuvent soit intervenir dans une instance engagée, soit exercer eux-mêmes les droits reconnus au salarié à condition que ce dernier déclare expressément ne pas s'y opposer.

La Chambre des Métiers note une apparente contradiction du fait que, d'un côté, l'article L.143-1 (3) nouveau exige à titre de „fin de non-recevoir“ que le salarié déclare expressément ne pas s'opposer à l'action de l'organisation syndicale alors que, d'un autre côté, l'alinéa suivant énonce que l'organisation syndicale indique au salarié qu'il a simplement la faculté de faire opposition à l'action envisagée (dans un délai de 15 jours, sous peine de forclusion). Cette contradiction nécessite une clarification.

Quant aux sanctions, le projet de loi indique au paragraphe (2) de l'article L.143-2 que „*le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative (...), lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2*“.

Comme commenté plus en détail au chapitre 1.5.3. des considérations générales, la Chambre des Métiers est d'avis que les dispositions relatives aux sanctions contenues au nouvel article L.143-2 (2) comportent une incohérence et donc un risque d'insécurité juridique. En effet, tous les points et non seulement le point 2 de l'article L.142-2 font partie de l'alinéa premier. Il est donc irritant de faire du point 2 un élément constitutif d'une infraction distincte.

L'insécurité juridique principale dudit paragraphe vient toutefois du fait qu'aucun moyen adéquat n'est mis à la disposition du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre direct afin de pouvoir vérifier les éléments essentiels contenus à l'alinéa premier ou au point 2 de l'article L.142-2. En effet, les éléments sont communiqués exclusivement à l'ITM via la plateforme électronique. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre ne sont donc matériellement pas outillés pour s'assurer de l'observation des obligations mentionnées.

Au vu des lourdes sanctions encourues par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en vertu du nouveau paragraphe (2) de l'article L.143-2 et les insécurités mentionnées ci-dessus, la Chambre des Métiers estime que le paragraphe (2) de l'article L.143-2 devrait être supprimé.

2.1.5. Point 12°

La Chambre des Métiers rend attentif que les membres de l'inspectorat du travail ont actuellement la compétence d'ordonner la cessation immédiate du travail du salarié en cas de violation du droit du travail dans le cadre de l'article L.614-5 du Code du Travail et que l'article L.614-6 concerne les mesures d'urgence à prendre par les membres de l'inspectorat du travail en cas de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, il faudrait, en toute logique, modifier l'article L.614-5 consacré aux mesures d'urgence en matière de droit du travail et non à l'article L.614-6 qui se consacre exclusivement aux violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail.

2.1.6. Point 13°

La Chambre des Métiers rend attentif au fait que le projet de loi vise à étendre les compétences du directeur de l'ITM d'ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail à des cas d'infractions graves en matière de droit du travail, alors que jusqu'à présent ces mesures n'étaient possibles que lorsque la sécurité ou la santé des salariés étaient gravement compromises.

La Chambre des Métiers est perplexe du fait que l'exposé des motifs ne mentionne en aucun cas cette extension des compétences du directeur et qu'une telle modification importante ne soit pas plus amplement exposée dans le projet de loi sous avis. Par ailleurs, elle demande à ce que la notion d'„infractions graves“ soit définie dans le présent contexte.

2.2. Article 2

Le projet de loi modifie l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises en prévoyant l'introduction d'un badge social dans le cadre du détachement de salariés au Luxembourg.

Par référence aux considérations générales énoncées au chapitre 1.1., la Chambre des Métiers plaide en faveur d'une définition précise du badge social, par exemple dans le cadre de l'article L.142-2 nouveau, dont l'introduction, pour des raisons de simplification administrative, est prévue par le biais d'un alinéa 3 nouveau de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises.

*

La Chambre des Métiers ne peut approuver le projet de loi lui soumis pour avis que sous la réserve expresse de la prise en considération de ses observations ci-avant formulées.

Luxembourg, le 13 octobre 2016

Pour la Chambre des Métiers

Le Directeur Général,
Tom WIRION

Le Président,
Roland KUHN

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6989/05

N° 6989⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

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

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (23.11.2016).....	1
2) Texte coordonné.....	8

*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(23.11.2016)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir une série d'amendements au projet de loi mentionné sous rubrique adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale lors de sa réunion du 23 novembre 2016.

Je joins en annexe, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi sous rubrique reprenant les amendements proposés (figurant en caractères gras) et les propositions de texte du Conseil d'Etat que la commission a faites siennes (figurant en caractères soulignés).

*

I. OBSERVATION

La commission a procédé à la rectification d'une erreur matérielle qui s'était glissée *ab initio* dans le projet de loi dans l'article suivant:

(i) Le point 5 du paragraphe 1^{er} de l'article L.142-2 du point 5 de l'article 1^{er} du projet de loi est à lire comme suit:

„5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés;“

*

II. AMENDEMENTS

1) Article 1^{er}, point 2 – article L. 141-1, paragraphe 5, alinéa 1^{er}

La commission propose de conférer au paragraphe 5 de l'article L.141-1 la teneur suivante:

„(5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement **ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine**, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires.“

Commentaire

Le point 6 modifie l'article L.142-3 afin de l'adapter à la procédure de déclaration par voie électronique et permet en outre à l'entreprise détachante de faire sa déclaration avant le commencement du détachement.

La commission constate que, selon le Conseil d'Etat, le texte du projet de loi ne reprend pas la phrase suivante de l'article L.142-3 qui a été intégrée au texte coordonné du projet de loi: „*La personne morale visée à l'alinéa qui précède doit exercer une activité économique réelle et substantielle.*“

La commission estime que cette remarque est pertinente. En effet, il est indispensable de prévoir ce détail pour correctement transposer la directive 2014/67/UE et notamment le point 2 de son article 4.

Cependant, au lieu de prévoir cette précision in fine de l'article L.142-3, comme dans le texte coordonné tel que figurant à la suite du texte déposé, la commission propose par voie d'amendement de l'intégrer au nouveau paragraphe 5 de l'article L.141-1 prévu au point 3 de l'article premier du projet de loi.

En effet ce nouveau paragraphe 5 vise à transposer le point 2 de l'article 4 de la directive. Or, ce point prévoit non seulement une évaluation globale quant à la réalité du détachement telle que reprise par ledit paragraphe mais également la possibilité d'une telle évaluation pour déterminer si l'entreprise détachante exerce „réellement des activités substantielles“ dans son Etat d'origine.

2) Article 1^{er}, point 7 – article L.142-4 paragraphe 3

La commission propose d'ajouter un nouvel alinéa 2 au paragraphe 3 de la teneur suivante:

„(3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1^{er} sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède.

Les données à caractère personnel ainsi recueillies sont conservées auprès de l'Inspection du travail et des mines pendant vingt-quatre mois au maximum suivant la fin du détachement respectivement, le cas échéant, jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.“

Commentaire

La commission propose donc, conformément à la suggestion du Conseil d'Etat de supprimer l'alinéa qui prévoit qu'un règlement grand-ducal peut être pris pour déterminer la nature exacte des données qui doivent être mises à disposition.

Le deuxième alinéa du paragraphe 3 de l'article L.142-4 peut dès lors être supprimé.

De plus, la commission prend acte de la remarque du Conseil d'Etat qu'il faut préciser dans le texte la durée de conservation des données échangées.

Dans un souci de pouvoir réaliser les finalités pour lesquelles ces données ont été collectées et traitées, la commission propose par voie d'amendement de limiter la durée de conservation aux 24 mois suivant la fin du détachement, ou jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.

3) Article 1^{er}, point 9 – article L. 143-1, paragraphe 3

La commission propose de conférer au paragraphe 3 de l'article L. 143-1 la teneur suivante:

„(3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer, à moins que ceux-ci s'y opposent expressément en appliquant la procédure ci-dessous.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que:

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre;
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.“

Commentaire

La commission suit l'argumentation du Conseil d'Etat, en vertu de laquelle il y a contradiction entre l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3, qui prévoit que le syndicat ne peut agir en justice que si le salarié ne s'y oppose pas (déclaration expresse), et l'alinéa 2 du paragraphe 3 de l'article L.143-1, qui prévoit que le syndicat peut agir en justice à moins que le salarié, informé de l'action en justice par le syndicat, ne s'y oppose expressément endéans un délai de quinze jours (accord tacite).

Cette insécurité juridique a amené la Haute Corporation à s'opposer formellement au libellé proposé.

Pour faire droit à l'opposition formelle du Conseil d'Etat, que la commission estime tout à fait fondée, cette dernière propose de reprendre la version relative à l'accord tacite, comme le prévoit d'ailleurs également le texte français.

4) Article 1^{er}, point 9 – article L.143-2, paragraphe 1^{er}

La commission propose de conférer au paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2 la teneur suivante:

*„L.143-2 (1) Les infractions aux dispositions des articles ~~L.010-1~~, L.142-2, L.142-3 et L. 281-1 sont **punies passibles** d'une **amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros de 2.500 euros** par salarié détaché ~~et de 5.000 euros~~ et **entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive** dans le délai ~~d'un an 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 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.“

Commentaire

La commission note qu'il résulte des développements du Conseil d'Etat que le principe de légalité de l'incrimination n'est pas respecté, raison pour laquelle ce dernier s'oppose formellement à ce que les infractions aux dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1 soient incluses dans celles qui sont sanctionnées administrativement.

Au vu de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de limiter les infractions prévues à l'endroit du paragraphe 1^{er} de l'article L. 143-2 aux dispositions des articles L. 142-2, L. 142-3 et L. 281-1.

En effet, la commission estime que le fait de limiter la référence prévue au paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2 aux seules dispositions non susceptibles d'être sanctionnées pénalement devrait permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat estime que le libellé du texte gouvernemental ne laisse au directeur de l'ITM aucune marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction et en considération du fait que le contrevenant avait – ou non – conscience de violer ses obligations.

Le Conseil d'Etat estime par conséquent que le régime qu'il est projeté d'instaurer viole le principe de proportionnalité des peines, notamment consacré par l'article 49, paragraphe 3 de la Charte des

droits fondamentaux de l'Union européenne et indirectement par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

La commission, pour donner la marge de manœuvre requise au directeur de l'administration en question, propose de prévoir un système de fourchettes variant en fonction de la gravité de l'infraction.

Le montant de l'amende ne variera donc plus exclusivement selon le nombre de salariés détachés concernés, mais également selon la gravité de l'infraction que le directeur de l'ITM pourra apprécier au cas par cas, ce qui devrait permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle formulée par rapport à l'absence du respect du principe de la proportionnalité des peines.

Par ailleurs, par analogie à ce qui est prévu à l'endroit de l'article L. 614-13 du Code du travail, la commission propose de remplacer le délai d'un an par un délai de deux ans.

5) *Article 1^{er}, point 9 – article L.143-2, paragraphe 3*

La commission propose de conférer au premier alinéa du paragraphe 3 de l'article L.143-2 la teneur suivante:

„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.“

Commentaire

La commission note que d'après le raisonnement du Conseil d'Etat, l'article 9 de la PANC s'applique. Cet article prévoit que l'auteur de la sanction est obligé de communiquer les éléments de fait et de droit à l'administré, qui est en droit d'exposer son point de vue, avant que l'autorité puisse prononcer une sanction.

Néanmoins, au vu du fait qu'une telle procédure paraît trop lourde et trop lente, vu la nature souvent éphémère des travaux, la commission estime qu'il semble plus opportun d'opter pour la procédure déjà existante de l'injonction, prévue à l'article L. 614-13 et qui est d'ores et déjà appliquée par l'ITM.

La commission estime que cette solution pourrait trouver l'accord du Conseil d'Etat, puisqu'il explique lui-même que la procédure administrative non contentieuse doit s'appliquer uniquement dans les cas où la loi n'instaure pas de procédure particulière.

A défaut de cette précision rendant applicable la procédure spéciale de l'injonction prévue à l'article L. 614-13¹, la PANC s'applique d'office sans modification supplémentaire du texte.

6) *Article 1^{er}, point 9 – Article L.143-3 nouveau*

La commission propose d'ajouter un article supplémentaire in fine du Chapitre III qui devrait prendre la teneur suivante:

„Art. L.143-3. Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions du présent Chapitre sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.“

¹ *Art. L. 614-13.*

(1) *En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspection du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles L. 614-4 à L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au salarié une amende administrative.*

(2) *La notification de l'amende à l'employeur, à son délégué ou au salarié destinataire s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.*

(3) *En cas de désaccord, l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.*

(4) *En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé au paragraphe (2) du présent article.*

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.

(5) *Le montant de l'amende administrative est fixé entre € 25.- (vingt-cinq euros) et € 25.000.- (vingt-cinq mille euros).*

Commentaire

Le Conseil d'Etat note que le projet de loi sous avis n'instaure aucun recours en réformation devant le Tribunal administratif. Si le Conseil d'Etat est suivi par rapport à l'exigence du remplacement de l'unicité du taux de l'amende, il insiste à voir instaurer, au regard du respect du droit de la défense, un recours en réformation dans la loi, et ce pour se conformer à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme².

La commission, décidant de suivre les remarques du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir un recours en réformation devant le Tribunal administratif.

A noter, que suite à cet ajout, le libellé du point 9° devrait prendre la teneur suivante:

„9° 8° Il est ajouté un nouveau Chapitre III, comprenant les articles L.143-1 et L.143-2 à L. 143-3, au Titre IV du Livre premier; de la teneur suivante: (...)“

7) Article 1^{er}, point 5 – article L.142-2

La commission propose de conférer à l'article L. 142-2 la teneur suivante:

„Art. L.142-2. (1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 doit, dès le commencement des travaux sur 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. les données d'identification de l'employeur detachant et de son représentant effectif;*
- 2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise detachante, présente sur le territoire luxembourgeois, 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;*
- 3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestations de services;*
- 4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;*
- 5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés;*
- 6. la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.*

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, 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 prestations de services ayant un objet différent.

(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L.141-1 et L.141.2 est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa .“

Commentaire

La commission relève que, selon le Conseil d'Etat, il y a lieu de regrouper les dispositions figurant actuellement à l'article L.142-2 du projet sous un paragraphe 1^{er} et d'ajouter un nouveau paragraphe 2 à l'article L.142-2, qui prévoit que le maître d'ouvrage est tenu de vérifier auprès de son cocontractant

² Cour européenne des droits de l'homme, arrêt *Silvester's Horeca Service c/ Belgique*

qu'il a effectué une déclaration de détachement et qu'il a indiqué l'identité de la personne de référence à l'ITM.

Par les modifications proposées ci-dessus, la commission estime faire droit aux remarques du Conseil d'Etat.

Cette modification aura comme conséquence directe la reformulation du paragraphe 2 de l'article L.143-2, énoncé ci-dessous.

8) Article 1^{er}, point 9 – article L. 143-2, paragraphe 2

La commission propose de conférer au paragraphe 2 de l'article L.143-2 la teneur suivante:

„(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1, lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2.

La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.“

Commentaire

La reformulation du paragraphe 2 de l'article L.143-2 est la conséquence directe de la modification de l'article L.142-2 ci-dessus.

9) Article 1^{er}, point 9 – article L.143-2, paragraphe 5

La commission propose de conférer au paragraphe 5 de l'article L.143-2 la teneur suivante:

„(5) La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles L.010-1, L.142-2, et L.142-3.

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.

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.“

Commentaire

Le paragraphe 5 dispose que *„La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles (...)“*.

Le Conseil d'Etat, renvoyant à ses observations à l'endroit du paragraphe 1^{er}, en rapport avec l'exigence de proportionnalité et de personnalisation de la sanction administrative, relève qu'il y a par conséquent lieu, sous peine d'opposition formelle, de libeller le texte de manière à accorder au Directeur un réel pouvoir d'appréciation en fonction des circonstances et de la gravité de l'infraction. Dans le cas où le Conseil d'Etat était suivi, il y aurait lieu de prévoir également un recours en réformation.

La commission, afin de tenir compte de la première observation du Conseil d'Etat, propose de reformuler le paragraphe 5 de l'article L.143-3 de la façon sous rubrique.

En ce qui concerne la demande du Conseil d'Etat de prévoir un recours en réformation, la commission estime que cette dernière est satisfaite par l'introduction du nouvel article L.143-3.

10) Article 1^{er}, point 15 – article L. 614-13, paragraphe 5

La commission propose de modifier l'alinéa premier du paragraphe 5 de l'article L.614-13 de la manière suivante:

„Le montant de l'amende administrative est fixé selon le degré de gravité de l'infraction par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines à:

a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-4;

b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-5;

c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L.614-6 et L.614-8 à L.614-11.

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.

Commentaire

En ce qui concerne les modifications apportées aux articles L. 614-8 et L. 614-13 du Code du travail, la commission considère que les deux articles sous avis tiennent largement compte de remarques du Conseil d'Etat formulées par rapport au point 9 de l'article 1^{er} mais, pour souligner plus clairement dans le texte de l'article L. 614-13 que le directeur de l'ITM a une marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction, la commission propose de modifier l'alinéa premier du paragraphe 5 de l'article L. 614-13 de la teneur ci-dessus.

11) *Nouveau point 4 de l'article 1^{er} du projet de loi*

La commission parlementaire propose de remplacer l'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 du Code du travail comme suit:

„L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises, chacune en ce qui la concerne, sont chargées d'assurer la surveillance de l'application des dispositions du présent titre.

Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'inspection du travail.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Commentaire

Au cours des formations qui ont été dispensées par les membres de l'inspection du travail en faveur des agents de l'Administration des douanes et accises au cours du mois de juillet 2016, ces derniers ont signalé avoir été informés de la part d'un substitut du Parquet au cours d'une autre formation sur le fait, que les dispositions en matière de détachement de salariés ne leurs permettraient pas d'effectuer des contrôles en entreprise ou sur les chantiers.

C'est pour cette raison que la commission, après avoir entendu les représentants de l'ITM, propose de remplacer l'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 du Code du travail par le libellé proposé ci-dessus.

*

Au nom de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'Etat les amendements exposés ci-avant.

Copie de la présente est adressée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'Etat, à Monsieur Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, et à Monsieur Fernand Etgen, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

*Le Président de la Chambre des Députés,
Mars DI BARTOLOMEO*

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

portant

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

(Les **amendements parlementaires** sont indiqués en caractères **gras**, les textes repris du Conseil d'Etat figurent en caractères soulignés.)

Art. 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit:

1^o L'article L.010-1 est complété des paragraphes 2 et 3 de la teneur suivante:

„(2) – a) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de service ou le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

b) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées au paragraphe 1, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique tant à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect, ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

c) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

d) En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au point b) du présent article, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

e) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes.

f) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2 (1).

(3) Les dispositions prévues au présent chapitre ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.“

2^o 1^o L'alinéa premier du paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1 est modifié comme suit:

„Les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, et celles des paragraphes 2 et 3 de l'article L. 281-1, sont applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime.“

3^o 2^o L'article L.141-1 est complété d'un paragraphe (5) de la teneur suivante:

„(5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement **ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine**, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux

paragraphe 2 et 3 de l'article 4 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“).

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.“

4° 3° L'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre Premier prend la teneur suivante:

„Chapitre II.– Contrôle de l'application“

4° L'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 est modifié comme suit:

„L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises, chacune en ce qui la concerne, sont chargées d'assurer la surveillance de l'application des dispositions du présent titre.

Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'inspectorat du travail.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines.“

5° L'article L.142-2 prend la teneur suivante:

„Art. L.142-2. (1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 doit, dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, 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. les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif;
2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois, 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;
3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestations de services;
4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés;
6. la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, 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 prestations de services ayant un objet différent.

(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 141-1 et L.141.2 est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa.

6° L'article L.142-3 prend la teneur suivante:

„**Art. L.142-3.** Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, à compter du jour du commencement du détachement, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, les documents nécessaires suivants pour prouver les informations visées à l'article L.142-2:

1. la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant;
2. le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes, prévu par la loi du 19 juin 2009 ayant pour objet la transposition de la directive 2005/36/CE pour ce qui est a) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service;
3. l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1; ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
4. le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines;
5. soit la copie du contrat de travail, soit une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations;
6. une attestation de conformité, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou exerce habituellement son travail de la relation de travail des salariés détachés, au moment de leur détachement, par rapport à la législation compétente ayant transposé les directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée;
7. les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés;
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. une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents.

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.“

7° Les paragraphes 1 et 3 de l'article ~~L.~~L. 142-4 sont modifiés comme suit:

„**Art. 1. L. 142-4.** (1) Dans le cadre de la mission lui incombant en application du présent titre, l'inspection du travail et des mines collabore étroitement notamment avec les services du Ministre ayant le droit d'établissement dans ses attributions, du Ministre ayant la santé dans ses attributions, du Ministre ayant l'immigration dans ses attributions, du Ministre ayant les travaux publics dans ses attributions, l'Administration des Douanes et Accises, la Police grand-ducale, l'Administration des Ponts et Chaussées, l'Administration des Bâtiments publics, l'Agence pour le développement de l'emploi, l'Administration des Contributions directes, l'Administration de l'enregistrement et des domaines et l'Association d'Assurance Accident.

(3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1^{er} sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède. Les données à caractère personnel ainsi recueillies sont conservées auprès de l'Inspection du travail et des mines pendant vingt-

quatre mois au maximum suivant la fin du détachement respectivement, le cas échéant, jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.

8° L'article L.142-5 est abrogé.

9° Il est ajouté un nouveau Chapitre III, comprenant les articles L.143-1 ~~et L.143-2~~ à L. 143-3, au Titre IV du Livre premier, de la teneur suivante:

„Chapitre III. – Contentieux et sanctions

Art. L.143-1 (1) Pour faire valoir leurs droits aux conditions de travail et d'emploi garantis par le présent Titre, les détachés au sens de l'article L.141-1 peuvent, y compris après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, intenter une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existant en matière de compétence judiciaire, une action en justice devant les juridictions compétentes d'un autre Etat.

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément aux articles L.161-4 et L.161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus au salarié détaché en cas de violation des règles et conditions liées au détachement, et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

(3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés ~~qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer~~, **à moins que ceux-ci s'y opposent expressément en appliquant la procédure ci-dessous.**

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que:

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre;
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Lorsqu'une action en justice, relevant du champ d'application du présent Titre, est intentée par un salarié détaché, les organisations syndicales visées peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

Art. L.143-2. (1) Les infractions aux dispositions des articles ~~L.010-1~~, L.142-2, L.142-3 ~~et L. 281-1~~ sont **punies passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros de 2.500 euros** par salarié détaché ~~et de 5.000 euros~~ **et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive** dans le délai ~~d'un an 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 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.

~~(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1, lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2.~~

La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.

(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.**

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) La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles L.142-1, L.142-2, et L.142-3.~~

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.

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.

Art. L.143-3. Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions du présent Chapitre sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

10° Il est ajouté un nouveau Chapitre, IV comprenant les articles L.145-1 à L.145-10, au Titre IV du Livre premier de la teneur suivante:

„Chapitre IV. – Exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires“

Section I^{re}. – Principes généraux

Art. L.145-1, 144-1. Le présent chapitre régit:

- la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée par un autre Etat membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans un autre Etat membre de l'Union européenne à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés; et
- la notification à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision, au sens de l'article L.145-2, rendue dans un autre Etat membre de l'Union européenne; et
- la demande de reconnaissance et d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif au Grand-Duché de Luxembourg à un prestataire de services établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés.

Art. L. 145-2, 144-2. Par décision au sens du présent chapitre, on entend toute décision infligeant à titre définitif une sanction ou une amende administrative pécuniaire, qui a été rendue par une autorité compétente ou qui a été confirmée par une instance judiciaire ou administrative conformément au droit et aux procédures de l'Etat membre requérant.

Art. L. 145-3, 144-3. Par sanction ou amende administrative pécuniaire au sens du présent chapitre, on entend une obligation de payer toute somme d'argent, y compris les redevances et les majorations, infligées par la décision à exécuter, y compris les frais afférents à la procédure judiciaire ou administrative ayant conduit à la décision.

Art. L. 145-4, 144-4. L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité compétente:

- pour l'émission de demandes de reconnaissance et d'exécution de décisions, au sens de l'article L.145-2, vers un autre Etat membre de l'Union européenne;
- pour la reconnaissance de décisions prononcées dans un autre Etat membre et pour leur exécution sur le territoire national à l'égard d'une personne physique ou morale qui a sa résidence habituelle ou son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg;

- pour la notification à une personne physique ou morale établie au Grand-Duché de Luxembourg de décisions, au sens de l'article L.145-2, rendues dans un autre Etat membre.

Section II. – Demande de reconnaissance et d'exécution adressée au Grand-Duché de Luxembourg par un autre Etat membre de l'Union européenne

Art. L. 145-5, 144-5. (1) La demande de notification, de reconnaissance et d'exécution adressée par l'autorité requérante d'un autre Etat membre de l'Union européenne à l'Inspection du travail et des mines indique au moins:

- a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;
- b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;
- c) l'instrument permettant l'exécution au Grand-Duché de Luxembourg et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction ou l'amende administrative pécuniaire; et
- d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction ou l'amende administrative pécuniaire et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci.

(2) Outre ce qui a été prévu au paragraphe 1^{er} du présent article, la demande indique la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au défendeur ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction ou l'amende administrative pécuniaire n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

(3) Les décisions, les demandes et les documents visés aux deux alinéas qui précèdent doivent faire l'objet d'une traduction en langue française ou allemande s'ils n'ont pas été établis dans une de ces deux langues.

Art. L145-6, 144-6. La notification d'une décision ou la reconnaissance et l'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire peuvent être refusées dans les cas suivants:

- a) lorsque la demande de reconnaissance, d'exécution ou de notification ne contient pas les informations visées aux paragraphes 1 et 2 de l'article L.145-5, si elle ne répond pas aux conditions du paragraphe 3 de l'article L.145-5, 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 la reconnaissance et 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'Etat membre requis ne sont pas respectés.

Art. L. 145-7, 144-7. Si, au cours de la procédure d'exécution ou de notification, la sanction ou l'amende administrative fait l'objet d'une contestation ou d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière de la sanction ou de l'amende administrative est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou de l'autorité requérante concernée.

Art. L. 145-8, 144-8. (1) Sauf refus motivé sur base de l'article L.145-6, le Directeur de l'Inspection du travail et des mines reconnaît la décision et prend toutes les mesures nécessaires à son exécution.

(2) la décision infligeant une sanction ou amende administrative ou la demande d'exécution est notifiée au prestataire de services moyennant lettre recommandée et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande de la part de l'autorité requérante. Dans le cadre de la notification de la décision infligeant une sanction ou une amende administrative, le ou les documents pertinents à l'origine de cette décision et transmis conformément à l'article 1.145-5-doivent accompagner la décision.

(3) L'Inspection du travail et des mines informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante:

- a) de la suite donnée à sa demande de notification et d'exécution et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;
- b) des motifs de refus visés à l'article L.145-6 au cas où elle refuserait de donner suite à une demande de notifier une décision infligeant une sanction ou d'exécution d'une sanction.

Art. L. 145-9, 144-9. (1) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des sanctions qui lui sont communiquées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie de la décision. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(2) Les sommes obtenues à la suite de l'exécution de la décision reviennent au Trésor public.

Section III. – Demande de reconnaissance et d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne

Art. L. 145-10, 144-10. (1) Le Directeur de l'Inspection du travail et des mines transmet une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative infligée à un prestataire de services en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés et prononcée au Grand-Duché de Luxembourg aux autorités compétentes d'un autre Etat membre de l'Union européenne dans lequel la personne physique à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a sa résidence habituelle ou dans lequel la personne morale à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a son siège statutaire.

(2) Sans préjudice quant au paragraphe (3) du présent article, la décision visée à l'article L.145-2, qui a été transmise à un autre Etat membre de l'Union européenne ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

(3) La décision peut à nouveau être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg lorsque l'Etat où l'exécution a été initialement sollicitée informe le Directeur de l'Inspection du travail et des mines de la non-reconnaissance respectivement de la non-exécution de la décision en vertu de son droit national.“

11° L'article L. 211-29 est modifié comme suit:

„L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.“

12° A la suite de l'article L.271-2. est inséré un **nouveau** titre VIII intitulé „Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance“, libellé comme suit:

„**Art. L.281-1.** (1) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

(2) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les paragraphes 2 et 3, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1^{er}.

(5) Les dispositions prévues aux paragraphes 1^{er} et 4 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.

(6) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant."

12° 13° Le paragraphe 1^{er} de l'article L.614-6 est modifié comme suit:

„(1) Les membres de l'inspection du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail et le droit du travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les déficiences présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés ou si les dispositions légales en matière de droit du travail n'ont pas été respectées, ils ont le droit:

- d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des salariés soient assurées;
- d'ordonner que soient apportées, dans un délai approprié fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés ainsi que de rapporter toute pièce prouvant qu'il a été remédié aux infractions en matière de droit du travail;
- d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures.

Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du **D**irecteur de l'Inspection du travail et des mines.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspection du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Ce déplacement ne peut que se faire contre récépissé."

13° 14° L'article L.614-8 est modifié comme suit:

„Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, ou si des infractions graves ont été constatées en matière de droit du

travail, le directeur peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties d'établissement ou d'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger ou le respect du droit du travail n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article."

14° 15° Le paragraphe 5 de l'article L.614-13 du Code du travail est modifié comme suit:

„Le montant de l'amende administrative est fixé **selon le degré de gravité de l'infraction par le directeur de l'Inspection du travail et des mines** à:

- a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-4;
- b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-5;
- c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L.614-6 et L.614-8 à L.614-11.

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.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces amendes peuvent être portées au double du maximum.

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 par la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement."

Art. 2. L'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises est complété d'un alinéa 3 de la teneur suivante:

„Dans le cadre du détachement de salariés, prévu au Titre VI du Livre premier du Code du travail, le Ministre ayant le travail dans ses attributions est habilité à introduire un badge social permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables."

6989/05

N° 6989⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

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

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (23.11.2016).....	1
2) Texte coordonné.....	8

*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(23.11.2016)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir une série d'amendements au projet de loi mentionné sous rubrique adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale lors de sa réunion du 23 novembre 2016.

Je joins en annexe, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi sous rubrique reprenant les amendements proposés (figurant en caractères gras) et les propositions de texte du Conseil d'Etat que la commission a faites siennes (figurant en caractères soulignés).

*

I. OBSERVATION

La commission a procédé à la rectification d'une erreur matérielle qui s'était glissée *ab initio* dans le projet de loi dans l'article suivant:

(i) Le point 5 du paragraphe 1^{er} de l'article L.142-2 du point 5 de l'article 1^{er} du projet de loi est à lire comme suit:

„5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés;“

*

II. AMENDEMENTS

1) Article 1^{er}, point 2 – article L. 141-1, paragraphe 5, alinéa 1^{er}

La commission propose de conférer au paragraphe 5 de l'article L.141-1 la teneur suivante:

„(5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement **ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine**, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires.“

Commentaire

Le point 6 modifie l'article L.142-3 afin de l'adapter à la procédure de déclaration par voie électronique et permet en outre à l'entreprise détachante de faire sa déclaration avant le commencement du détachement.

La commission constate que, selon le Conseil d'Etat, le texte du projet de loi ne reprend pas la phrase suivante de l'article L.142-3 qui a été intégrée au texte coordonné du projet de loi: „*La personne morale visée à l'alinéa qui précède doit exercer une activité économique réelle et substantielle.*“

La commission estime que cette remarque est pertinente. En effet, il est indispensable de prévoir ce détail pour correctement transposer la directive 2014/67/UE et notamment le point 2 de son article 4.

Cependant, au lieu de prévoir cette précision in fine de l'article L.142-3, comme dans le texte coordonné tel que figurant à la suite du texte déposé, la commission propose par voie d'amendement de l'intégrer au nouveau paragraphe 5 de l'article L.141-1 prévu au point 3 de l'article premier du projet de loi.

En effet ce nouveau paragraphe 5 vise à transposer le point 2 de l'article 4 de la directive. Or, ce point prévoit non seulement une évaluation globale quant à la réalité du détachement telle que reprise par ledit paragraphe mais également la possibilité d'une telle évaluation pour déterminer si l'entreprise détachante exerce „réellement des activités substantielles“ dans son Etat d'origine.

2) Article 1^{er}, point 7 – article L.142-4 paragraphe 3

La commission propose d'ajouter un nouvel alinéa 2 au paragraphe 3 de la teneur suivante:

„(3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1^{er} sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède.

Les données à caractère personnel ainsi recueillies sont conservées auprès de l'Inspection du travail et des mines pendant vingt-quatre mois au maximum suivant la fin du détachement respectivement, le cas échéant, jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.“

Commentaire

La commission propose donc, conformément à la suggestion du Conseil d'Etat de supprimer l'alinéa qui prévoit qu'un règlement grand-ducal peut être pris pour déterminer la nature exacte des données qui doivent être mises à disposition.

Le deuxième alinéa du paragraphe 3 de l'article L.142-4 peut dès lors être supprimé.

De plus, la commission prend acte de la remarque du Conseil d'Etat qu'il faut préciser dans le texte la durée de conservation des données échangées.

Dans un souci de pouvoir réaliser les finalités pour lesquelles ces données ont été collectées et traitées, la commission propose par voie d'amendement de limiter la durée de conservation aux 24 mois suivant la fin du détachement, ou jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.

3) Article 1^{er}, point 9 – article L. 143-1, paragraphe 3

La commission propose de conférer au paragraphe 3 de l'article L. 143-1 la teneur suivante:

„(3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer, à moins que ceux-ci s'y opposent expressément en appliquant la procédure ci-dessous.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que:

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre;
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.“

Commentaire

La commission suit l'argumentation du Conseil d'Etat, en vertu de laquelle il y a contradiction entre l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3, qui prévoit que le syndicat ne peut agir en justice que si le salarié ne s'y oppose pas (déclaration expresse), et l'alinéa 2 du paragraphe 3 de l'article L.143-1, qui prévoit que le syndicat peut agir en justice à moins que le salarié, informé de l'action en justice par le syndicat, ne s'y oppose expressément endéans un délai de quinze jours (accord tacite).

Cette insécurité juridique a amené la Haute Corporation à s'opposer formellement au libellé proposé.

Pour faire droit à l'opposition formelle du Conseil d'Etat, que la commission estime tout à fait fondée, cette dernière propose de reprendre la version relative à l'accord tacite, comme le prévoit d'ailleurs également le texte français.

4) Article 1^{er}, point 9 – article L.143-2, paragraphe 1^{er}

La commission propose de conférer au paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2 la teneur suivante:

*„L.143-2 (1) Les infractions aux dispositions des articles ~~L.010-1~~, L.142-2, L.142-3 et L. 281-1 sont **punies passibles** d'une **amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros de 2.500 euros** par salarié détaché ~~et de 5.000 euros~~ et **entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive** dans le délai ~~d'un an 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 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.“

Commentaire

La commission note qu'il résulte des développements du Conseil d'Etat que le principe de légalité de l'incrimination n'est pas respecté, raison pour laquelle ce dernier s'oppose formellement à ce que les infractions aux dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1 soient incluses dans celles qui sont sanctionnées administrativement.

Au vu de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de limiter les infractions prévues à l'endroit du paragraphe 1^{er} de l'article L. 143-2 aux dispositions des articles L. 142-2, L. 142-3 et L. 281-1.

En effet, la commission estime que le fait de limiter la référence prévue au paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2 aux seules dispositions non susceptibles d'être sanctionnées pénalement devrait permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat estime que le libellé du texte gouvernemental ne laisse au directeur de l'ITM aucune marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction et en considération du fait que le contrevenant avait – ou non – conscience de violer ses obligations.

Le Conseil d'Etat estime par conséquent que le régime qu'il est projeté d'instaurer viole le principe de proportionnalité des peines, notamment consacré par l'article 49, paragraphe 3 de la Charte des

droits fondamentaux de l'Union européenne et indirectement par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

La commission, pour donner la marge de manœuvre requise au directeur de l'administration en question, propose de prévoir un système de fourchettes variant en fonction de la gravité de l'infraction.

Le montant de l'amende ne variera donc plus exclusivement selon le nombre de salariés détachés concernés, mais également selon la gravité de l'infraction que le directeur de l'ITM pourra apprécier au cas par cas, ce qui devrait permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle formulée par rapport à l'absence du respect du principe de la proportionnalité des peines.

Par ailleurs, par analogie à ce qui est prévu à l'endroit de l'article L. 614-13 du Code du travail, la commission propose de remplacer le délai d'un an par un délai de deux ans.

5) *Article 1^{er}, point 9 – article L.143-2, paragraphe 3*

La commission propose de conférer au premier alinéa du paragraphe 3 de l'article L.143-2 la teneur suivante:

„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.“

Commentaire

La commission note que d'après le raisonnement du Conseil d'Etat, l'article 9 de la PANC s'applique. Cet article prévoit que l'auteur de la sanction est obligé de communiquer les éléments de fait et de droit à l'administré, qui est en droit d'exposer son point de vue, avant que l'autorité puisse prononcer une sanction.

Néanmoins, au vu du fait qu'une telle procédure paraît trop lourde et trop lente, vu la nature souvent éphémère des travaux, la commission estime qu'il semble plus opportun d'opter pour la procédure déjà existante de l'injonction, prévue à l'article L. 614-13 et qui est d'ores et déjà appliquée par l'ITM.

La commission estime que cette solution pourrait trouver l'accord du Conseil d'Etat, puisqu'il explique lui-même que la procédure administrative non contentieuse doit s'appliquer uniquement dans les cas où la loi n'instaure pas de procédure particulière.

A défaut de cette précision rendant applicable la procédure spéciale de l'injonction prévue à l'article L. 614-13¹, la PANC s'applique d'office sans modification supplémentaire du texte.

6) *Article 1^{er}, point 9 – Article L.143-3 nouveau*

La commission propose d'ajouter un article supplémentaire in fine du Chapitre III qui devrait prendre la teneur suivante:

„Art. L.143-3. Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions du présent Chapitre sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.“

¹ *Art. L. 614-13.*

(1) *En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspection du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles L. 614-4 à L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au salarié une amende administrative.*

(2) *La notification de l'amende à l'employeur, à son délégué ou au salarié destinataire s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.*

(3) *En cas de désaccord, l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.*

(4) *En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé au paragraphe (2) du présent article.*

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.

(5) *Le montant de l'amende administrative est fixé entre € 25.- (vingt-cinq euros) et € 25.000.- (vingt-cinq mille euros).*

Commentaire

Le Conseil d'Etat note que le projet de loi sous avis n'instaure aucun recours en réformation devant le Tribunal administratif. Si le Conseil d'Etat est suivi par rapport à l'exigence du remplacement de l'unicité du taux de l'amende, il insiste à voir instaurer, au regard du respect du droit de la défense, un recours en réformation dans la loi, et ce pour se conformer à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme².

La commission, décidant de suivre les remarques du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir un recours en réformation devant le Tribunal administratif.

A noter, que suite à cet ajout, le libellé du point 9° devrait prendre la teneur suivante:

„9° 8° Il est ajouté un nouveau Chapitre III, comprenant les articles L.143-1 et L.143-2 à L. 143-3, au Titre IV du Livre premier; de la teneur suivante: (...)“

7) Article 1^{er}, point 5 – article L.142-2

La commission propose de conférer à l'article L. 142-2 la teneur suivante:

„Art. L.142-2. (1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 doit, dès le commencement des travaux sur 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. les données d'identification de l'employeur detachant et de son représentant effectif;*
- 2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise detachante, présente sur le territoire luxembourgeois, 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;*
- 3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestations de services;*
- 4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;*
- 5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés;*
- 6. la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.*

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, 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 prestations de services ayant un objet différent.

(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L.141-1 et L.141.2 est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa .“

Commentaire

La commission relève que, selon le Conseil d'Etat, il y a lieu de regrouper les dispositions figurant actuellement à l'article L.142-2 du projet sous un paragraphe 1^{er} et d'ajouter un nouveau paragraphe 2 à l'article L.142-2, qui prévoit que le maître d'ouvrage est tenu de vérifier auprès de son cocontractant

² Cour européenne des droits de l'homme, arrêt *Silvester's Horeca Service c/ Belgique*

qu'il a effectué une déclaration de détachement et qu'il a indiqué l'identité de la personne de référence à l'ITM.

Par les modifications proposées ci-dessus, la commission estime faire droit aux remarques du Conseil d'Etat.

Cette modification aura comme conséquence directe la reformulation du paragraphe 2 de l'article L.143-2, énoncé ci-dessous.

8) Article 1^{er}, point 9 – article L. 143-2, paragraphe 2

La commission propose de conférer au paragraphe 2 de l'article L.143-2 la teneur suivante:

„(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1, lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2.

La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.“

Commentaire

La reformulation du paragraphe 2 de l'article L.143-2 est la conséquence directe de la modification de l'article L.142-2 ci-dessus.

9) Article 1^{er}, point 9 – article L.143-2, paragraphe 5

La commission propose de conférer au paragraphe 5 de l'article L.143-2 la teneur suivante:

„(5) La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles L.010-1, L.142-2, et L.142-3.

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.

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.“

Commentaire

Le paragraphe 5 dispose que *„La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles (...)“*.

Le Conseil d'Etat, renvoyant à ses observations à l'endroit du paragraphe 1^{er}, en rapport avec l'exigence de proportionnalité et de personnalisation de la sanction administrative, relève qu'il y a par conséquent lieu, sous peine d'opposition formelle, de libeller le texte de manière à accorder au Directeur un réel pouvoir d'appréciation en fonction des circonstances et de la gravité de l'infraction. Dans le cas où le Conseil d'Etat était suivi, il y aurait lieu de prévoir également un recours en réformation.

La commission, afin de tenir compte de la première observation du Conseil d'Etat, propose de reformuler le paragraphe 5 de l'article L.143-3 de la façon sous rubrique.

En ce qui concerne la demande du Conseil d'Etat de prévoir un recours en réformation, la commission estime que cette dernière est satisfaite par l'introduction du nouvel article L.143-3.

10) Article 1^{er}, point 15 – article L. 614-13, paragraphe 5

La commission propose de modifier l'alinéa premier du paragraphe 5 de l'article L.614-13 de la manière suivante:

„Le montant de l'amende administrative est fixé selon le degré de gravité de l'infraction par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines à:

a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-4;

b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-5;

c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L.614-6 et L.614-8 à L.614-11.

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.

Commentaire

En ce qui concerne les modifications apportées aux articles L. 614-8 et L. 614-13 du Code du travail, la commission considère que les deux articles sous avis tiennent largement compte de remarques du Conseil d'Etat formulées par rapport au point 9 de l'article 1^{er} mais, pour souligner plus clairement dans le texte de l'article L. 614-13 que le directeur de l'ITM a une marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction, la commission propose de modifier l'alinéa premier du paragraphe 5 de l'article L. 614-13 de la teneur ci-dessus.

11) *Nouveau point 4 de l'article 1^{er} du projet de loi*

La commission parlementaire propose de remplacer l'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 du Code du travail comme suit:

„L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises, chacune en ce qui la concerne, sont chargées d'assurer la surveillance de l'application des dispositions du présent titre.

Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'inspection du travail.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Commentaire

Au cours des formations qui ont été dispensées par les membres de l'inspection du travail en faveur des agents de l'Administration des douanes et accises au cours du mois de juillet 2016, ces derniers ont signalé avoir été informés de la part d'un substitut du Parquet au cours d'une autre formation sur le fait, que les dispositions en matière de détachement de salariés ne leurs permettraient pas d'effectuer des contrôles en entreprise ou sur les chantiers.

C'est pour cette raison que la commission, après avoir entendu les représentants de l'ITM, propose de remplacer l'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 du Code du travail par le libellé proposé ci-dessus.

*

Au nom de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'Etat les amendements exposés ci-avant.

Copie de la présente est adressée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'Etat, à Monsieur Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, et à Monsieur Fernand Etgen, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

*Le Président de la Chambre des Députés,
Mars DI BARTOLOMEO*

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

portant

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

(Les **amendements parlementaires** sont indiqués en caractères **gras**, les textes repris du Conseil d'Etat figurent en caractères soulignés.)

Art. 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit:

1^o L'article L.010-1 est complété des paragraphes 2 et 3 de la teneur suivante:

„(2) – a) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de service ou le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

b) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées au paragraphe 1, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique tant à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect, ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

c) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

d) En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au point b) du présent article, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

e) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes.

f) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2 (1).

(3) Les dispositions prévues au présent chapitre ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.“

2^o 1^o L'alinéa premier du paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1 est modifié comme suit:

„Les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, et celles des paragraphes 2 et 3 de l'article L. 281-1, sont applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime.“

3^o 2^o L'article L.141-1 est complété d'un paragraphe (5) de la teneur suivante:

„(5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement **ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine**, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux

paragraphe 2 et 3 de l'article 4 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“).

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.“

4° 3° L'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre Premier prend la teneur suivante:

„Chapitre II.– Contrôle de l'application“

4° L'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 est modifié comme suit:

„L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises, chacune en ce qui la concerne, sont chargées d'assurer la surveillance de l'application des dispositions du présent titre.

Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'inspectorat du travail.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines.“

5° L'article L.142-2 prend la teneur suivante:

„Art. L.142-2. (1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 doit, dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, 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. les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif;
2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois, 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;
3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestations de services;
4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés;
6. la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, 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 prestations de services ayant un objet différent.

(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 141-1 et L.141.2 est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa.

6° L'article L.142-3 prend la teneur suivante:

„**Art. L.142-3.** Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, à compter du jour du commencement du détachement, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, les documents nécessaires suivants pour prouver les informations visées à l'article L.142-2:

1. la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant;
2. le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes, prévu par la loi du 19 juin 2009 ayant pour objet la transposition de la directive 2005/36/CE pour ce qui est a) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service;
3. l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1; ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
4. le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines;
5. soit la copie du contrat de travail, soit une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations;
6. une attestation de conformité, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou exerce habituellement son travail de la relation de travail des salariés détachés, au moment de leur détachement, par rapport à la législation compétente ayant transposé les directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée;
7. les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés;
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. une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents.

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.“

7° Les paragraphes 1 et 3 de l'article ~~L.~~L. 142-4 sont modifiés comme suit:

„**Art. 1. L. 142-4.** (1) Dans le cadre de la mission lui incombant en application du présent titre, l'inspection du travail et des mines collabore étroitement notamment avec les services du Ministre ayant le droit d'établissement dans ses attributions, du Ministre ayant la santé dans ses attributions, du Ministre ayant l'immigration dans ses attributions, du Ministre ayant les travaux publics dans ses attributions, l'Administration des Douanes et Accises, la Police grand-ducale, l'Administration des Ponts et Chaussées, l'Administration des Bâtiments publics, l'Agence pour le développement de l'emploi, l'Administration des Contributions directes, l'Administration de l'enregistrement et des domaines et l'Association d'Assurance Accident.

(3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1^{er} sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède. Les données à caractère personnel ainsi recueillies sont conservées auprès de l'Inspection du travail et des mines pendant vingt-

quatre mois au maximum suivant la fin du détachement respectivement, le cas échéant, jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.

8° L'article L.142-5 est abrogé.

9° Il est ajouté un nouveau Chapitre III, comprenant les articles L.143-1 ~~et L.143-2~~ à L. 143-3, au Titre IV du Livre premier, de la teneur suivante:

„Chapitre III. – Contentieux et sanctions

Art. L.143-1 (1) Pour faire valoir leurs droits aux conditions de travail et d'emploi garantis par le présent Titre, les détachés au sens de l'article L.141-1 peuvent, y compris après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, intenter une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existant en matière de compétence judiciaire, une action en justice devant les juridictions compétentes d'un autre Etat.

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément aux articles L.161-4 et L.161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus au salarié détaché en cas de violation des règles et conditions liées au détachement, et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

(3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés ~~qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer~~, **à moins que ceux-ci s'y opposent expressément en appliquant la procédure ci-dessous.**

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que:

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre;
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Lorsqu'une action en justice, relevant du champ d'application du présent Titre, est intentée par un salarié détaché, les organisations syndicales visées peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

Art. L.143-2. (1) Les infractions aux dispositions des articles ~~L.010-1~~, L.142-2, L.142-3 ~~et L. 281-1~~ sont **punies passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros de 2.500 euros** par salarié détaché ~~et de 5.000 euros~~ **et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive** dans le délai ~~d'un an 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 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.

~~(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1, lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2.~~

La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.

(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.**

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) La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles L.142-1, L.142-2, et L.142-3.~~

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.

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.

Art. L.143-3. Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions du présent Chapitre sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

10° Il est ajouté un nouveau Chapitre, IV comprenant les articles L.145-1 à L.145-10, au Titre IV du Livre premier de la teneur suivante:

„Chapitre IV. – Exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires“

Section I^{re}. – Principes généraux

Art. L.145-1, 144-1. Le présent chapitre régit:

- la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée par un autre Etat membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans un autre Etat membre de l'Union européenne à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés; et
- la notification à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision, au sens de l'article L.145-2, rendue dans un autre Etat membre de l'Union européenne; et
- la demande de reconnaissance et d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif au Grand-Duché de Luxembourg à un prestataire de services établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés.

Art. L. 145-2, 144-2. Par décision au sens du présent chapitre, on entend toute décision infligeant à titre définitif une sanction ou une amende administrative pécuniaire, qui a été rendue par une autorité compétente ou qui a été confirmée par une instance judiciaire ou administrative conformément au droit et aux procédures de l'Etat membre requérant.

Art. L. 145-3, 144-3. Par sanction ou amende administrative pécuniaire au sens du présent chapitre, on entend une obligation de payer toute somme d'argent, y compris les redevances et les majorations, infligées par la décision à exécuter, y compris les frais afférents à la procédure judiciaire ou administrative ayant conduit à la décision.

Art. L. 145-4, 144-4. L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité compétente:

- pour l'émission de demandes de reconnaissance et d'exécution de décisions, au sens de l'article L.145-2, vers un autre Etat membre de l'Union européenne;
- pour la reconnaissance de décisions prononcées dans un autre Etat membre et pour leur exécution sur le territoire national à l'égard d'une personne physique ou morale qui a sa résidence habituelle ou son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg;

- pour la notification à une personne physique ou morale établie au Grand-Duché de Luxembourg de décisions, au sens de l'article L.145-2, rendues dans un autre Etat membre.

Section II. – Demande de reconnaissance et d'exécution adressée au Grand-Duché de Luxembourg par un autre Etat membre de l'Union européenne

Art. L. 145-5, 144-5. (1) La demande de notification, de reconnaissance et d'exécution adressée par l'autorité requérante d'un autre Etat membre de l'Union européenne à l'Inspection du travail et des mines indique au moins:

- a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;
- b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;
- c) l'instrument permettant l'exécution au Grand-Duché de Luxembourg et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction ou l'amende administrative pécuniaire; et
- d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction ou l'amende administrative pécuniaire et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci.

(2) Outre ce qui a été prévu au paragraphe 1^{er} du présent article, la demande indique la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au défendeur ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction ou l'amende administrative pécuniaire n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

(3) Les décisions, les demandes et les documents visés aux deux alinéas qui précèdent doivent faire l'objet d'une traduction en langue française ou allemande s'ils n'ont pas été établis dans une de ces deux langues.

Art. L145-6, 144-6. La notification d'une décision ou la reconnaissance et l'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire peuvent être refusées dans les cas suivants:

- a) lorsque la demande de reconnaissance, d'exécution ou de notification ne contient pas les informations visées aux paragraphes 1 et 2 de l'article L.145-5, si elle ne répond pas aux conditions du paragraphe 3 de l'article L.145-5, 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 la reconnaissance et 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'Etat membre requis ne sont pas respectés.

Art. L. 145-7, 144-7. Si, au cours de la procédure d'exécution ou de notification, la sanction ou l'amende administrative fait l'objet d'une contestation ou d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière de la sanction ou de l'amende administrative est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou de l'autorité requérante concernée.

Art. L. 145-8, 144-8. (1) Sauf refus motivé sur base de l'article L.145-6, le Directeur de l'Inspection du travail et des mines reconnaît la décision et prend toutes les mesures nécessaires à son exécution.

(2) la décision infligeant une sanction ou amende administrative ou la demande d'exécution est notifiée au prestataire de services moyennant lettre recommandée et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande de la part de l'autorité requérante. Dans le cadre de la notification de la décision infligeant une sanction ou une amende administrative, le ou les documents pertinents à l'origine de cette décision et transmis conformément à l'article 1.145-5-doivent accompagner la décision.

(3) L'Inspection du travail et des mines informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante:

- a) de la suite donnée à sa demande de notification et d'exécution et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;
- b) des motifs de refus visés à l'article L.145-6 au cas où elle refuserait de donner suite à une demande de notifier une décision infligeant une sanction ou d'exécution d'une sanction.

Art. L. 145-9, 144-9. (1) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des sanctions qui lui sont communiquées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie de la décision. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(2) Les sommes obtenues à la suite de l'exécution de la décision reviennent au Trésor public.

Section III. – Demande de reconnaissance et d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne

Art. L. 145-10, 144-10. (1) Le Directeur de l'Inspection du travail et des mines transmet une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative infligée à un prestataire de services en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés et prononcée au Grand-Duché de Luxembourg aux autorités compétentes d'un autre Etat membre de l'Union européenne dans lequel la personne physique à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a sa résidence habituelle ou dans lequel la personne morale à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a son siège statutaire.

(2) Sans préjudice quant au paragraphe (3) du présent article, la décision visée à l'article L.145-2, qui a été transmise à un autre Etat membre de l'Union européenne ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

(3) La décision peut à nouveau être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg lorsque l'Etat où l'exécution a été initialement sollicitée informe le Directeur de l'Inspection du travail et des mines de la non-reconnaissance respectivement de la non-exécution de la décision en vertu de son droit national.“

11° L'article L. 211-29 est modifié comme suit:

„L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.“

12° A la suite de l'article L.271-2. est inséré un **nouveau** titre VIII intitulé „Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance“, libellé comme suit:

„**Art. L.281-1.** (1) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

(2) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les paragraphes 2 et 3, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1^{er}.

(5) Les dispositions prévues aux paragraphes 1^{er} et 4 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.

(6) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant."

12° 13° Le paragraphe 1^{er} de l'article L.614-6 est modifié comme suit:

„(1) Les membres de l'inspection du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail et le droit du travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les déficiences présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés ou si les dispositions légales en matière de droit du travail n'ont pas été respectées, ils ont le droit:

- d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des salariés soient assurées;
- d'ordonner que soient apportées, dans un délai approprié fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés ainsi que de rapporter toute pièce prouvant qu'il a été remédié aux infractions en matière de droit du travail;
- d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures.

Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du **D**irecteur de l'Inspection du travail et des mines.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspection du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Ce déplacement ne peut que se faire contre récépissé."

13° 14° L'article L.614-8 est modifié comme suit:

„Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, ou si des infractions graves ont été constatées en matière de droit du

travail, le directeur peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties d'établissement ou d'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger ou le respect du droit du travail n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.“

14° 15° Le paragraphe 5 de l'article L.614-13 du Code du travail est modifié comme suit:

„Le montant de l'amende administrative est fixé **selon le degré de gravité de l'infraction par le directeur de l'Inspection du travail et des mines** à:

- a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-4;
- b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-5;
- c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L.614-6 et L.614-8 à L.614-11.

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.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces amendes peuvent être portées au double du maximum.

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 par la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.“

Art. 2. L'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises est complété d'un alinéa 3 de la teneur suivante:

„Dans le cadre du détachement de salariés, prévu au Titre VI du Livre premier du Code du travail, le Ministre ayant le travail dans ses attributions est habilité à introduire un badge social permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables.“

6989/06

N° 6989⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

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

* * *

AVIS COMPLÉMENTAIRE DU CONSEIL D'ÉTAT

(13.12.2016)

Par dépêche du 23 novembre 2016, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'État une série de onze amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Aux textes desdits amendements étaient joints un commentaire pour chacun des amendements ainsi qu'un texte coordonné du projet de loi sous avis intégrant les amendements parlementaires.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS*Amendement 1*

Cet amendement fait suite à une observation du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 à l'endroit du point 6 de l'article 1er du projet de loi. Le projet de loi avait en effet omis de préciser que la personne morale doit exercer une activité économique réelle et également substantielle.

L'amendement vise à intégrer cette précision dans le paragraphe 5 de l'article L.141-1. Le Conseil d'État peut adhérer à cette approche.

Amendement 2

Cet amendement tient compte des observations du Conseil d'État par rapport à l'opportunité de maintenir un renvoi à un règlement grand-ducal pour déterminer la nature exacte des données qui doivent être mises à disposition ainsi que par rapport à la nécessité d'instaurer un délai maximal de conservation. Le Conseil d'État marque son accord avec le libellé proposé.

Amendement 3

Le Conseil d'État peut lever son opposition formelle dans la mesure où le libellé prévu à l'endroit de l'article L.143-1, paragraphe 3, précise désormais que l'action des syndicats peut être exercée par voie principale, sauf opposition expresse de la part du salarié directement concerné.

Amendement 4

L'amendement vise à exclure le renvoi à l'article L.010-1 du domaine d'application de la sanction administrative. Ce faisant, l'opposition formelle qui était fondée sur le non-respect du principe de légalité n'est plus maintenue. Le Conseil d'État approuve les fourchettes fixées pour les amendes ainsi que la prolongation du délai dans lequel une infraction aux articles L.142-2, L.142-3 et L.181-1 est à considérer comme récidive. L'opposition formelle peut ainsi être levée.

Amendement 5

Cet amendement vise à préciser que l'amende administrative à prononcer par le directeur de l'Inspection du travail et des mines se fera selon la procédure d'injonction prévue à l'article L.614-13 dans sa version telle que modifiée aux termes de l'amendement 10.

Le Conseil d'État marque son accord avec cette précision.

Amendements 6 à 8

Sans observation.

Amendement 9

Dans la mesure où le libellé proposé tient compte des observations du Conseil d'État, l'opposition formelle figurant dans son avis du 11 octobre 2016¹ est levée.

Amendement 10

Sans observation.

Amendement 11

Cet amendement vise à modifier l'article L.142-1 du Code du travail afin de préciser désormais clairement, selon la commission parlementaire, que les infractions au titre IV du Livre 1^{er} du Code du travail traitant du détachement de salariés sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'„Inspectorat du travail“.

Le Conseil d'État met en doute la plus-value de cette disposition par rapport à celle actuellement en vigueur. En effet, les attributions aux membres de la Police grand-ducale découlant de la modification proposée ne sont pas cohérentes avec celles découlant de la loi modifiée du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police, du Code d'instruction criminelle, et des lois spéciales qui attribuent des compétences particulières auxdits membres en ce qui concerne la recherche et la constatation des infractions en matière pénale. Or, le projet de loi sous examen ne contient pas de dispositions pénales, mais uniquement des sanctions administratives.

Le Conseil d'État propose dès lors de maintenir la version actuellement en vigueur de la disposition sous revue.

En tout état de cause, il y a lieu de remplacer les termes „Inspectorat du travail“ par la dénomination exacte de l'administration visée, à savoir „Inspection du travail et des mines“.

Selon le même amendement, il est prévu d'insérer un nouvel alinéa 2 à l'article L.142-1 libellé comme suit: „Sans préjudice des pouvoirs appartenant au Ministère Public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1er, sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines“.

Le libellé proposé devrait toutefois être modifié étant donné que l'article L.143-2 ne renseigne pas des infractions, mais précise les amendes. Le Conseil d'État propose de remplacer dès lors le bout de phrase „...“, les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle ...“ par „...“, les infractions aux articles L.142-2, L.142-3 et L.281-1 établis par les organes de contrôle ...“.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 13 décembre 2016.

Le Secrétaire général,

Marc BESCH

Le Président,

Georges WIVENES

¹ Doc. parl. 6989³

6989/07

N° 6989⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

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

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(25.1.2016)

La Commission se compose de: M. Georges ENGEL, Président-Rapporteur; MM. Gérard ANZIA, Frank ARNDT, André BAULER, Marc BAUM, Mme Taina BOFFERDING, MM. Félix EISCHEN, Aly KAES, Alexander KRIEPS, Claude LAMBERTY, Paul-Henri MEYERS, Marc SPAUTZ et Serge WILMES, Membres.

*

I. ANTECEDENTS ET PROCEDURE

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, le 11 mai 2016. Il a été accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche financière ainsi que d'une fiche d'évaluation d'impact.

Le Conseil d'Etat a émis son premier avis le 11 octobre 2016. La Chambre des Salariés a rendu son avis le 9 juin 2016, tandis que l'avis de la Chambre de Commerce date du 22 juillet 2016. La Chambre des Métiers a donné son avis en date du 13 octobre 2016.

Dans sa réunion du 24 octobre 2016, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu la présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, avant d'entamer l'examen des articles et de l'avis du Conseil d'Etat. Elle a désigné au cours de la même réunion le président de la commission, Monsieur Georges Engel, rapporteur du projet de loi.

La commission a continué l'examen des articles dans sa réunion du 7 novembre 2016, avant d'adopter une lettre d'amendement dans sa réunion du 23 novembre 2016.

Le Conseil d'Etat a émis son avis complémentaire le 13 décembre 2016, avis que la commission a examiné dans sa réunion du 25 janvier 2017.

Au cours de la même réunion, la commission a finalement adopté le présent rapport.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi vise à transposer en droit national 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 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (ci-après „directive détachement“) qui a pour finalité de prévenir,

d'éviter et de combattre toute violation et tout contournement des règles applicables dans le cadre de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne.

Pour ce qui est des détails de la directive détachement (directive 96/71/CE) – transposée en droit national par la loi du 20 décembre 2002, intégrée par la suite dans le Code du travail (articles L.010-1, L.141-1 et suivants), et dont les dispositions furent modifiées par la loi du 11 avril 2010 suite à l'arrêt C-319/06 du 19 juin 2008 de la Cour de justice des Communautés européennes – il est renvoyé à l'exposé des motifs du projet de loi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les nouvelles réalités du terrain, et plus particulièrement le nombre croissant de situations de détachement constatées par l'Inspection du travail et des mines (ITM), demandent un renforcement des

moyens mis à disposition de cette administration, qui, par ailleurs, est en train d'être réorganisée et modernisée afin de mieux satisfaire à ses missions.

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

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

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

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

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

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

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

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

En date du 23 novembre 2016, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a adopté une série d'amendements tenant compte des observations et oppositions formelles du Conseil d'Etat. Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

*

III. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis du Conseil d'Etat (11 octobre 2016 et 23 novembre 2016)

Dans son avis du 11 octobre 2016, le Conseil d'Etat émet quatre oppositions formelles. Les deux premières concernent des points soulevés également par la Chambre de Commerce, concernant le principe selon lequel la responsabilité solidaire n'est applicable que dans le cadre et pendant la durée de la relation contractuelle, ainsi que les conditions selon lesquelles des organisations syndicales peuvent agir en justice au nom d'un salarié.

La Haute Corporation s'oppose, par ailleurs, aux dispositions du projet de loi en matière d'amendes administratives, qui manquent de précision et ne respectent pas le principe de la légalité de l'incrimination.

La dernière opposition formelle a trait à l'unicité du taux d'amende qui ne respecte pas le principe de proportionnalité. Le Conseil d'Etat insiste pour que soit introduit un système qui donne au Directeur de l'ITM un pouvoir d'appréciation avec un montant minimal et un montant maximal ainsi qu'une possibilité d'un recours en réformation.

Le Conseil d'Etat a avisé les amendements du 23 novembre 2016 en date du 13 décembre 2016. Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

Avis de la Chambre des salariés (9 juin 2016)

La Chambre des salariés (CSL) approuve l'introduction des dispositions concernant la responsabilité d'un maître d'ouvrage ou d'un donneur d'ordre en matière de détachement de travailleurs, tout comme la décision de soumettre les entreprises nationales aux mêmes obligations.

Quant aux dispositions permettant de détecter les faux détachements, la CSL estime que les propositions qu'elle avait faites en novembre 2014 étaient plus complètes que les dispositions prévues par le projet de loi. A ce sujet, elle recommande, par ailleurs, de reprendre toute la liste des indices – bien que non-exhaustive – contenue dans la directive ainsi que de préciser davantage le caractère limité du détachement.

Aux yeux de la CSL, il faudrait également compléter les dispositions en matière de coopération et d'échange d'informations entre Etats membres et améliorer les modalités de contrôle.

En général, la CSL critique une transposition minimale de la directive qui „ne permet pas de fortifier les droits sociaux“.

Avis de la Chambre de Commerce (22 juillet 2016)

La Chambre de Commerce souscrit pleinement à la démarche à l'origine du projet de loi en ce qu'il vise à combattre les abus dans le cadre du détachement, à savoir le dumping social et la concurrence déloyale. Par contre, elle critique le fait que les nouvelles obligations et sanctions prévues soient applicables également aux entreprises luxembourgeoises.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, le principe de la responsabilité solidaire ne peut pas être qualifié de disposition d'ordre public. Par ailleurs, elle préférerait voir limitée l'application de ce principe au secteur de la construction et au(x) sous-traitant(s) direct(s).

Enfin, la Chambre de Commerce souligne qu'il conviendrait de préciser dans le texte du projet de loi que cette responsabilité est limitée aux droits acquis par les salariés pendant la relation contractuelle.

Quant aux conditions selon lesquelles des organisations syndicales peuvent agir en justice au nom d'un salarié, celles-ci ne seraient pas transposées correctement.

Avis de la Chambre des Métiers (13 octobre 2016)

Au vu de l'ampleur du phénomène du détachement et de l'importance de mettre en place un cadre légal et réglementaire pour faire respecter les mêmes règles par toutes les entreprises, la Chambre des Métiers approuve tant la création d'une base légale pour le „badge social“ ainsi que d'une plateforme électronique, tout comme l'extension des exigences administratives et des mesures de contrôle.

Par contre, la Chambre des Métiers voit d'un mauvais œil l'extension de la responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées dans la chaîne de sous-traitance.

Elle critique également les dispositions prévues concernant les sanctions qui ne sont pas assez précises.

Par ailleurs, elle propose „de rendre les sanctions réellement dissuasives en doublant les amendes administratives relatives aux infractions relevées au paragraphe (1) du nouvel article L.143-2 prévu par le projet de loi“ – à condition que les obligations soient précisées.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}, ancien point 1^o modifiant l'article L.010-1 du Code du travail du projet de loi initial) – (Article 1^{er}, nouveau point 12 introduisant un nouveau Art. L.281-1 dans le Code du travail)

Le point 1^o de l'article 1^{er} du projet de loi initial, qui vise à transposer l'article 12 de la directive, définit la question de la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre en cas de non-respect des dispositions d'ordre public, prévoit de compléter l'article L.010-1 du Code du travail par deux paragraphes nouveaux.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note que le point 1^o, ensemble avec le point 2^o, transpose l'article 12 de la directive. Le Conseil d'Etat rappelle que l'article L.010-1 est mis en exergue dans le Code du travail par sa situation dans un titre préliminaire spécifique, et ce afin de souligner le caractère fondamental des dispositions relevant de l'ordre public, même si cet article ne contient pas exhaustivement toutes les dispositions d'ordre public comprises dans ledit code. L'adjonction de la nouvelle disposition dans ce titre préliminaire n'est guère satisfaisante. En effet, les nouvelles dispositions ne contiennent pas d'éléments fondamentaux protecteurs des salariés qui devraient en quelque sorte chapeauter les autres dispositions plus détaillées. Les paragraphes 2 et 3 nouveaux ne constituent manifestement pas des dispositions d'ordre public, mais contiennent des obligations destinées à faire respecter les dispositions d'ordre public figurant actuellement sous l'article L.010-1. Le Conseil d'Etat suggère dès lors d'insérer ces dispositions à l'endroit du Livre II intitulé „Réglementation et conditions de travail“ sous un nouveau Titre VIII. Il renvoie à sa proposition de texte in fine du point 1^o.

Le **nouveau paragraphe 2** de l'article L.010-1 du Code du travail du projet de loi initial fixe la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre. Il permet la mise en place d'un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées, indépendamment du secteur économique concerné.

– *Article L.010-1, paragraphe 2, point a) du projet de loi initial*

Le point a) du paragraphe 2) du projet de loi initial prévoit une obligation d'information de l'Inspection du travail et des mines à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, relève qu'aux termes de la première disposition du paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'ITM.

Il constate que le libellé de l'alinéa sous avis du projet de loi reproduit deux notions qui ne figurent que de manière isolée dans le Code du travail, à savoir celle de „maître d'ouvrage“ et celle de „donneur d'ordre“. Le Conseil d'Etat estime que, même en l'absence de définition spécifique dans la directive ou à un autre endroit dudit code, ces concepts sont suffisamment clairs pour exclure toute insécurité juridique.

Il estime qu'il y a lieu de corriger la première phrase qui contient une erreur. Le Conseil d'Etat note, en effet, que la phrase diffère de celle reproduite dans le texte coordonné. Cette dernière, contient toutefois manifestement à son tour également une erreur, dans la mesure où elle évoque „Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre visé à l'article L.144-1 (...)“. Or, l'article L.144-1., dans la version du projet de loi, ne contient aucune de ces deux notions. L'article L.141-1 aurait-il éventuellement été visé? A signaler encore que, dans le projet de loi, les articles L.144-1. à L.144-10 sont numérotés erronément. Il est renvoyé dans ce contexte aux développements à l'endroit du point 10^o. Le Conseil d'Etat propose de se limiter à évoquer d'une manière générale, dans la disposition sous avis, „le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre“, expression qui inclut les entreprises ayant recours à des prestataires de services qui détachent des salariés sur le territoire national. La phrase se lira dès lors comme suit:

„Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.“

Le Conseil d'Etat relève que l'alinéa sous avis se limite à imposer au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre une obligation d'information envers l'ITM, sans autrement préciser le contenu de cette nouvelle obligation. Cette obligation se recoupe toutefois largement avec l'article L.614-4, figurant sous le chapitre traitant des compétences de l'ITM, libellé comme suit:

- „1) Les membres de l’Inspectorat du travail sont autorisés en outre:
- a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s’assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment:
 - à s’informer, soit seuls, soit sur demande d’une des parties en présence de témoins, auprès de l’employeur ou de son représentant et du personnel de l’entreprise ou de ses représentants sur toutes les matières relatives à l’application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;“

La nouvelle disposition qu’il est prévu d’insérer au Code du travail peut toutefois trouver une justification dans le fait que l’article L.614-4 s’inscrit dans le contexte des relations entre employeurs et salariés alors que sont visées, dans le présent cas de figure, les relations entre entreprises (maître d’ouvrage ou donneur d’ordre et employeur sous-traitant). En l’absence d’autres précisions ou limitations, le Conseil d’Etat estime qu’il y a lieu d’admettre que l’obligation d’information est générale et porte, à l’instar de l’article L.614-4 „sur toutes les matières relatives à l’application desdites dispositions légales réglementaires, administratives et conventionnelles“.

– *Article L.010-1, paragraphe 2, point b) du projet de loi initial*

Le point b) du projet de loi initial prévoit une obligation d’injonction à charge du maître d’ouvrage ou du donneur d’ordre qui contracte avec un prestataire de services ou du maître d’ouvrage ou du donneur d’ordre.

Lorsque le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre est informé, par écrit, par l’Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d’ordre public visées à l’article L.010-1, il enjoint aussitôt l’entreprise en défaut, de faire cesser l’infraction constatée par l’Inspection du travail et des mines.

L’injonction se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le Conseil d’Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, peut marquer son accord avec cette disposition. Il ne serait, en effet, pas normal d’accorder des garanties aux salariés détachés, garanties dont seraient dépourvus les salariés d’un employeur établi sur le territoire national. Ce faisant le législateur évitera de s’exposer au reproche d’un traitement discriminatoire. Cette nouvelle disposition tient compte du développement des détachements en cascade organisés dans le seul but de minimiser la responsabilité sociale. L’option prise par le projet de loi correspond, d’ailleurs, parfaitement au paragraphe 4 de l’article 12, de la directive¹.

Aux termes de l’article 12, paragraphe 3, de la directive, „La responsabilité visée aux paragraphes 1 et 2 est limitée aux droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle entre le cocontractant et son sous-traitant“. Le Conseil d’Etat rejoint l’avis de la Chambre de Commerce qui estime que ce paragraphe n’est pas transposé. Il insiste dès lors, sous peine d’opposition formelle, à voir inclure le passage afférent dans la loi. En l’absence de cette précision, il n’est, en effet, pas exclu que le salarié puisse faire valoir des réclamations contre le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre, le cas échéant pour des prestations effectuées antérieurement, dans le cadre d’un contrat précédent entre son employeur et d’autres donneurs d’ordre.

Le libellé suggéré par le Conseil d’Etat est compris dans la proposition de texte figurant in fine de l’examen du point 1° à l’endroit de l’article L.281-1, paragraphe 6.

– *Article L.010-1, paragraphe 2, point c) du projet de loi initial*

Le point c) du projet de loi initial concerne l’entreprise fautive, visée par l’injonction. Celle-ci doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu’elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l’Inspection du travail et des mines.

Le Conseil d’Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, relève que le libellé du point c) ne précise pas le destinataire de la notification de régularisation. Il y a toutefois lieu de déduire du libellé du point d) que le „maître d’ouvrage ou donneur d’ordre“ est visé, alors qu’il appartient à ce dernier

¹ „Les Etats peuvent, de manière non discriminatoire et proportionnée, également prévoir des règles plus strictes en matière de responsabilité dans le droit national en ce qui concerne l’étendue et la portée de la responsabilité en cas de sous-traitance“.

de saisir l'ITM s'il constate que son injonction n'a pas connu de réaction écrite endéans un délai de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction.

– *Article L.010-1, paragraphe 2, point d) du projet de loi initial*

Le point d) du projet de loi initial prévoit qu'en l'absence de réponse écrite de l'entreprise fautive visée par l'injonction, dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée à l'alinéa b), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, n'a pas d'observation, sous réserve de l'adaptation du libellé proposé in fine du point 1° afin de tenir compte de l'insertion des dispositions dans un nouvel article L.281-1.

– *Article L.010-1, paragraphe 2, point e) du projet de loi initial*

Le point e) du projet de loi initial prévoit qu'en cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes.

La responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre se limite aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre et son sous-traitant.

A contrario, le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre qui a assumé les obligations d'information et d'injonction ne sera pas tenu responsable. Dans ce cas, il pourra s'exonérer de sa responsabilité.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note qu'aux termes de cette disposition, en cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sub. b) et d) (aux paragraphes 2 et 3 de l'article L.281-1 selon le Conseil d'Etat), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre „sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes“.

L'alinéa e) du projet de loi initial instaure une obligation de solidarité déclenchée automatiquement à l'encontre du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre dès qu'il aura manqué à ses obligations. Le libellé de l'article 12 2. de la directive ne contient, par contre, qu'une „may clause“.

Toutefois, l'article 12, paragraphe 4, de la directive autorise le législateur national à imposer des règles plus strictes.

– *Article L.010-1, paragraphe 2, point f) du projet de loi initial*

Le point f) du projet de loi initial prévoit qu'au-delà de la responsabilité du maître de l'ouvrage ou du donneur d'ordre en matière de rémunérations, indemnités et charges, ce dernier peut se voir infliger la sanction prévue à l'article L.143-2 du Code du travail.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, renvoie à ses observations à l'endroit du nouvel article L.143-2.

Le **nouveau paragraphe 3** de l'article L.010-1 du Code du travail du projet de loi initial exclut du champ de la responsabilité le particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de ses ascendants ou descendants.

Au vu des développements ci-avant, le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, estime que le point 1° devrait se lire comme suit:

„1° A la suite de l'article L.271-2 est inséré un titre VIII sous l'intitulé „Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance“, libellé comme suit:

„**Art. L.281-1. (1)** Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

(2) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû

aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1., il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les paragraphes 2 et 3, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1^{er}.

(5) Les dispositions prévues aux paragraphes 1^{er} et 4 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16. ou de ses ascendants ou descendants.

(6) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant. " "

La commission prend acte du fait que, selon le Conseil d'Etat, les dispositions relatives à la responsabilité solidaire ne peuvent pas être reprises au sein de l'article L.010-1 du Code du travail concernant les dispositions d'ordre public, car elles ne constituent pas des dispositions d'ordre public, le Conseil d'Etat ayant proposé de les insérer au sein d'un nouveau Titre 8 du Livre 2 du Code du travail (art. L.281-1).

La commission, suivant le Conseil d'Etat sur ce point, décide d'intégrer ce nouveau Titre VIII du Livre du 2 du Code de travail par l'ajout d'un nouveau point 12 à l'article 1^{er}, insérant un titre VIII intitulé „Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance“ dans le Code du travail.

Vu que la proposition du Conseil d'Etat formulée par rapport au point 1^o de l'article 1^{er} du projet prévoit d'insérer les dispositions relatives aux obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre, initialement prévues à l'article L.010-1 à la suite de l'article L.271-2 dans un nouveau Titre VIII, il y a lieu de réorganiser la numérotation de l'article premier.

L'actuel point 1^o sera supprimé et le point 2^o deviendra le point 1^o et ainsi de suite jusqu'à l'actuel point 11^o qui deviendra le point 10^o. Le nouveau point 11^o comprendra l'ajoute du Titre VIII avec son article unique L.281-1. A partir du point 12^o de l'article 1^{er} la numérotation reste inchangée.

Article 1^{er}, nouveau point 1^o modifiant l'article L.141-1 du Code du travail – (Article 1^{er}, ancien point 2^o modifiant l'article L.141-1 du Code du travail du projet de loi initial)

Le nouveau point 1^o de l'article 1^{er}, modifiant l'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1 (ancien point 2^o de l'article 1^{er} du projet de loi initial) étend le principe de la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre en cas de non-respect des dispositions d'ordre public aux entreprises qui dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire national, en vue de la transposition intégrale de l'article 12 de la directive.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note que le nouvel alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1 du Code du travail vise à préciser que les dispositions figurant à l'article L.010-1, paragraphe 1^{er}, seront également applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Cette modification n'exige pas d'observation, sauf à préciser que, si le Conseil d'Etat était suivi dans sa proposition d'insérer les paragraphes visés sous le point 1° à l'endroit d'un nouvel article L.281-1 il conviendrait de remplacer le bout de phrase „et celle des paragraphes 2 et 3“ par „et celle de l'article L.281-1.“.

La commission décide de suivre la proposition de texte du Conseil d'Etat.

Article 1^{er}, nouveau point 2 modifiant l'article L.141-1 du Code du travail – (Article 1^{er}, ancien point 3 modifiant l'article L.141-1 du Code du travail du projet de loi initial)

Le nouveau point 2° de l'article 1^{er} (ancien point 3 de l'article 1^{er} du projet de loi déposé) ajoute un nouveau paragraphe 5 à l'article L.141-1 pour prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables par les entreprises tirant indûment parti de la libre prestation de services consacrée par le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ou de l'application de la directive détachement, en permettant à l'Inspection du travail et des mines de réaliser une évaluation globale permettant de constater la nature temporaire inhérente à la notion de détachement, ainsi que la condition selon laquelle l'employeur est véritablement établi dans l'Etat membre depuis lequel le détachement a lieu.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, constate que cette disposition vise à transposer l'article 4, paragraphe 1^{er} de la directive. Le paragraphe 1^{er} précise que l'„évaluation globale de tous les éléments de fait qui sont nécessaires“ comprend „en particulier, ceux qui figurent aux paragraphes 2 et 3 du présent article“. Le paragraphe 2 de l'article 4 de la directive précise les éléments à prendre en considération pour évaluer, dans le chef de l'entreprise détachante, l'existence des conditions nécessaires afin de pouvoir être considérée comme entreprise autorisée à travailler dans un autre Etat membre sous le régime du détachement organisé par la directive 96/71/CE. Le paragraphe 3 contient l'énumération des éléments de fait nécessaires à l'évaluation du caractère réel de la qualité de salarié détaché.

Même si ces deux paragraphes de la directive prennent soin de préciser que les éléments de fait „peuvent comporter notamment“ (art. 4 2.) et „peuvent comprendre notamment“ (art. 4 3.) les éléments y énumérés, et s'il existe dès lors une certaine contradiction sinon du moins un flottement par rapport au libellé du paragraphe 1^{er} du même article 4 tel que cité ci-avant, le Conseil d'Etat suggère que la disposition du projet de loi, qui se limite à reproduire une formule vague et imprécise, soit complétée par un renvoi formel aux paragraphes 2 et 3 ainsi qu'au paragraphe 5 du même article 4, ce dernier paragraphe visant à préciser les éléments à prendre en considération pour déterminer si une personne relève de la définition applicable de travailleur (salarié dans la législation luxembourgeoise) prévue à l'article 2, paragraphe 2, de la directive 96/71/CE. La disposition afférente pourrait se lire comme suit:

„Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement ou sur la qualité de salarié détaché, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 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“).

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.“

Ceci dit, le Conseil d'Etat propose aux auteurs du projet de loi de s'enquérir auprès de la Commission européenne quant à l'attitude à adopter par le législateur national, appelé à transposer la directive, en présence d'éléments non obligatoires et exemplatifs énumérés dans un article de la directive.

La commission décide de suivre la proposition de texte du Conseil d'Etat.

En outre, la commission note que le point 6° modifie l'article L.142-3 afin de l'adapter à la procédure de déclaration par voie électronique et permet, en outre, à l'entreprise détachante de faire sa déclaration avant le commencement du détachement.

La commission constate que, selon le Conseil d'Etat, le texte du projet de loi ne reprend pas la phrase suivante de l'article L.142-3, qui a été intégrée au texte coordonné du projet de loi: „La personne morale visée à l'alinéa qui précède doit exercer une activité économique réelle et substantielle.“

La commission estime que cette remarque est pertinente. En effet, il est indispensable de prévoir ce détail pour correctement transposer la directive 2014/67/UE, et notamment le point 2 de son article 4.

Cependant, au lieu de prévoir cette précision in fine de l'article L.142-3 comme dans le texte coordonné tel que figurant à la suite du texte déposé, la commission décide, par voie d'amendement de l'intégrer au nouveau paragraphe 5 de l'article L.141-1 prévu au point 3° de l'article premier du projet de loi.

En effet, ce nouveau paragraphe 5 vise à transposer le point 2° de l'article 4 de la directive. Or, ce point prévoit non seulement une évaluation globale quant à la réalité du détachement telle que reprise par ledit paragraphe mais également la possibilité d'une telle évaluation pour déterminer si l'entreprise détachante exerce „réellement des activités substantielles“ dans son Etat d'origine.

La commission décide, par conséquent, de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 5 de l'article L.141-1 la teneur suivante:

„(5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement **ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine**, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 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“).

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.“

Dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, le Conseil d'Etat constate que cet amendement fait suite à une observation du Conseil d'Etat dans son avis du 11 octobre 2016 à l'endroit du point 6 de l'article 1^{er} du projet de loi. Le projet de loi avait en effet omis de préciser que la personne morale doit exercer une activité économique réelle et également substantielle. L'amendement vise à intégrer cette précision dans le paragraphe 5 de l'article L.141-1. Le Conseil d'Etat peut adhérer à cette approche.

La commission en prend note.

Article 1^{er}, nouveau point 3° modifiant l'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre Premier du Code du travail – (Article 1^{er}, ancien point 4° modifiant l'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre Premier du Code du travail du projet de loi initial)

Le nouveau point 3° de l'article 1^{er} (l'ancien point 4° de l'article 1^{er} du projet de loi initial) modifie l'intitulé du Chapitre II. du Titre IV du Livre Premier. Dans la mesure où il est ajouté un nouveau Chapitre III., intitulé „Contentieux et sanctions“, il convient d'adapter l'intitulé du Chapitre II.

Ni le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, ni la commission n'ont d'observations à formuler à l'endroit du présent point.

Article 1^{er}, nouveau point 4° modifiant l'article L.142-1 du Code du travail

La commission parlementaire décide de remplacer, par voie d'amendement, l'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 du Code du travail comme suit:

~~„L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises, chacune en ce qui la concerne, sont chargées d'assurer la surveillance de l'application des dispositions du présent titre.~~

Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'inspectorat du travail.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er} sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines.“

En effet, au cours des formations qui ont été dispensées par les membres de l'inspectorat du travail en faveur des agents de l'Administration des douanes et accises au cours du mois de juillet 2016, ces

derniers ont signalé avoir été informés de la part d'un substitut du Parquet, au cours d'une autre formation, sur le fait que les dispositions en matière de détachement de salariés ne leur permettraient pas d'effectuer des contrôles en entreprise ou sur les chantiers.

C'est pour cette raison que la commission, après avoir entendu les représentants de l'ITM, décide de remplacer l'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 du Code du travail par le libellé proposé ci-dessus.

Dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, le Conseil d'Etat note que cet amendement vise à modifier l'article L.142-1 du Code du travail afin de préciser désormais clairement, selon la commission parlementaire, que les infractions au titre IV du Livre 1^{er} du Code du travail traitant du détachement de salariés sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'„Inspectorat du travail“.

Le Conseil d'Etat met en doute la plus-value de cette disposition par rapport à celle actuellement en vigueur. En effet, les attributions aux membres de la Police grand-ducale découlant de la modification proposée ne sont pas cohérentes avec celles découlant de la loi modifiée du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police, du Code d'instruction criminelle, et des lois spéciales qui attribuent des compétences particulières auxdits membres en ce qui concerne la recherche et la constatation des infractions en matière pénale. Or, le projet de loi sous examen ne contient pas de dispositions pénales, mais uniquement des sanctions administratives.

Le Conseil d'Etat propose dès lors de maintenir la version actuellement en vigueur de la disposition sous revue.

En tout état de cause, il y a lieu de remplacer les termes „Inspectorat du travail“ par la dénomination exacte de l'administration visée, à savoir „Inspection du travail et des mines“.

Selon le même amendement, il est prévu d'insérer un nouvel alinéa 2 à l'article L.142-1 libellé comme suit: „Sans préjudice des pouvoirs appartenant au Ministère Public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines“.

Le libellé proposé devrait toutefois être modifié étant donné que l'article L.143-2 ne renseigne pas des infractions, mais précise les amendes. Le Conseil d'Etat propose de remplacer dès lors le bout de phrase „... les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle ...“ par „... les infractions aux articles L.142-2, L.142-3 et L.281-1 établis par les organes de contrôle ...“.

La commission décide néanmoins de maintenir la nouvelle disposition, tout en suivant le Conseil d'Etat pour les deux propositions de texte.

La disposition sous examen prend dès lors la teneur suivante:

4° L'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 est modifié comme suit:

„Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'Inspection du travail et des mines.“

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L.142-2, L.142-3 et L.281-1 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines.“

Article 1^{er}, point 5° modifiant l'article L.142-2 du Code du travail

Le point 5° modifie l'article L.142-2 et fait référence à la plateforme électronique créée par l'Inspection du travail et des mines. Cet outil permet de répondre au constat suivant lequel les difficultés d'accès aux informations sur les conditions de travail et d'emploi sont souvent la raison pour laquelle les règles ne sont pas appliquées par les prestataires de services, et d'améliorer l'accessibilité de ces informations.

Une source unique a donc été créée sous forme d'un site internet national officiel unique „www.itm.lu“.

Lorsque les conditions de travail et d'emploi sont fixées par des conventions collectives qui ont été déclarées d'obligation générale, ces conventions sont également consultables par tous sur le même site.

La modification envisagée à l'article L.142-2 reprend la pratique instaurée depuis une année qui permet aux entreprises qui détachent des salariés au Luxembourg de faire la demande d'obtention du badge social pour leurs salariés par la voie électronique.

Par ailleurs, le point 2° de l'article L.142-2 est modifié afin de tenir compte du fait que désormais tous les documents requis seront déposés à l'Inspection du travail et des mines et que l'entreprise détachante sera uniquement obligée de désigner une personne de référence pour assurer le lien avec l'administration.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note que l'obligation de désigner une personne morale ou physique „qui détiendra pendant la durée du détachement les documents nécessaires au contrôle du respect des conditions de travail, de salaire et d'emploi notamment visés au présent article et à l'article L.142-3., et le lieu accessible et clairement identifiable au Grand-Duché de Luxembourg où seront tenus à disposition de l'Inspection du travail et des mines les documents en question“ – le libellé actuel de l'article L.142-2. –, est remplacé par l'obligation „d'indiquer une personne morale, présente sur le territoire luxembourgeois, 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“.

Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations à l'endroit de l'article L.142-4. Le cas échéant, il y aurait lieu de procéder à une adaptation du libellé du point 2° de l'article L.142-2.

La commission relève que, selon le Conseil d'Etat, il y a lieu de regrouper les dispositions figurant actuellement à l'article L.142-2 du projet, sous un paragraphe 1^{er} et d'ajouter un nouveau paragraphe 2 à l'article L.142-2, qui prévoit que le maître d'ouvrage est tenu de vérifier auprès de son cocontractant qu'il a effectué une déclaration de détachement et qu'il a indiqué l'identité de la personne de référence à l'ITM.

Par les modifications proposées ci-dessus, la commission estime faire droit aux remarques du Conseil d'Etat.

Cette modification aura comme conséquence directe la reformulation du paragraphe 2 de l'article L.143-2.

La commission décide par conséquent de conférer, par voie d'amendement, à l'article L.142-2 la teneur suivante:

„Art. L.142-2. (1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 doit, dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, 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. les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif;*
- 2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois, 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;*
- 3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestations de services;*
- 4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;*
- 5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés;*
- 6. la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.*

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, 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 prestations de services ayant un objet différent.

(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L.141-1 et L.141.2 est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou

bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat dans son avis du 13 décembre 2016.

La commission en prend note.

A noter par ailleurs, que la commission a procédé à la rectification d'une erreur matérielle qui s'était glissée *ab initio* dans le point 5^o du paragraphe 1^{er} de l'article L.142-2 du point 5 de l'article 1^{er} du projet de loi est à lire comme suit:

„5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés;“

Article 1^{er}, point 6^o modifiant l'article L.142-3 du Code du travail

Le point 6^o modifie l'article L.142-3 afin de l'adapter à la procédure de déclaration par voie électronique et permet, en outre, à l'entreprise détachante de faire sa déclaration avant le commencement du détachement.

Conformément à la directive d'exécution, quatre points sont ajoutés à la liste des documents qui doivent être communiqués à l'Inspection du travail et des mines afin de permettre un contrôle efficace.

Il s'agit des documents concernant le paiement des salaires et le relevé des heures de travail effectuées ainsi que des pièces constatant l'aptitude médicale du salarié d'effectuer les travaux concernés et, le cas échéant, les pièces renseignant sur la légalité du séjour des salariés ressortissants de pays tiers dans le pays d'origine de l'entreprise détachante.

L'exposé des motifs de la directive d'exécution fait état de deux aspects essentiels du détachement, le premier étant le caractère substantiel de l'activité de l'entreprise détachante dans le pays d'envoi. Les dispositions en matière de détachement ne prévoyaient pas de critère de qualification relatif au caractère substantiel de l'activité du prestataire de services. L'ajout du terme „substantiel“ introduit cette nouvelle exigence. Une entreprise doit exercer réellement des activités substantielles autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, relève que le texte du projet de loi ne reprend pas la phrase suivante de l'article L.142-3 qui a été intégrée au texte coordonné du projet: *„La personne morale visée à l'alinéa qui précède doit exercer une activité économique réelle et substantielle.“*

La commission estime que cette remarque est totalement pertinente et qu'il est, en effet, indispensable de prévoir ce détail pour correctement transposer la directive 2014/67/UE et notamment le point 2 de son article 4.

Cependant, au lieu de prévoir cette précision in fine de l'article L.142-3, comme dans le texte coordonné, il est proposé de l'intégrer au nouveau paragraphe 5 de l'article L.141-1 prévu au point 2^o de l'article premier du projet.

En effet ce nouveau paragraphe 5 vise à transposer le point 2 de l'article 4 de la directive. Or, ce point prévoit non seulement une évaluation globale quant à la réalité du détachement telle que reprise par ledit paragraphe, mais également la possibilité d'une telle évaluation pour déterminer si l'entreprise détachante exerce „réellement des activités substantielles“ dans son Etat d'origine.

Le paragraphe 5 de l'article L.141-1 prend dès lors la teneur suivante:

*„(5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement **ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine**, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires.“*

Article 1^{er}, point 7^o modifiant l'article L.142-4 du Code du travail

Afin de pouvoir agir de la meilleure manière contre la concurrence déloyale et le dumping social, le point 7^o modifie les paragraphes 1^{er} et 3 de l'article L.142-4 du Code du travail en associant aux missions de contrôle incombant à l'Inspection du travail et des mines la Direction de l'Immigration,

le Département des travaux publics, l'Administration des Ponts & Chaussées et l'Administration des Bâtiments publics.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note que cette disposition vise à compléter d'abord l'article L.142-4 paragraphe 1^{er} en joignant les services du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions, du ministre ayant les Travaux publics dans ses attributions, l'Administration des ponts et chaussées et l'Administration des Bâtiments publics, à la longue liste des organismes tenus de collaborer étroitement avec l'ITM. L'énumération de ces douze services, administrations et établissements publics est encore précédée du terme „notamment“. Le nouveau libellé de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3 vise à remplacer l'obligation de transmettre à l'ITM les données que cette dernière estime nécessaires pour l'exercice de ses attributions dans le cadre du contrôle des détachements par une obligation généralisée d'échange de données entre les administrations et les services énumérés.

Dans un récent avis du 22 septembre 2016, traitant d'une situation comparable, la Commission nationale pour la protection des données a constaté que les modifications envisagées par le projet de loi entraîneraient une augmentation des données à caractère personnel traitées par le ministre dans sa base de données, tout en notant que le projet de loi omettait de spécifier „quelles données seraient collectées et traitées“. Après avoir renvoyé à l'article 4, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, disposant que l'utilisation des données traitées doit se limiter aux finalités pour lesquelles elles ont été collectées et que les données doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées, la Commission nationale pour la protection des données en déduit que pour pouvoir s'assurer du respect de ces conditions, les données traitées devraient être spécifiées dans un texte légal ou réglementaire. Le Conseil d'Etat lit l'article L.142-4 ensemble avec les dispositions des articles L.142-2 et L.142-3. Si dès lors les données y visées sont les seules sur lesquelles portera l'échange, le Conseil d'Etat ne voit pas l'utilité de maintenir le règlement grand-ducal mentionné à l'alinéa 2 du paragraphe 3. Le libellé des articles afférents est suffisamment clair et précis.

Le texte du projet de loi omet, par ailleurs, de préciser la durée de conservation des données échangées. Or, selon l'article 4 paragraphe 1^{er}, lettre (d) de la loi précitée du 2 août 2002, les données peuvent seulement être „conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées ...“. Il y a dès lors lieu de prévoir dans le texte une disposition qui réglera la question de la durée de conservation de toutes les données à caractère personnel recueillies et traitées par le ministre. Selon l'article 32(3) de la Constitution, dans sa version en vigueur au moment de l'adoption du présent avis, le texte de loi doit prévoir les modalités et, le cas échéant, les conditions précises des transmissions des données.

Le Conseil d'Etat note, par ailleurs, qu'à sa connaissance, aucun règlement grand-ducal ne fut pris depuis l'introduction de la disposition renvoyant à un règlement grand-ducal, à l'alinéa 2 du paragraphe 3 dans la loi du 20 décembre 2002 portant transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, concernant le détachement de travailleurs. Faut-il en déduire que par le passé la collaboration entre les diverses autorités n'a pas existé ou qu'elle a fonctionné de manière purement informelle?

Si l'alinéa 2 était néanmoins maintenu, il devrait être adapté pour tenir compte du libellé modifié de l'alinéa 1^{er}. L'alinéa 2 dispose, en effet, que: „Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède.“

Or, dans le cadre de l'obligation d'échange, et non plus de transmission unidirectionnelle, les contraintes en matière de protection des données changent.

Le Conseil d'Etat suggère de solliciter l'avis de la Commission nationale de la protection des données par rapport à l'article sous examen.

La commission note que, selon le Conseil d'Etat, si les données visées se limitent à celles reprises au sein des articles L.142-2, L.142-3 et L.142-4, il n'y a pas besoin de prévoir un règlement grand-ducal pour déterminer la nature exacte des données à échanger.

La commission prend note du fait que pour l'ITM, il suffit, en effet d'être informé sur le moment et le lieu de la prestation de travail par l'entreprise détachante au Luxembourg. Il n'est donc pas néces-

saire de prévoir un règlement grand-ducal étant donné que les données visées à être échangées se limitent effectivement à celles prévues aux articles L.142-2, L.142-3 et L.142-4 du projet de loi.

La commission décide donc, conformément à la suggestion du Conseil d'Etat, de supprimer l'alinéa qui prévoit qu'un règlement grand-ducal peut être pris pour déterminer la nature exacte des données qui doivent être mises à disposition.

Le deuxième alinéa du paragraphe 3 de l'article L.142-4 peut dès lors être supprimé.

De plus, la commission prend acte de la remarque du Conseil d'Etat qu'il faut préciser dans le texte la durée de conservation des données échangées.

Dans un souci de pouvoir réaliser les finalités pour lesquelles ces données ont été collectées et traitées, la commission décide, par voie d'amendement, de limiter la durée de conservation aux 24 mois suivant la fin du détachement, ou jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.

La commission décide d'ajouter, par voie d'amendement, un nouvel alinéa 2 au paragraphe 3 de la teneur suivante:

„(3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1^{er} sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède.

Les données à caractère personnel ainsi recueillies sont conservées auprès de l'Inspection du travail et des mines pendant vingt-quatre mois au maximum suivant la fin du détachement respectivement, le cas échéant, jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.“

Dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, le Conseil d'Etat note que l'amendement tient compte des observations du Conseil d'Etat par rapport à l'opportunité de maintenir un renvoi à un règlement grand-ducal pour déterminer la nature exacte des données qui doivent être mises à disposition ainsi que par rapport à la nécessité d'instaurer un délai maximal de conservation. Le Conseil d'Etat marque son accord avec le libellé proposé.

La commission en prend note.

Article 1^{er}, point 8° abrogeant l'article L.142-5 du Code du travail

Le point 8 abroge l'article L.142-5.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, constate qu'aux termes de ce point, l'article L.142-5 est abrogé. Le contenu de cet article, mentionnant les recours judiciaires est intégré au nouvel article L.143-1 introduit à l'endroit du point 9°.

La commission estime que les remarques du Conseil d'Etat ne nécessitent pas d'adaptations du texte du projet de loi.

Article 1^{er}, point 9° ajoutant un nouveau Chapitre III au Titre IV du Livre premier du Code du travail

Le point 9° introduit un nouveau Chapitre III au Titre IV du Livre premier sur le contentieux et les sanctions.

Conformément à l'article 6 de la directive, il est introduit un mécanisme de recours efficace permettant à un travailleur détaché de porter plainte directement contre son employeur et d'engager une procédure judiciaire ou administrative, également dans l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est ou a été détaché, lorsque ce dernier considère avoir subi une perte ou un préjudice du fait du non-respect des règles applicables, et ceci même après le terme de la relation dans le cadre de laquelle le manquement est censé avoir eu lieu est introduit.

L'action en justice des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou sectorielle est également, prévue mais sous condition de l'approbation du travailleur.

Le nouvel article L.143-2 transpose l'article 20 de la directive exécution qui prévoit que chaque Etat membre établit le régime de sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales adop-

tées en vertu de la directive et prend toutes les mesures nécessaires pour que lesdites dispositions soient appliquées et respectées.

L'article L.143-2 prévoit le caractère automatique de l'amende, sans aucune personnalisation.

La disposition prévue distingue le cas de l'infraction primaire, du cas de la récidive aggravant la sévérité de la sanction pécuniaire.

La sanction administrative prévue est par ailleurs affranchie d'un délai de prescription et elle peut également être accompagnée d'une fermeture de chantier.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, constate qu'un chapitre entier du Titre IV du Livre premier sera dorénavant consacré au contentieux et aux sanctions. La disposition de l'ancien article L.142-5 sera complétée par la précision que l'action du salarié détaché devant les juridictions luxembourgeoises pourra également être introduite par ce dernier „après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg“. Ce faisant, le projet de loi transpose le paragraphe 1^{er} de l'article 11 de la directive.

Le Conseil d'Etat demande à voir remplacé l'expression „les détachés au sens de (...)“ par „les salariés détachés au sens de (...)“. Force est toutefois de constater que les salariés détachés, une fois retournés dans leur pays de résidence, n'ont aucune chance de récupérer leurs dus.

Voilà pourquoi, aux termes du paragraphe 3 de l'article 11 de la directive, „Les Etats membres veillent à ce que les syndicats (...) ayant (...) un intérêt légitime à voir garanti le respect de la présente directive et de la directive 96/71/CE, puissent pour le compte ou à l'appui du travailleur détaché ou de son employeur, avec son approbation, engager une procédure judiciaire ou administrative (...)“. Le projet de loi transpose cette disposition aux paragraphes 2 et 3 de l'article L.143-1.

Le projet de loi s'est manifestement inspiré des dispositions de l'article L.253-4 du Code du travail figurant sous le Titre V du Livre II et traitant de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ainsi que de l'article L.162-13 du même Code.

Dans son avis précité, la Chambre de Commerce soulève la question de savoir si, en permettant aux organisations syndicales représentatives d'engager une action en justice dès lors que le salarié détaché, dûment informé, n'a pas manifesté dans les quinze jours à partir de la réception de la lettre d'information son opposition à l'action envisagée, les auteurs ont correctement transposé la directive, vu que la directive exigerait un accord positif formel. Le texte de la directive cité ci-avant, évoque, en effet, „l'approbation“ du travailleur détaché.

Deux lectures de la disposition afférente sont possibles:

A part celle, très littérale, privilégiée par la Chambre de Commerce, il est permis de penser que tant l'esprit que le libellé de la directive n'excluent pas l'introduction d'un accord tacite qui découlera du silence gardé après une information précise préalable du salarié détaché. Cette lecture peut encore être dégagée du considérant 34 qui dispose que les mécanismes d'intervention par des tiers, tels que les syndicats, sont applicables „sans préjudice (...) des compétences et autres droits des syndicats (...) au titre du droit et/ou des pratiques nationales“. Le but de la directive consistant à assurer une meilleure protection des droits des salariés détachés est, en effet, encore mieux assuré, si les syndicats peuvent agir sans devoir exhiber un accord écrit. Il est d'ailleurs concevable que le salarié détaché, particulièrement précaire, préfère, par crainte d'éventuelles répressions, ne pas marquer son accord par une déclaration écrite formelle positive.

Cette dernière lecture est également celle adoptée par le législateur français qui a inséré une disposition analogue à celle du projet de loi sous avis dans l'article L.8223-4 du code du travail français. Il résulte par ailleurs de l'avis n° 1982 du Conseil national du travail daté au 4 mai 2016 sur un avant-projet de loi portant transposition de la directive 2014/67/UE, que le gouvernement belge entend accorder le même droit aux syndicats.

Le libellé tel que proposé au paragraphe 3 de l'article L.143-1 du projet de loi sous avis contient toutefois une contradiction manifeste entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2. Selon l'alinéa 1^{er}, l'action principale ne peut être engagée par les organisations syndicales „qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer“. Aux termes de l'alinéa 2, cette déclaration expresse écrite est remplacée par un accord tacite résultant de l'absence de réaction à une information endéans quinze jours.

Le Conseil d'Etat doit dès lors s'opposer formellement au libellé proposé qui crée une insécurité juridique résultant de deux dispositions inconciliables. Une clarification s'impose. Le Conseil d'Etat

estime qu'il est souhaitable d'organiser d'une manière plus générale les droits des organisations syndicales représentatives dans les actions en justice, plutôt que d'instaurer un tel droit dans quelques dispositions spécifiques et divergentes dans le Code du travail et dans d'autres lois.

La commission suit l'argumentation du Conseil d'Etat, en vertu de laquelle il y a contradiction entre l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3, qui prévoit que le syndicat ne peut agir en justice que si le salarié ne s'y oppose pas (déclaration expresse), et l'alinéa 2 du même paragraphe de l'article L.143-1, qui prévoit que le syndicat peut agir en justice, à moins que le salarié, informé de l'action en justice par le syndicat, ne s'y oppose expressément endéans un délai de quinze jours (accord tacite).

Cette insécurité juridique a amené la Haute Corporation à s'opposer formellement au libellé proposé.

Pour faire droit à l'opposition formelle du Conseil d'Etat, que la commission estime tout à fait fondée, cette dernière décide de reprendre la version relative à l'accord tacite, comme le prévoit d'ailleurs également le texte français.

La commission décide de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 3 de l'article L.143-1 la teneur suivante:

„(3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer, à moins que ceux-ci s'y opposent expressément en appliquant la procédure ci-dessous.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que:

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre;*
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours;*
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.“*

Dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, le Conseil d'Etat estime qu'il peut lever son opposition formelle dans la mesure où le libellé prévu à l'endroit de l'article L.143-1, paragraphe 3, précise désormais que l'action des syndicats peut être exercée par voie principale, sauf opposition expresse de la part du salarié directement concerné.

La commission en prend acte.

L'article L.143-2 nouveau instaure une amende administrative de 2.500 euros par salarié détaché et de 5.000 euros en cas de récidive en présence d'une infraction aux dispositions des articles L.010-1, L.142-2 et L.142-3. Il est encore précisé que le montant de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros. Cet article transpose l'article 20 de la directive qui impose aux Etats membres d'établir un régime de sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la directive. Cette dernière exige que les sanctions soient „effectives, proportionnées et dissuasives“.

Le Conseil d'Etat rappelle sa position par rapport aux amendes administratives. Il admet le droit pour une administration de sanctionner la violation d'une obligation légale en ayant notamment recours à une sanction pécuniaire. Le Conseil d'Etat a toutefois toujours insisté sur le respect de quatre conditions, à savoir:

- la légalité de l'incrimination,
- la légalité de la sanction,
- le respect des droits de la défense,
- le recours de pleine juridiction.

Par rapport au principe de légalité de l'incrimination, le Conseil d'Etat constate que le libellé du paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2, pour autant qu'il sanctionne les infractions aux dispositions de l'article L.010-1, manque manifestement de précision. En effet, le paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1 du Code du travail, dans la version du projet de loi énonçant les quatorze dispositions d'ordre public, est à tel point vaste qu'il englobe des pans entiers du Code. Le principe de légalité n'est ainsi plus respecté et le Conseil d'Etat doit s'y opposer formellement. Le Conseil d'Etat propose de limiter les amendes administratives aux seules violations des dispositions figurant actuellement sous les para-

graphes 2 et 3 de l'article. Il rappelle toutefois que, s'il était suivi dans sa proposition soumise à l'endroit du point 1°, consistant à transférer les deux paragraphes précités dans un nouvel article L.281-1, il y aurait lieu d'adapter le renvoi. Bien entendu, le renvoi aux articles L.142-2 et L.142-3 doit être maintenu dans le texte.

En omettant le renvoi au paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1., tout problème en rapport avec un éventuel cumul de sanctions administratives et pénales serait également écarté. Le Conseil d'Etat rappelle que la violation de plusieurs des dispositions d'ordre public figurant à l'endroit du paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1. est sanctionnée pénalement. Tel n'est pas le cas pour les obligations découlant des articles L.010-1., paragraphes 2 et 3, ainsi que des articles L.142-2. et L.142-3.

Le Conseil d'Etat note que le projet de loi n'instaure pas une procédure particulière avant l'adoption de la sanction. Dès lors, les dispositions protectrices découlant de la loi et du règlement, relatives à la procédure administrative non contentieuse, sont d'application. Ainsi, l'auteur de la sanction est obligé de communiquer à l'administré, avant de prononcer une sanction, les éléments de fait et de droit. L'administré peut à son tour exposer son point de vue avant la prise de la décision. L'administré dispose d'un droit d'accès au dossier administratif intégral, le tout sous peine d'annulation de la sanction administrative prononcée. Finalement, la sanction doit indiquer les motifs légaux et les circonstances de fait.

Selon le libellé du projet de loi, tel que, par ailleurs, rappelé dans l'exposé des motifs, les amendes ont un „caractère automatique“, „sans personnalisation aucune“.

Le directeur de l'ITM ne dispose dès lors d'aucune marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction et en considération du fait que le contrevenant avait – ou non – conscience de violer ses obligations.

Toute infraction, même minime, aux dispositions de la loi constatée par l'agent de l'ITM obligera le directeur de l'ITM à prononcer une amende en hauteur du montant fixé dans le projet de loi. Le montant total de l'amende variera exclusivement selon le nombre de salariés détachés concernés, le montant total de l'amende ne pouvant toutefois être supérieur à 50.000 euros.

Le Conseil d'Etat estime que, ce faisant, le régime qu'il est projeté d'instaurer, viole le principe de proportionnalité des peines, notamment consacré par l'article 49, paragraphe 3, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et indirectement par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Le Conseil d'Etat rappelle que la directive impose à son tour le respect du principe de proportionnalité. Il insiste dès lors, sous peine d'opposition formelle, à voir remplacer l'unicité du taux de l'amende par un système accordant au directeur de l'ITM un pouvoir d'appréciation et en instaurant un montant minimal et un montant maximal.

Le Conseil d'Etat note encore que le projet de loi sous avis n'instaure aucun recours en réformation devant le Tribunal administratif. Si le Conseil d'Etat est suivi par rapport à l'exigence du remplacement de l'unicité du taux de l'amende, il insiste à voir instaurer, au regard du respect du droit de la défense, un recours en réformation dans la loi, et ce pour se conformer à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme.

Le Conseil d'Etat ne saisit pas le sens du paragraphe 2 de l'article sous avis. Selon le libellé proposé, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1^{er}, „lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins une des obligations lui incombant en application de l'alinéa 1^{er} ou du point 2 de l'article L.142-2.“.

Il y a d'abord lieu de relever que l'article L.142-2. comprend deux alinéas et que le point 2°, qui constitue un des éléments indispensables à l'obtention du badge social, figure à l'alinéa 1^{er}. Quelle obligation serait dès lors visée?

Le texte proposé est encore inintelligible pour autant qu'il sanctionne le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui ne se serait pas assuré que son cocontractant „n'a pas rempli l'une de ses obligations lui incombant (...)“.

Le Conseil d'Etat se demande si l'intention des auteurs n'était pas, le cas échéant, de sanctionner la méconnaissance, par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, d'une obligation de vérification en rapport avec le respect, par une entreprise détachante, des obligations imposées à cette dernière. Le libellé de l'article L.143-2., paragraphe 2, est en effet similaire à celui figurant à l'article L.1264-2. du

code du travail français. Or, en France, la loi impose au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre ayant recours à une entreprise détachante de s'assurer que cette dernière a effectué, dès le commencement des travaux, la déclaration à l'inspection du travail – visée au Luxembourg, à l'article L.142-2., alinéa 1^{er} (article 9, paragraphe 1^{er} a) de la directive) – et que cette même entreprise détachante a désigné un représentant de l'entreprise sur le territoire national, chargé d'assurer la liaison avec l'inspection du travail (article 9, paragraphe 1^{er} e) de la directive et article L.142-2., alinéa 1^{er}, point 2°).

Les sanctions imposées, en droit français, à l'encontre du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre s'inscrivent dans les mesures permises aux termes de l'article 12 de la directive. Or, le projet de loi sous avis ne contient pas des obligations imposées au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre, similaires à celles instaurées en France. Deux solutions sont dès lors possibles: ou bien le dispositif législatif sous avis sera complété en ce sens, ou bien la sanction instaurée à l'article L.142-2., paragraphe 2, sera omise du projet de loi. Le Conseil d'Etat invite le législateur à instaurer une obligation, à charge du donneur d'ordre ou maître d'ouvrage, de vérifier la déclaration auprès de l'ITM et le respect de la condition figurant sous le point 2 de l'article L.142-2., paragraphe 2. Le Conseil d'Etat propose dès lors:

- de regrouper les dispositions figurant actuellement à l'article L.142-2 dans la version du projet de loi sous un paragraphe 1^{er};
- d'ajouter un nouveau paragraphe 2 à cet article, libellé comme suit:

„Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L.141-1. et L.141-2. est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa“.

Le libellé de l'article L.143-2, paragraphe 2, du projet de loi devrait se lire comme suit:

„La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.“

Par ailleurs, et dans le seul contexte du paragraphe 2 de l'article L.143-2., le directeur de l'ITM disposera d'un pouvoir d'appréciation. L'adjectif „passible“ s'emploie en effet pour désigner le risque d'une peine.

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation par rapport au paragraphe 4.

Le paragraphe 5 dispose que la cessation des travaux est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infraction aux articles.

Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations à l'endroit du paragraphe 1^{er} en rapport avec l'exigence de proportionnalité et de personnalisation de la sanction administrative.

Il y a dès lors lieu, sous peine d'opposition formelle, de libeller le texte de manière à accorder au directeur un tel pouvoir d'appréciation en fonction des circonstances et de la gravité de l'infraction. Dans le cas où le Conseil d'Etat serait suivi, il y aurait lieu de prévoir également un recours en réformation.

Tout d'abord pour ce qui est du paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2, la commission note qu'il résulte des développements du Conseil d'Etat que le principe de légalité de l'incrimination n'est pas respecté, raison pour laquelle la haute Coopération s'oppose formellement à ce que les infractions aux dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1 soient incluses dans celles qui sont sanctionnées administrativement.

Au vu de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission décide de limiter les infractions prévues à l'endroit du paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2 aux dispositions des articles L.142-2, L.142-3 et L.281-1.

En effet, la commission estime que le fait de limiter la référence prévue au paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2 aux seules dispositions non susceptibles d'être sanctionnées pénalement devrait permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat estime que le libellé du texte gouvernemental ne laisse au directeur de l'ITM aucune marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction et en considération du fait que le contrevenant avait – ou non – conscience de violer ses obligations.

Le Conseil d'Etat estime, par conséquent, que le régime qu'il est projeté d'instaurer viole le principe de proportionnalité des peines, notamment consacré par l'article 49, paragraphe 3 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et indirectement par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

La commission, pour donner la marge de manœuvre requise au directeur de l'administration en question, décide de prévoir un système de fourchettes variant en fonction de la gravité de l'infraction.

Le montant de l'amende ne variera donc plus exclusivement selon le nombre de salariés détachés concernés, mais également selon la gravité de l'infraction que le directeur de l'ITM pourra apprécier au cas par cas, ce qui devrait permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle formulée par rapport à l'absence du respect du principe de la proportionnalité des peines.

Par ailleurs, par analogie à ce qui est prévu à l'endroit de l'article L.614-13 du Code du travail, la commission décide de remplacer le délai d'un an par un délai de deux ans.

La commission décide de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2 la teneur suivante:

„L.143-2 (1) Les infractions aux dispositions des articles ~~L.010-1~~, L.142-2, L.142-3 et L.281-1 sont punies passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros de ~~2.500 euros~~ par salarié détaché ~~et de 5.000 euros~~ et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai d'un an 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 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.

Dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, le Conseil d'Etat constate que l'amendement vise à exclure le renvoi à l'article L.010-1 du domaine d'application de la sanction administrative. Ce faisant, l'opposition formelle qui était fondée sur le non-respect du principe de légalité n'est plus maintenue. Le Conseil d'Etat approuve les fourchettes fixées pour les amendes ainsi que la prolongation du délai dans lequel une infraction aux articles L.142-2, L.142-3 et L.181-1 est à considérer comme récidive. L'opposition formelle peut ainsi être levée.

La commission en prend note.

Pour ce qui est du paragraphe 2 de l'article L.143-2, la commission estime qu'il y a lieu de reformuler ce paragraphe, cette reformulation étant la conséquence directe de la modification de l'article L.142-2 ci-dessus.

La commission décide, par conséquent, de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 2 de l'article L.143-2 la teneur suivante:

„(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1, lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2.

La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016.

La commission en prend note.

Pour ce qui est du paragraphe 3 de l'article L.143-2, la commission note que d'après le raisonnement du Conseil d'Etat, l'article 9 de la PANC s'applique. Cet article prévoit que l'auteur de la sanction est obligé de communiquer les éléments de fait et de droit à l'administré, qui est en droit d'exposer son point de vue, avant que l'autorité puisse prononcer une sanction.

Néanmoins, au vu du fait qu'une telle procédure paraît trop lourde et trop lente, vu la nature souvent éphémère des travaux, la commission estime qu'il semble plus opportun d'opter pour la procédure déjà existante de l'injonction prévue à l'article L.614-13 et qui est d'ores et déjà appliquée par l'ITM.

La commission estime que cette solution pourrait trouver l'accord du Conseil d'Etat, puisqu'il explique lui-même que la procédure administrative non contentieuse doit s'appliquer uniquement dans les cas où la loi n'instaure pas de procédure particulière.

A défaut de cette précision rendant applicable la procédure spéciale de l'injonction prévue à l'article L.614-13², la PANC s'applique d'office sans modification supplémentaire du texte.

La commission décide, par conséquent, de conférer, par voie d'amendement, au premier alinéa du paragraphe 3 de l'article L.143-2 la teneur suivante:

„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.“

Le Conseil d'Etat, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que cet amendement vise à préciser que l'amende administrative à prononcer par le directeur de l'Inspection du travail et des mines se fera selon la procédure d'injonction prévue à l'article L.614-13 dans sa version telle que modifiée aux termes de l'amendement 10. Le Conseil d'Etat marque son accord avec cette précision.

La commission en prend note.

Le paragraphe 5 dispose que la cessation des travaux est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions à certains articles du Code du travail.

Le Conseil d'Etat, renvoyant à ses observations à l'endroit du paragraphe 1^{er}, en rapport avec l'exigence de proportionnalité et de personnalisation de la sanction administrative, relève qu'il y a par conséquent lieu, sous peine d'opposition formelle, de libeller le texte de manière à accorder au Directeur un réel pouvoir d'appréciation en fonction des circonstances et de la gravité de l'infraction. Dans le cas où le Conseil d'Etat serait suivi, il y aurait lieu de prévoir également un recours en réformation.

La commission, afin de tenir compte de la première observation du Conseil d'Etat, propose de reformuler le paragraphe 5 de l'article L.143-3 de la façon sous rubrique.

En ce qui concerne la demande du Conseil d'Etat de prévoir un recours en réformation, la commission estime que cette demande est satisfaite par l'introduction du nouvel article L.143-3.

La commission décide par conséquent de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 5 de l'article L.143-2 la teneur suivante:

„(5) La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles L.010-1, L.142-2, et L.142-3.

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.

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.“

2 **Art. L. 614-13.** (1) En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspection du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles L. 614-4 à L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au salarié une amende administrative.

(2) La notification de l'amende à l'employeur, à son délégué ou au salarié destinataire s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(3) En cas de désaccord, l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé au paragraphe (2) du présent article.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.

(5) Le montant de l'amende administrative est fixé entre € 25.- (vingt-cinq euros) et € 25.000.- (vingt-cinq mille euros).

Le Conseil d'Etat, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, note que dans la mesure où le libellé proposé tient compte des observations du Conseil d'Etat, l'opposition formelle figurant dans son avis du 11 octobre 2016¹ est levée.

La commission en prend note.

En outre, le Conseil d'Etat a noté dans son premier avis que le projet de loi n'instaure aucun recours en réformation devant le Tribunal administratif. Si le Conseil d'Etat est suivi par rapport à l'exigence du remplacement de l'unicité du taux de l'amende, il insiste à voir instaurer, au regard du respect du droit de la défense, un recours en réformation dans la loi, et ce pour se conformer à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme³.

La commission, décidant de suivre les remarques du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir un recours en réformation devant le Tribunal administratif.

La commission décide par conséquent d'ajouter, par voie d'amendement, un article supplémentaire in fine du Chapitre III qui devrait prendre la teneur suivante:

„Art. L.143-3. Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions du présent Chapitre sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.“

A noter que suite à cet ajout, le libellé du point 9° doit prendre la teneur suivante:

„9° Il est ajouté un nouveau Chapitre III, comprenant les articles L.143-1 et L.143-2 à L.143-3, au Titre IV du Livre premier, de la teneur suivante: (...)“

Cet amendement ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016.

La commission en prend note.

Article 1^{er}, point 10° ajoutant un nouveau Chapitre IV, comprenant les articles L.144-1 à L.144-10, au Titre IV du Livre premier du Code du travail

Le point 10° transpose le chapitre VI de la directive relative à l'exécution transfrontalière de sanctions ou d'amendes administratives pécuniaires.

Comme le Code du travail ne contient actuellement pas de dispositions relatives à l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires, un nouveau chapitre doit être créé au sein du Titre IV relatif au détachement de salariés.

L'article 145-1 énonce le champ d'application du chapitre qui couvre les 3 hypothèses: 1. lorsque le Luxembourg reconnaît et exécute sur son territoire une sanction pécuniaire ordonnée dans un autre Etat membre de l'Union européenne, 2. lorsque le Luxembourg adresse une telle demande à un autre Etat membre, et 3. la notification à un prestataire de service établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision rendue dans un autre Etat membre.

Les articles L.145-2 et L.145-3 définissent les notions de „décision“ et de „sanction pécuniaire“.

L'article L.145-4, en désignant l'Inspection du travail et des mines comme autorité compétente, transpose l'article 14 de la directive exécution.

L'article L.145-5 (1) énonce les conditions de transmission d'une demande adressée au Luxembourg par un autre Etat membre.

Cet article transpose l'article 16 de la directive qui détaille les démarches à suivre en cas de demande d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision concernant une telle sanction ou amende administrative. Cette demande doit être faite sans retard injustifié, au moyen d'un instrument uniforme. La demande doit, en outre, contenir un certain nombre d'informations (la liste n'étant pas limitative).

L'article L.145-6 reprend les motifs de refus de notification, de non-reconnaissance et de non-exécution. Cet article transpose l'article 17 de la directive qui dresse la liste des motifs pouvant être invoqués à l'appui d'un refus par l'autorité requise.

La liste des motifs énoncés est limitative et limitée au minimum nécessaire afin de ne pas mettre en péril la mise en œuvre des principes d'assistance et de reconnaissance mutuelle.

³ Cour européenne des droits de l'homme, arrêt *Silvester's Horeca Service c/ Belgique*.

En effet, la reconnaissance des décisions infligeant une sanction ou une amende administrative et les demandes d'exécution d'une telle sanction ou amende doivent reposer sur le principe de la confiance réciproque.

L'article L.145-7 prévoit la suspension de la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière en cas de contestation ou de recours contre la sanction ou l'amende administrative au cours de la procédure d'exécution ou de notification.

Cet article transpose l'article 18 de la directive d'exécution.

Les autorités de l'Etat requérant auront compétence pour connaître des contestations relatives à la décision faisant l'objet de la demande de notification ou d'exécution.

L'article L.145-8 transpose le paragraphe 3 de l'article 16 de la directive exécution. Il énumère les obligations à charge de l'autorité requise. Celle-ci prend toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la demande d'exécution dans un délai maximal d'un mois à compter de la réception de la demande. Elle informe, par ailleurs, l'autorité requérante soit des suites données à sa demande, soit des motifs invoqués pour justifier le refus d'exécuter ou de notifier la décision.

Le nouvel article L.145-9 transpose l'article 19 de la directive en désignant l'Administration de l'enregistrement et des domaines comme autorité chargée du recouvrement des montants dus dans la monnaie de l'Etat membre requis.

La devise est celle de l'Etat membre requis.

Si la devise de l'Etat membre requérant est différente de celle de l'Etat membre requis, ce dernier convertit le montant de la sanction ou de l'amende dans sa propre monnaie au taux de change applicable au moment où la décision infligeant la sanction ou l'amende a été prononcée. Le recouvrement s'opère conformément aux règles en vigueur dans l'Etat membre requis.

L'article L.145-10 fixe les principes de transmission d'une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative adressée par le Luxembourg à un autre Etat membre tout en désignant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines comme autorité requérante compétente pour formuler une telle demande.

Le paragraphe 2 précise que, si une demande a été adressée par le Luxembourg à un autre Etat membre aux fins de notification, de reconnaissance et d'exécution, celle-ci ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

Le paragraphe 3 prévoit une exception au paragraphe précédent lorsque l'Etat où l'exécution a été initialement sollicitée informe le Directeur de l'Inspection du travail et des mines de la non-reconnaissance respectivement de la non-exécution de la décision en vertu de son droit national.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, n'a pas d'observation par rapport aux articles L.145-2. à L.145-4.

A l'endroit de l'article L.145-5. il y a lieu de compléter le paragraphe 1^{er} en précisant, à l'endroit de „l'autorité requérante“, qu'il s'agit bien de l'autorité requérante d'un autre Etat membre de l'Union.

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation par rapport à l'article L.145-6. qui transpose l'article 17 de la directive.

Les articles L.145-7. à L.145-10. n'appellent pas d'observation de la part du Conseil d'Etat.

La commission décide ne pas suivre le Conseil d'Etat sur sa suggestion de supprimer l'article L.145-1 (L.144-1) dès lors qu'il estime qu'il ne contient aucun contenu normatif.

Selon le Conseil d'Etat, il y a lieu de compléter le paragraphe 1^{er} de l'article L.145-5 du projet de loi initial (nouveau article L.144-5) du projet de loi en précisant à l'endroit de „l'autorité requérante“, qu'il s'agit bien de l'autorité requérante d'un autre Etat membre de l'Union.

La commission estime qu'il y a lieu de faire droit à cette remarque et de libeller le paragraphe 1^{er} de la manière suivante:

„**Art. L.144-5.** (1) La demande de notification, de reconnaissance et d'exécution adressée par l'autorité requérante d'un autre Etat membre de l'Union européenne à l'Inspection du travail et des mines indique au moins: (...).“

Article 1^{er}, point 11 modifiant l'article L.211-29 du Code du travail

Le point 11 modifie l'article L.211-29 afin de garantir l'égalité de traitement de l'employeur détachant des salariés sur le territoire à préciser par rapport à l'employeur résident en matière de tenue de registres sur le temps de travail des salariés.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, relève que ce point vise à modifier l'article L.211-29 du Code du travail en exigeant de la part de l'employeur l'inscription, sur le registre spécial ou sur un fichier séparé, „[du] début, [de] la fin et [de] la durée du travail journalier“. Cette obligation ne figure pas dans la version actuellement en vigueur de cet article.

Dans la mesure où cette obligation résulte de la directive dans le contexte des travailleurs détachés, le Conseil d'Etat estime que la garantie d'égalité de traitement justifie son application généralisée à tous les salariés.

La commission estime que les remarques du Conseil d'Etat ne nécessitent pas d'adaptations du texte du projet.

Article 1^{er}, nouveau point 12° insérant un Titre VIII intitulé „Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance“ dans le Code du travail

A rappeler que, selon le Conseil d'Etat, les dispositions relatives à la responsabilité solidaire ne peuvent pas être reprises au sein de l'article L.010-1 du Code du travail concernant les dispositions d'ordre public, car elles ne constituent pas des dispositions d'ordre public. Le Conseil d'Etat propose de les insérer au sein d'un nouveau Titre VIII du Livre 2 du Code du travail (art. L.281-1).

Le Conseil d'Etat souligne qu'aux termes de l'article 12 du paragraphe 3 de la directive la responsabilité visée aux paragraphes 1^{er} et 2 est limitée aux droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle entre le cocontractant et son sous-traitant“. Il estime que ce paragraphe n'est pas transposé et insiste, **sous peine d'opposition formelle**, à voir inclure le passage afférent dans la loi.

Le libellé suggéré par le Conseil d'Etat est compris dans la proposition de texte de l'article L.281-1. En effet, le paragraphe 6 dudit article L.281-1 prévoit que la responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant.

Vu ces développements, la commission décide d'ajouter un nouveau point 12 à l'endroit de l'article 1^{er} du projet de loi, qui se lit comme suit:

12° A la suite de l'article L.271-2 est inséré un **nouveau titre VIII intitulé „Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance“**, libellé comme suit:

„Art. L.281-1. (1) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

(2) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les paragraphes 2 et 3, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière,

dont les cotisations sociales y afférentes. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1^{er}.

(5) Les dispositions prévues aux paragraphes 1^{er} et 4 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.

(6) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant."

Article 1^{er}, nouveau point 13° modifiant l'article L.614-6 du Code du travail – (Article 1^{er}, ancien point 12° du projet de loi initial)

Le nouveau point 13° (ancien point 12° du projet de loi) modifie le paragraphe 1^{er} de l'article L.614-6 du Code du travail afin de prévoir que dorénavant l'Inspection du travail et des mines peut non seulement prendre des mesures d'urgence en cas d'infraction aux dispositions légales concernant la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail, mais également en cas d'infraction en matière de droit du travail.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, n'a pas d'observations à faire à l'endroit du présent point.

La commission en prend note.

Article 1^{er}, nouveau point 14° modifiant l'article L.614-8 du Code du travail – (Article 1^{er}, ancien point 13° du projet de loi initial)

Dans le même ordre d'idées, la modification de l'article L.614-8 du Code du travail par le nouveau point 14° (ancien point 13 du projet de loi) introduit la possibilité de fermeture de chantier par le directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas de non-respect du droit du travail.

La modification du paragraphe 5 de l'article L.614-13 du Code du travail échelonne les amendes administratives selon le degré de gravité et charge l'Administration de l'enregistrement du recouvrement de celles-ci.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note que tant à l'égard des dispositions du point 13° du projet de loi initial qu'à celles du point 14° il est renvoyé aux observations faites à l'endroit des sanctions administratives introduites sous le point 9°.

Article 1^{er}, nouveau point 15° modifiant l'article L.614-13 du Code du travail – (Article 1^{er}, ancien point 14° du projet de loi initial)

Le point 14° du projet de loi initial (nouveau point 15) procède à un échelonnement des amendes administratives selon l'infraction commise et charge l'Administration de l'Enregistrement du recouvrement de ces amendes.

Le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, renvoie tant à l'égard des dispositions du point 13° du projet de loi initial qu'à l'égard de celles du point 14° du projet de loi initial aux observations faites à l'endroit des sanctions administratives introduites sous le point 9° du projet de loi initial.

En ce qui concerne les modifications apportées aux articles L.614-8 et L.614-13 du Code du travail, la commission considère que les deux articles sous avis tiennent largement compte des remarques du Conseil d'Etat formulées par rapport au point 9° de l'article 1^{er} mais, pour souligner plus clairement dans le texte de l'article L.614-13 que le directeur de l'ITM a une marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction, la commission décide de modifier l'alinéa premier du paragraphe 5 de l'article L.614-13.

La commission décide, par conséquent, de modifier, par voie d'amendement, l'alinéa premier du paragraphe 5 de l'article L.614-13 de la manière suivante:

„Le montant de l'amende administrative est fixé selon le degré de gravité de l'infraction par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines à:

a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-4;

- b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-5;
- c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L.614-6 et L.614-8 à L.614-11.

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.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016.

La commission en prend note.

Article 2, point 14° modifiant l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises

L'article 2 modifie l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité de prix et la compétitivité des entreprises prévoyant l'introduction d'un badge social pour les salariés détachés au Luxembourg permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables. Pour les autres salariés, la carte de sécurité sociale émise par le Centre commun de la sécurité sociale luxembourgeois tient lieu du badge social.

Ni le Conseil d'Etat, dans son premier avis du 11 octobre 2016, ni la commission n'ont d'observations à formuler.

*

Le Conseil d'Etat formule dans son avis du 11 octobre 2016 **une série d'observations d'ordre légistique.**

A l'article 1^{er}, point 1°, la subdivision des alinéas prévue à l'article L.010-1, paragraphe 2 nouveau, est à omettre.

La référence au paragraphe d'un article est à indiquer en toutes lettres. A l'endroit de l'article L.010-1., paragraphe 2, point f) en projet, il y a dès lors lieu d'écrire „(...) à l'article L.143-2., paragraphe 1^{er}“.

La fonction de „directeur de l'Inspection du travail et des mines“ est à écrire de manière uniforme avec une lettre „d“ initiale minuscule à travers l'ensemble des dispositions du projet de loi sous examen.

Article L.010-1., paragraphe 2, point e) (L.281-1., paragraphe 4, première phrase selon le Conseil d'Etat)

Il y a lieu de mettre le terme „sera“ à l'indicatif présent: „... le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu ...“.

Article L.010-1., paragraphe 3 (L.281-1. selon le Conseil d'Etat)

Si le législateur décidait de ne pas suivre le Conseil d'Etat dans sa proposition de texte ci-avant libellée, il y aurait néanmoins lieu de remplacer le terme „chapitre“ par „titre“ dans la mesure où l'article L.010-1. ne figure pas sous un chapitre, mais sous un titre préliminaire.

Concernant l'article L.010-1, la commission note que toutes les remarques d'ordre légistique formulées au sujet du point 1° de l'article 1^{er} du projet sont devenues superfétatoires étant donné qu'il a été décidé de reprendre la proposition de texte du Conseil d'Etat dans son intégralité et que ce texte tient déjà compte de ces remarques.

Point 10°

Ce point prévoit de compléter le Titre IV d'un Chapitre IV nouveau, sous l'intitulé: „Exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires“.

A signaler que le libellé de l'intitulé du chapitre contient une erreur de numérotation. En effet, le nouveau chapitre portera le numéro IV (et non pas V). La numérotation est erronée et figure dans tous les articles du même chapitre repris dans le projet de loi.

La commission décide de suivre le Conseil d'Etat et, en conséquence, il y a également lieu d'adapter la numérotation des articles de L.145-1 à L.145-10 en L.144-1 à L.144-10.

*

Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à l'unanimité à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION

PROJET DE LOI

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

Art. 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit:

„1° L'alinéa premier du paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1 est modifié comme suit:

„Les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, et celles de l'article L.281-1, sont applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime.“

2° L'article L.141-1 est complété d'un paragraphe 5 de la teneur suivante:

„(5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 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“).

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.“

3° L'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre premier prend la teneur suivante:

„Chapitre II.– Contrôle de l'application“

4° L'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 est modifié comme suit:

„Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'Inspection du travail et des mines.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L.142-2, L.142-3 et L.281-1 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au directeur de l'Inspection du travail et des mines.“

5° L'article L.142-2 prend la teneur suivante:

„**Art. L.142-2.** (1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 doit, dès le commencement des travaux sur 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. les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif;
2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois, 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;
3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestations de services;
4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés;
6. la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, 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 prestations de services ayant un objet différent.

(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L.141-1 et L.141-2 est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa.“

6° L'article L.142-3 prend la teneur suivante:

„**Art. L.142-3.** Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, à compter du jour du commencement du détachement, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, les documents nécessaires suivants pour prouver les informations visées à l'article L.142-2:

1. la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant;
2. le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes, prévu par la loi du 19 juin 2009 ayant pour objet la transposition de la directive 2005/36/CE pour ce qui est a) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service;
3. l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1; ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
4. le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'enregistrement et des domaines;
5. soit la copie du contrat de travail, soit une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations;
6. une attestation de conformité, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou exerce habituellement son travail, de la relation de travail des salariés détachés, au moment de leur détachement, par rapport à la législation compétente ayant transposé les directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée;

7. les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés;
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. une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents.

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.“

7° Les paragraphes 1^{er} et 3 de l'article L.142-4 sont modifiés comme suit:

„**Art. L.142-4.** (1) Dans le cadre de la mission lui incombant en application du présent titre, l'inspection du travail et des mines collabore étroitement notamment avec les services du Ministre ayant le droit d'établissement dans ses attributions, du Ministre ayant la santé dans ses attributions, du Ministre ayant l'immigration dans ses attributions, du Ministre ayant les travaux publics dans ses attributions, l'Administration des Douanes et Accises, la Police grand-ducale, l'Administration des Ponts et Chaussées, l'Administration des Bâtiments publics, l'Agence pour le développement de l'emploi, l'Administration des Contributions directes, l'Administration de l'enregistrement et des domaines et l'Association d'Assurance Accident.

(3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1^{er} sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

Les données à caractère personnel ainsi recueillies sont conservées auprès de l'Inspection du travail et des mines pendant vingt-quatre mois au maximum suivant la fin du détachement respectivement, le cas échéant, jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.“

8° L'article L.142-5 est abrogé.

9° Il est ajouté un nouveau Chapitre III, comprenant les articles L.143-1 à L.143-3, au Titre IV du Livre premier, de la teneur suivante:

„Chapitre III. – Contentieux et sanctions

Art. L.143-1. (1) Pour faire valoir leurs droits aux conditions de travail et d'emploi garantis par le présent Titre, les détachés au sens de l'article L.141-1 peuvent, y compris après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, intenter une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existant en matière de compétence judiciaire, une action en justice devant les juridictions compétentes d'un autre Etat.

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément aux articles L.161-4 et L.161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus au salarié détaché en cas de violation des règles et conditions liées au détachement et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

(3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés, à moins que ceux-ci s'y opposent expressément en appliquant la procédure ci-dessous.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que:

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre;

- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Lorsqu'une action en justice, relevant du champ d'application du présent Titre, est intentée par un salarié détaché, les organisations syndicales visées peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

Art. L.143-2. (1) Les infractions aux dispositions des articles L.142-2, L.142-3 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 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.

(2) La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.

(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.

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.

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.

Art. L.143-3. Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions du présent Chapitre sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.^{10°}

^{10°} Il est ajouté un nouveau Chapitre IV, comprenant les articles L.144-1 à L.144-10, au Titre IV du Livre premier de la teneur suivante:

**„Chapitre IV. – Exécution transfrontalière des sanctions
et amendes administratives pécuniaires**

Section I. – Principes généraux

Art. L.144-1. Le présent chapitre régit:

- la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée par un autre Etat membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans un autre Etat membre de l'Union européenne à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés; et
- la notification à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision, au sens de l'article L.145-2, rendue dans un autre Etat membre de l'Union européenne; et

- la demande de reconnaissance et d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif au Grand-Duché de Luxembourg à un prestataire de services établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés.

Art. L.144-2. Par décision au sens du présent chapitre, on entend toute décision infligeant à titre définitif une sanction ou une amende administrative pécuniaire, qui a été rendue par une autorité compétente ou qui a été confirmée par une instance judiciaire ou administrative conformément au droit et aux procédures de l'Etat membre requérant.

Art. L.144-3. Par sanction ou amende administrative pécuniaire au sens du présent chapitre, on entend une obligation de payer toute somme d'argent, y compris les redevances et les majorations, infligées par la décision à exécuter, y compris les frais afférents à la procédure judiciaire ou administrative ayant conduit à la décision.

Art. L.144-4. L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité compétente:

- pour l'émission de demandes de reconnaissance et d'exécution de décisions, au sens de l'article L.145-2, vers un autre Etat membre de l'Union européenne;
- pour la reconnaissance de décisions prononcées dans un autre Etat membre et pour leur exécution sur le territoire national à l'égard d'une personne physique ou morale qui a sa résidence habituelle ou son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg;
- pour la notification à une personne physique ou morale établie au Grand-Duché de Luxembourg de décisions, au sens de l'article L.145-2, rendues dans un autre Etat membre.

*Section II. – Demande de reconnaissance et d'exécution adressée
au Grand-Duché de Luxembourg par un autre Etat membre de
l'Union européenne*

Art. L.144-5. (1) La demande de notification, de reconnaissance et d'exécution adressée par l'autorité requérante d'un autre Etat membre de l'Union européenne à l'Inspection du travail et des mines indique au moins:

- a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;
- b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;
- c) l'instrument permettant l'exécution au Grand-Duché de Luxembourg et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction ou l'amende administrative pécuniaire; et
- d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction ou l'amende administrative pécuniaire et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci.

(2) Outre ce qui a été prévu au paragraphe 1^{er} du présent article, la demande indique la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au défendeur ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction ou l'amende administrative pécuniaire n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

(3) Les décisions, les demandes et les documents visés aux deux alinéas qui précèdent doivent faire l'objet d'une traduction en langue française ou allemande s'ils n'ont pas été établis dans une de ces deux langues.

Art. L.144-6. La notification d'une décision ou la reconnaissance et l'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire peuvent être refusées dans les cas suivants:

- a) lorsque la demande de reconnaissance, d'exécution ou de notification ne contient pas les informations visées aux paragraphes 1^{er} et 2 de l'article L.145-5, si elle ne répond pas aux conditions du paragraphe 3 de l'article L.145-5, 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 la reconnaissance et 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'Etat membre requis ne sont pas respectés.

Art. L.144-7. Si, au cours de la procédure d'exécution ou de notification, la sanction ou l'amende administrative fait l'objet d'une contestation ou d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière de la sanction ou de l'amende administrative est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou de l'autorité requérante concernée.

Art. L.144-8. (1) Sauf refus motivé sur base de l'article L.145-6, le Directeur de l'Inspection du travail et des mines reconnaît la décision et prend toutes les mesures nécessaires à son exécution.

(2) la décision infligeant une sanction ou amende administrative ou la demande d'exécution est notifiée au prestataire de services moyennant lettre recommandée et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande de la part de l'autorité requérante. Dans le cadre de la notification de la décision infligeant une sanction ou une amende administrative, le ou les documents pertinents à l'origine de cette décision et transmis conformément à l'article L.145-5 doivent accompagner la décision.

(3) L'Inspection du travail et des mines informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante:

- a) de la suite donnée à sa demande de notification et d'exécution et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;
- b) des motifs de refus visés à l'article L.145-6 au cas où elle refuserait de donner suite à une demande de notifier une décision infligeant une sanction ou d'exécution d'une sanction.

Art. L.144-9. (1) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des sanctions qui lui sont communiquées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie de la décision. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(2) Les sommes obtenues à la suite de l'exécution de la décision reviennent au Trésor public.

*Section III. – Demande de reconnaissance et d'exécution adressée
par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de
l'Union européenne*

Art. L.144-10. (1) Le Directeur de l'Inspection du travail et des mines transmet une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative infligée à un prestataire de services en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés et prononcée au Grand-Duché de Luxembourg aux autorités compétentes d'un autre Etat membre de l'Union européenne dans lequel la personne physique à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a sa résidence habituelle ou dans lequel la personne morale à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a son siège statutaire.

(2) Sans préjudice quant au paragraphe 3 du présent article, la décision visée à l'article L.145-2, qui a été transmise à un autre Etat membre de l'Union européenne ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

(3) La décision peut à nouveau être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg lorsque l'Etat où l'exécution a été initialement sollicitée informe le Directeur de l'Inspection du travail et des mines de la non-reconnaissance respectivement de la non-exécution de la décision en vertu de son droit national.“

11° L'article L.211-29 est modifié comme suit:

„L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.“

12° A la suite de l'article L.271-2. est inséré un nouveau Titre VIII intitulé „Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance“, libellé comme suit:

„**Art. L.281-1.** (1) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

(2) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les paragraphes 2 et 3, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1^{er}.

(5) Les dispositions prévues aux paragraphes 1^{er} et 4 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.

(6) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant.“

13° Le paragraphe 1^{er} de l'article L.614-6 est modifié comme suit:

„(1) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail et le droit du travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les déficiences présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés ou si les dispositions légales en matière de droit du travail n'ont pas été respectées, ils ont le droit:

– d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des

méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des salariés soient assurées;

- d'ordonner que soient apportées, dans un délai approprié fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés ainsi que de rapporter toute pièce prouvant qu'il a été remédié aux infractions en matière de droit du travail;
- d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures.

Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Ce déplacement ne peut que se faire contre récépissé.“

14° L'article L.614-8 est modifié comme suit:

„Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, ou si des infractions graves ont été constatées en matière de droit du travail, le directeur peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties d'établissement ou d'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger ou le respect du droit du travail n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.“

15° Le paragraphe 5 de l'article L.614-13 du Code du travail est modifié comme suit:

„Le montant de l'amende administrative est fixé selon le degré de gravité de l'infraction par le directeur de l'Inspection du travail et des mines à:

- a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-4;
- b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-5;
- c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L.614-6 et L.614-8 à L.614-11.

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.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces amendes peuvent être portées au double du maximum.

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 par la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.“

Art. 2. L'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises est complété d'un alinéa 3 de la teneur suivante:

„Dans le cadre du détachement de salariés, prévu au Titre VI du Livre premier du Code du travail, le Ministre ayant le travail dans ses attributions est habilité à introduire un badge social permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables.“

Luxembourg, le 25 janvier 2017

Le Président-Rapporteur,
Georges ENGEL

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6989

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 07/02/2017 17:19:08	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 1	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 6989 Modification code du travail	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Projet de loi 6989	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	57	0	0	57
Procuration:	3	0	0	3
Total:	60	0	0	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
déi gréng					
M. Adam Claude	Oui		M. Anzia Gérard	Oui	
M. Kox Henri	Oui		Mme Lorsché Josée	Oui	
Mme Loschetter Viviane	Oui	(M. Adam Claude)	M. Traversini Roberto	Oui	(Mme Lorsché Josée)

CSV					
Mme Adehm Diane	Oui		Mme Andrich-Duval Sylvie	Oui	
Mme Arendt Nancy	Oui		M. Eicher Emile	Oui	
M. Eischen Félix	Oui		M. Gloden Léon	Oui	
M. Halsdorf Jean-Marie	Oui		Mme Hansen Martine	Oui	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Oui		M. Kaes Aly	Oui	
M. Lies Marc	Oui		Mme Mergen Martine	Oui	(Mme Adehm Diane)
M. Meyers Paul-Henri	Oui		Mme Modert Octavie	Oui	
M. Mosar Laurent	Oui		M. Oberweis Marcel	Oui	
M. Roth Gilles	Oui		M. Schank Marco	Oui	
M. Spautz Marc	Oui		M. Wilmes Serge	Oui	
M. Wiseler Claude	Oui		M. Wolter Michel	Oui	
M. Zeimet Laurent	Oui				

LSAP					
M. Angel Marc	Oui		M. Arndt Fränk	Oui	
M. Bodry Alex	Oui		Mme Bofferding Taina	Oui	
Mme Burton Tess	Oui		M. Cruchten Yves	Oui	
Mme Dall'Agnol Claudia	Oui		M. Di Bartolomeo Mars	Oui	
M. Engel Georges	Oui		M. Fayot Franz	Oui	
M. Haagen Claude	Oui		Mme Hemmen Cécile	Oui	
M. Negri Roger	Oui				

DP					
M. Bauler André	Oui		M. Baum Gilles	Oui	
Mme Beissel Simone	Oui		M. Berger Eugène	Oui	
Mme Brasseur Anne	Oui		M. Delles Lex	Oui	
Mme Elvinger Joëlle	Oui		M. Graas Gusty	Oui	
M. Hahn Max	Oui		M. Krieps Alexander	Oui	
M. Lamberty Claude	Oui		M. Mertens Edy	Oui	
Mme Polfer Lydie	Oui				

déi Lénk					
M. Baum Marc	Oui		M. Wagner David	Oui	

ADR					
M. Gibéryen Gast	Oui		M. Kartheiser Fernand	Oui	
M. Reding Roy	Oui				

Le Président:

Le Secrétaire général:

6989/08

N° 6989⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

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

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ÉTAT**

(28.2.2017)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'État, du 9 février 2017 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

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

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 7 février 2017 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 11 octobre et 13 décembre 2016;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 28 février 2017.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

14



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 25 janvier 2017

Ordre du jour :

1. 6915 Projet de loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés
- Rapporteur : Madame Taina Bofferding
- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État
2. 6989 Projet de loi portant
 1. modification du Code du travail ;
 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises- Rapporteur : Monsieur Georges Engel
- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État
- Examen et adoption d'un projet de rapport
3. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Mars Di Bartolomeo remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Gilles Baum remplaçant M. Alexander Krieps, M. Eugène Berger remplaçant M. Claude Lamberty, M. Jean-Marie Halsdorf remplaçant M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Marco Boly, Directeur f.f. de l'Inspection du travail et des mines
M. Yves Melcher, de l'Inspection du travail et des mines

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 6915 Projet de loi concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés

Suite à une brève présentation du projet de rapport, ce dernier est adopté à l'unanimité des membres présents.

La commission propose à la Conférence des Présidents de retenir le temps de parole modèle 1 pour les débats en séance publique.

2. 6989 Projet de loi portant
1. modification du Code du travail ;
2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises

La commission procède à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État.

Article 1^{er}, nouveau point 2 modifiant l'article L.141-1 du Code du travail - (Article 1^{er}, ancien point 3 modifiant l'article L.141-1 du Code du travail du projet de loi initial)

La commission avait décidé de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 5 de l'article L.141-1 la teneur suivante :

« (5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement **ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine**, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. **Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 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 »).**

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation. »

Dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, le Conseil d'État constate que cet amendement fait suite à une observation du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 à l'endroit du point 6 de l'article 1^{er} du projet de loi. Le projet de loi avait en effet omis de préciser que la personne morale doit exercer une activité économique réelle et également substantielle. L'amendement vise à intégrer cette précision dans le paragraphe 5 de l'article L.141-1. Le Conseil d'État peut adhérer à cette approche.

La commission en prend note.

Article 1^{er}, nouveau point 4^o modifiant l'article L.142-1 du Code du travail

La commission parlementaire avait décidé de remplacer, par voie d'amendement, l'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 du Code du travail comme suit :

~~« L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises, chacune en ce qui la concerne, sont chargées d'assurer la surveillance de l'application des dispositions du présent titre.~~

Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'inspection du travail.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er} sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

Dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, le Conseil d'État note que cet amendement vise à modifier l'article L.142-1 du Code du travail afin de préciser désormais clairement, selon la commission parlementaire, que les infractions au titre IV du Livre 1^{er} du Code du travail traitant du détachement de salariés sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l' « Inspection du travail ».

Le Conseil d'État met en doute la plus-value de cette disposition par rapport à celle actuellement en vigueur. En effet, les attributions aux membres de la Police grand-ducale découlant de la modification proposée ne sont pas cohérentes avec celles découlant de la loi modifiée du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police, du Code d'instruction criminelle, et des lois spéciales qui attribuent des compétences particulières auxdits membres en ce qui concerne la recherche et la constatation des infractions en matière pénale. Or, le projet de loi sous examen ne contient pas de dispositions pénales, mais uniquement des sanctions administratives.

Le Conseil d'État propose dès lors de maintenir la version actuellement en vigueur de la disposition sous revue.

En tout état de cause, il estime qu'il y a lieu de remplacer les termes « Inspection du travail » par la dénomination exacte de l'administration visée, à savoir « Inspection du travail et des mines ».

Selon le même amendement, il est prévu d'insérer un nouvel alinéa 2 à l'article L.142-1 libellé comme suit : « Sans préjudice des pouvoirs appartenant au Ministère Public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines ».

Le libellé proposé devrait toutefois être modifié étant donné que l'article L.143-2 ne renseigne pas des infractions, mais précise les amendes. Le Conseil d'État propose de

remplacer dès lors le bout de phrase « ..., les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle ... » par « ..., les infractions aux articles L.142-2, L.142-3 et L.281-1 établis par les organes de contrôle ... ».

La commission décide néanmoins de maintenir la nouvelle disposition, tout en suivant le Conseil d'État pour les deux propositions de texte.

La disposition sous examen prend dès lors la teneur suivante :

4° L'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 est modifié comme suit :

« Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'Inspection du travail et des mines.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L.142-2, L.142-3 et L.281-1 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

Article 1^{er}, point 7° modifiant l'article L.142-4 du Code du travail

La commission avait décidé d'ajouter, par voie d'amendement, un nouvel alinéa 2 au paragraphe 3 de la teneur suivante :

« (3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1^{er} sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

~~Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'État et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède.~~

Les données à caractère personnel ainsi recueillies sont conservées auprès de l'Inspection du travail et des mines pendant vingt-quatre mois au maximum suivant la fin du détachement respectivement, le cas échéant, jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée. »

Dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, le Conseil d'État note que l'amendement tient compte des observations du Conseil d'État par rapport à l'opportunité de maintenir un renvoi à un règlement grand-ducal pour déterminer la nature exacte des données qui doivent être mises à disposition ainsi que par rapport à la nécessité d'instaurer un délai maximal de conservation. Le Conseil d'État marque son accord avec le libellé proposé.

La commission en prend note.

Article 1^{er}, point 9° ajoutant un nouveau Chapitre III au Titre IV du Livre premier du Code du travail

La commission décide de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 3 de l'article L.143-1 la teneur suivante :

« (3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer, à moins que ceux-ci s'y opposent expressément en appliquant la procédure ci-dessous.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que :

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre ;
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours ;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale. »

Dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, le Conseil d'État estime qu'il peut lever son opposition formelle dans la mesure où le libellé prévu à l'endroit de l'article L.143-1, paragraphe 3, précise désormais que l'action des syndicats peut être exercée par voie principale, sauf opposition expresse de la part du salarié directement concerné.

La commission en prend acte.

*

Par ailleurs, la commission avait décidé de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2 la teneur suivante :

« L.143-2 (1) Les infractions aux dispositions des articles ~~L.010-1~~, L.142-2, L.142-3 et L.281-1 sont **punies passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros de 2.500 euros par salarié détaché et de 5.000 euros et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai d'un an 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 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. »

Dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, le Conseil d'État constate que l'amendement vise à exclure le renvoi à l'article L.010-1 du domaine d'application de la sanction administrative. Ce faisant, l'opposition formelle qui était fondée sur le non-respect du principe de légalité n'est plus maintenue. Le Conseil d'État approuve les fourchettes fixées pour les amendes ainsi que la prolongation du délai dans lequel une infraction aux articles L.142-2, L.142-3 et L.181-1 est à considérer comme récidive. L'opposition formelle peut ainsi être levée.

La commission en prend note.

*

La commission avait décidé de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 2 de l'article L.143-2 la teneur suivante :

~~« (2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1, lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-~~

~~traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2.~~

La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.»

Cet amendement ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'État dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016.

La commission en prend note.

*

La commission avait décidé, par conséquent, de conférer, par voie d'amendement, au premier alinéa du paragraphe 3 de l'article L.143-2 la teneur suivante :

« 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. »

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, constate que cet amendement vise à préciser que l'amende administrative à prononcer par le directeur de l'Inspection du travail et des mines se fera selon la procédure d'injonction prévue à l'article L.614-13 dans sa version telle que modifiée aux termes de l'amendement 10. Le Conseil d'État marque son accord avec cette précision.

La commission en prend note.

*

La commission avait décidé de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 5 de l'article L.143-2 la teneur suivante :

« (5) ~~La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles L.010-1, L.142-2, et L.142-3.~~

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.

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. »

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016, note que dans la mesure où le libellé proposé tient compte des observations du Conseil d'État, l'opposition formelle figurant dans son avis du 11 octobre 2016¹ est levée.

La commission en prend note.

*

La commission avait décidé d'ajouter, par voie d'amendement, un article supplémentaire *in fine* du Chapitre III qui devrait prendre la teneur suivante :

« Art. L.143-3. Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions du présent Chapitre sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif. »

À noter que, suite à cet ajout, le libellé du point 9° doit prendre la teneur suivante :

« 9° Il est ajouté un nouveau Chapitre III, comprenant les articles L.143-1 ~~et L.143-2~~ à L.143-3, au Titre IV du Livre premier, de la teneur suivante : (...) »

Cet amendement ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'État dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016.

La commission en prend note.

Article 1^{er}, nouveau point 15° modifiant l'article L.614-13 du Code du travail - (Article 1^{er}, ancien point 14° du projet de loi initial)

La commission avait décidé de modifier, par voie d'amendement, l'alinéa premier du paragraphe 5 de l'article L.614-13 de la manière suivante :

« Le montant de l'amende administrative est fixé selon le degré de gravité de l'infraction par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines à :

- a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-4 ;
- b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-5 ;
- c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L.614-6 et L.614-8 à L.614-11.

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. »

Cet amendement ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'État dans son avis complémentaire du 13 décembre 2016.

La commission en prend note.

3. Divers

Aucun point divers n'a été abordé.

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel

09



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 23 novembre 2016

Ordre du jour :

1. 6989 Projet de loi portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel
- Présentation et adoption d'une lettre d'amendement
2. 6844 Projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt
- Présentation et adoption d'une lettre d'amendement
3. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel
- Présentation et adoption d'une lettre d'amendement
4. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Edy Mertens, M. Jean-Marie Halsdorf remplaçant M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Félix Eischen, M. Paul-Henri Meyers

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

1. 6989 Projet de loi portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises

Le projet de lettre d'amendement, parvenu aux membres de la commission par courrier électronique du 22 novembre 2016, est adopté à l'unanimité des membres présents.

2. 6844 Projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail

Un projet de lettre d'amendement est parvenu aux membres de la commission par courrier électronique, le 22 novembre 2016.

L'expert gouvernemental propose de compléter la lettre d'amendement comme suit :

I) Nouvel article 3 du projet de loi

En raison de la proposition d'amendement parlementaire portant modification de l'article 2, point 7 du projet de loi modifiant l'article L. 583-4 du Code du travail - paragraphe 1^{er} (voir projet de lettre d'amendement) - et en vue de régulariser la situation, l'expert gouvernemental propose à la commission de modifier le point 62 de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises prévoyant que la décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'une demande de concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite pour travail posté ou de nuit lui présentée par l'employeur, après consultation de la délégation du personnel de l'entreprise. L'employeur sera obligé de présenter la demande précitée au plus tard un mois avant l'ouverture des droits. Passé ce délai, le remboursement du Fonds pour l'emploi prendra effet le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite. L'employeur devra communiquer, par les moyens appropriés, la liste des départs en préretraite des salariés concernés à la délégation du personnel de l'entreprise.

Par conséquent, il est proposé d'ajouter un nouvel article 3 prenant la teneur suivante :

« Art. 3. Le point 62 de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises est modifié comme suit :

« Le paragraphe 1^{er} de l'article L. 583-4 prend la teneur suivante :

« (1) La décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'une demande de concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite pour travail posté ou de nuit lui présentée par l'employeur, après consultation de la délégation du personnel de l'entreprise; l'employeur est obligé de présenter la demande précitée au plus tard un mois avant l'ouverture des droits. Passé ce délai, le remboursement du Fonds pour l'emploi prend effet le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite.

L'employeur devra communiquer, par les moyens appropriés, la liste des départs en préretraite des salariés concernés à la délégation du personnel de l'entreprise. » » »

Suite à un bref échange de vues, la commission décide de faire sienne cette proposition d'amendement.

En conséquence, les articles subséquents sont à renuméroter.

II) Nouvel article 4 du projet de loi (article 3 du texte gouvernemental initial)

Pour ce qui est de l'article 3 du texte gouvernemental initial (nouvel article 4 du projet de loi) concernant l'entrée en vigueur des articles L. 581-1 à L. 581-9 du Code du travail, l'expert gouvernemental propose de faire une distinction entre les conventions collectives de travail en cours d'application (nouvel alinéa 1^{er}) et les conventions signées avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi (nouvel alinéa 2).

Plus particulièrement, en ce qui concerne est de l'alinéa 1^{er}, il est proposé de viser expressément tous les départs autorisés pendant la durée de validité de la convention, puisqu'il s'agit effectivement de permettre des départs à la préretraite-solidarité pendant la durée de la validité de ladite convention.

Concernant l'alinéa 2, il y a lieu de noter que la durée des conventions en matière de préretraite-solidarité signées avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions n'est à l'état actuel pas traitée de façon explicite par la loi, sachant que dans la pratique ces conventions sont conclues pour une durée d'un an. Par conséquent, il est proposé de prévoir une durée maximale de deux années pour les départs autorisés à compter de la signature de ces conventions.

Il est partant proposé de conférer au nouvel article 4 du projet de loi (article 3 du texte gouvernemental initial), la teneur suivante :

« Art.4. Les articles L. 581-1 à L. 581-9 du Code du travail continuent à s'appliquer dans les entreprises dont la convention collective de travail conclue avant la date fixée à l'article 3 prévoit l'application de la préretraite solidarité, aux départs autorisés pendant la durée de validité de la convention.

Il en est de même pour les entreprises couvertes par une convention en matière de préretraite-solidarité signée avant cette date avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, pendant une durée maximale de deux ans à compter de la signature de cette convention. »

La commission parlementaire décide de faire sienne cette proposition d'amendement.

III) Article 2, point 7 du projet de loi modifiant l'article L. 583-4 du Code du travail - paragraphe 1^{er}

L'expert gouvernemental rappelle, que dans le texte du projet de loi initial, il a été proposé de modifier la terminologie de l'article L.583-4 pour tenir compte du point 62 de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social, prévoyant de remplacer le bout de phrase « *des délégations compétentes de son personnel* » par « *la délégation du personnel* ».

En effet, le point 62 de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social dispose que :

« 62° Le paragraphe 1^{er} de l'article L. 583-4 prend la teneur suivante :

(1) La décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'un relevé lui présenté par l'employeur, après consultation de la délégation du personnel ; l'employeur est obligé de présenter le relevé des salariés venant à remplir les conditions d'admission à la préretraite un mois au plus tard avant l'ouverture des droits.

L'employeur est tenu de procéder à l'affichage de la copie du relevé transmis au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions aux entrées principales des lieux de travail et d'en transmettre copie à la délégation du personnel. »

L'expert gouvernemental note, néanmoins, que l'entrée en vigueur de cette disposition intervient seulement après les élections suivant l'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2015 précitée, ce qui n'est pas encore le cas pour la majorité des entreprises.

Par conséquent, il est proposé à la commission parlementaire de modifier l'article 2, point 7 du projet de loi modifiant l'article L. 583-4 du Code du travail – paragraphe 1^{er}, qui dans sa version initiale a employé - pour ce qui est des délégations - la terminologie du nouvel article, tel qu'il sera introduit par le biais de la loi du 23 juillet 2015 précitée sur le dialogue social, c'est-à-dire les termes « *après consultation de la délégation du personnel* ». Cependant, à l'heure actuelle, et jusqu'aux prochaines élections, l'employeur, doit en principe encore consulter « *les délégations compétentes de son personnel* » et non seulement la « *délégation du personnel* ».

Pour finalement rendre les dispositions légales définitives, entrant en vigueur après les prochaines élections sociales, conformes à la nouvelle procédure de remboursement, il est proposé de modifier également le point 62 de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social dans ce sens.

Par conséquent, l'expert gouvernemental propose de modifier l'article 2, point 7 du projet de loi, modifiant l'article L. 583-4 du Code du travail - paragraphe 1^{er} de la teneur suivante :

« 7° L'article L. 583-4 est modifié comme suit :

« **Art. L. 583-4.** (1) *La décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'une demande de concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite pour travail posté ou de nuit lui présentée par l'employeur, après consultation de la délégation du personnel de l'entreprise des délégations compétentes de son personnel ; l'employeur est obligé de présenter la demande précitée au plus tard un mois avant l'ouverture des droits. Passé ce délai, le remboursement du Fonds pour l'emploi prend effet le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite.*

L'employeur devra communiquer, par les moyens appropriés, la liste des départs en préretraite des salariés concernés à la délégation du personnel de l'entreprise. (...) » »

La commission parlementaire fait sienne cette proposition d'amendement.

A une question afférente, il est confirmé qu'une demande de la Chambre des salariés est parvenue au Ministère du Travail en vue de reporter les élections sociales.

*

Un nouveau projet de lettre d'amendement, complété par les propositions exposées ci-dessus, sera présenté à la commission lors de la prochaine réunion.

3. 7016 Projet de loi concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

Le projet de lettre d'amendement, parvenu aux membres de la commission par courrier électronique du 22 novembre 2016, est adopté à l'unanimité des membres présents.

4. Divers

Il est proposé de reporter la prochaine réunion, initialement prévue pour le 28 novembre 2016, au 30 novembre 2016.

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel

04



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 07 novembre 2016

Ordre du jour :

1. 6914 Projet de loi modifiant les annexes 1 et 3 du Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt

- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 27 octobre 2016
2. 6989 Projet de loi portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel
- Continuation de l'examen des articles et de l'avis du Conseil d'État du 11 octobre 2016
3. Divers

*

Présents : Mme Josée Lorsché remplaçant M. Gérard Anzia, M. Roger Negri remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Marco Boly, Directeur f.f. de l'Inspection du travail et des mines
M. Claude Santini, de l'Inspection du travail et des mines

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. Félix Eischen

*

*

1. 6914 **Projet de loi modifiant les annexes 1 et 3 du Code du travail**

Article 1^{er}

Il est rappelé, qu'en considération des observations du Conseil d'État dans son premier avis, la commission a proposé de supprimer à l'article sous examen les références au *règlement grand-ducal du 4 novembre 1994, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail*, et au *règlement grand-ducal du 30 juillet 2002, concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents cancérigènes ou mutagènes au lieu de travail* en vue de tenir compte de l'opposition formelle du Conseil d'État.

En outre, il a été proposé de reprendre la définition de l'article 2, point d), points 2), 3) et 4) du *règlement grand-ducal modifié du 4 novembre 1994 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail* au point 2. « Agents biologiques » de la partie « A. Agents » de l'annexe 1 du Code du travail, conformément à l'observation du Conseil d'État relative à l'article 1^{er} du projet de loi initial.

Par ailleurs, il a été proposé de reprendre la liste des substances de l'annexe 1 du *règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents cancérigènes ou mutagènes au lieu de travail* au point b) du point 3. de la partie « A. Agents » de l'annexe 1 du Code du travail, conformément à l'observation du Conseil d'État relative à l'article 1^{er} du projet de loi initial.

Enfin, la commission a proposé de reprendre la liste des procédés de l'annexe 1 du *règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents cancérigènes ou mutagènes sur le lieu de travail* au sein de la partie « B. Procédés » de l'annexe 1 du Code du travail, conformément à l'observation du Conseil d'État relative à l'article 1^{er} du projet de loi initial.

Par conséquent, la commission avait proposé, par voie d'amendement, de conférer à l'article 1^{er} du texte gouvernemental la teneur suivante :

« **Art. 1^{er}.** *L'annexe 1 – Agents et procédés présentant un risque spécifique d'exposition pour les femmes enceintes ou allaitantes (article L. 334-2) du Code du Travail est modifiée comme suit :*

1. Le point 2. de la partie « A. Agents » est remplacé par le libellé suivant :

Les agents biologiques sont classés en quatre groupes de risque en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent :

- a) **un agent biologique du groupe 1 n'est pas susceptible de provoquer une maladie chez l'homme ;**
- b) **un agent biologique du groupe 2 peut provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les salariés ; sa propagation dans la**

collectivité est improbable ; il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficace ;

c) un agent biologique du groupe 3 peut provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les salariés ; il peut présenter un risque de propagation dans la collectivité, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficace ;

d) un agent biologique du groupe 4 provoque des maladies graves chez l'homme et constitue un danger sérieux pour les salariés ; il peut présenter un risque élevé de propagation dans la collectivité ; il n'existe généralement pas de prophylaxie ni de traitement efficace.

Les agents biologiques des groupes de risque 2, 3 et 4 présentent un risque spécifique d'exposition pour les femmes enceintes ou allaitantes, dans la mesure où il est connu que ces agents ou les mesures thérapeutiques rendues nécessaires par ceux-ci mettent en péril la santé de la femme enceinte et de l'enfant à naître et pour autant qu'ils ne figurent pas encore à l'annexe 2.

2. Les points a) et b) du point 3. de la partie « A. Agents » sont remplacés par les libellés suivants :

a) *substances et mélanges qui répondent aux critères de classification dans une ou plusieurs des classes ou catégories de danger suivantes et correspondent à une ou plusieurs des mentions de danger suivantes, conformément au règlement CLP (*) pour autant qu'ils ne figurent pas encore à l'annexe 2 :*

- *mutagénicité sur les cellules germinales, catégorie 1A, 1B ou 2 (H340, H341) ;*
- *cancérogénicité catégorie 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351) ;*
- *toxicité pour la reproduction, catégorie 1A, 1B ou 2, ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361a, H361fd, H362) ;*
- *toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition unique, catégorie 1 ou 2 (H370, H371) ;*

b) *agents chimiques suivants :*

- *auramine ;*
- *hydrocarbures polycycliques aromatiques présents dans la suie de houille, le goudron de houille ou la poix de houille ;*
- *poussières, fumées ou brouillards produits lors du grillage et de l'électro-raffinage des mattes de nickel ;*
- *l'acide fort dans la fabrication d'alcool isopropylique ;*
- *poussières de bois durs. (**)*

3. Le libellé de la partie « B. Procédés » est remplacé par le texte suivant :

Les travaux mettant les femmes enceintes ou allaitantes en contact avec les procédés industriels suivants :

a) **fabrication d'auramine ;**

b) **travaux exposant aux hydrocarbures polycycliques aromatiques présents dans la suie de houille, le goudron de houille ou la poix de houille ;**

c) **travaux exposant aux poussières, fumées ou brouillards produits lors du grillage et de l'électro-raffinage des mattes de nickel ;**

- d) *procédé à l'acide fort dans la fabrication d'alcool isopropylique ;*
- e) *travaux exposant aux poussières de bois durs. (**)*

(*) Règlement CLP : Règlement (CE) n°1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n°1907/2006 (JO L 353 du 31.12.2008, p. 1).

() Une liste de certains bois durs figure dans le tome 62 des monographies sur l'évaluation des risques de cancérogénicité pour l'homme intitulés « Wood Dust and Formaldehyde » (poussière de bois et formaldéhyde), publiées par le Centre international de recherche sur le cancer, Lyon 1995. »**

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2016, le Conseil d'État note qu'au regard des commentaires relatifs aux différents amendements, il est en mesure de lever ses oppositions formelles formulées dans son avis du 8 mars 2016.

Le texte des amendements n'appelle pas d'autres observations de la part du Conseil d'État.

Article 2

Il est rappelé que la commission, en considérant les remarques du Conseil d'État dans son premier avis à l'endroit de l'article 2, a proposé, par voie d'amendement, de supprimer la référence au *règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail* ainsi que la référence au *règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents cancérogènes ou mutagènes sur le lieu de travail*, entendant ainsi tenir compte de l'opposition formelle du Conseil d'État.

Le Conseil d'État ayant estimé qu'il faut se référer dans l'annexe 3 du Code du travail aux définitions et à l'annexe en question reproduites à l'endroit de l'annexe 1 du présent projet de loi, la commission a proposé, par voie d'amendement, que l'annexe 3 se réfère dès lors à l'annexe 1, point 2. du Code du travail en ce qui concerne les travaux exposant des jeunes à des agents biologiques des groupes de risque 3 et 4.

Par ailleurs, le Conseil d'État ayant estimé qu'il faut se référer dans l'annexe 3 du Code du travail aux définitions et à l'annexe en question, reproduites à l'endroit de l'annexe 1 du présent projet de loi, la commission a proposé, par voie d'amendement, que le point b), iv) du projet de loi initial relatif au point 9. de l'annexe 3 du Code du travail renvoie dès lors à la partie B. de l'annexe 1 du Code du travail.

Par conséquent, la commission avait proposé, par voie d'amendement, de conférer à l'article 2 du texte gouvernemental la teneur suivante :

« **Art. 2.** L'annexe 3 – Travaux interdits aux jeunes en raison des dangers inhérents pour leur santé (L. 343-3) du Code du travail est modifiée comme suit :

1. *Le point 3. est remplacé par le texte suivant :*

Les travaux exposant à des agents biologiques des groupes de risque 3 et 4 au sens de l'annexe 1, point 2. du Code du travail.

2. *Le point 4. est modifié comme suit :*

Les travaux exposant à des substances et mélanges qui répondent aux critères de classification dans une ou plusieurs des classes et catégories de danger suivantes et correspondent à une ou plusieurs des mentions de danger suivantes, conformément au règlement CLP (*) :

- a) toxicité aiguë, catégorie 1, 2 ou 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331) ;
- b) corrosion cutanée, catégorie 1A, 1B ou 1C (H314) ;
- c) gaz inflammable, catégorie 1 ou 2 (H-220, H221) ;
- d) aérosols inflammables, catégorie 1 (H222) ;
- e) liquide inflammable, catégorie 1 ou 2 (H224, H225) ;
- f) explosifs, catégories « explosif instable », ou explosifs des divisions 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205) ;
- g) substances et mélanges autoréactifs, type A, B, C ou D (H240, H241, H242) ;
- h) peroxydes organiques, types A ou B (H240, H241) ;
- i) toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition unique, catégorie 1 ou 2 (H370, H371) ;
- j) toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition répétée, catégorie 1 ou 2 (H372, H373) ;
- k) sensibilisation respiratoire, catégorie 1, sous-catégorie 1A ou 1B (H334) ;
- l) sensibilisation cutanée, catégorie 1, sous-catégorie 1A ou 1B (H317) ;
- m) cancérogénicité, catégorie 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351) ;
- n) mutagénicité sur les cellules germinales, catégorie 1A, 1B ou 2 (H340, H341) ;
- o) toxicité pour la reproduction, catégorie 1A ou 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).

3. Le point 5. est supprimé.

4. Le point 6. est supprimé.

5. Le point 7. est remplacé par le texte suivant :

Les travaux exposant à une substance ou un mélange qui répond aux critères de classification dans la catégorie 1A ou 1B des cancérigènes tels que fixés à l'annexe I du règlement CLP (*).

6. Le point 9. est remplacé par le texte suivant :

Les procédés et travaux visés à la partie B. de l'annexe 1 du Code du travail.

(*) Règlement CLP : Règlement (CE) n°1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n°1907/2006 (JO L 353 du 31.12.2008, p. 1). »

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2016, le Conseil d'État note qu'au regard des commentaires relatifs aux différents amendements, il est en mesure de lever ses oppositions formelles formulées dans son avis du 8 mars 2016.

Le texte des amendements n'appelle pas d'autres observations de la part du Conseil d'État dans son avis complémentaire du 27 octobre 2016.

La commission en prend note.

2. 6989 Projet de loi portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises

Article 1^{er}, ancien point 1^o modifiant l'article L. 010-1 du Code du travail) – (Article 1^{er}, nouveau point 12 introduisant un nouveau Art. L. 281-1 dans le Code du travail)

Le point 1^o de l'article 1^{er} du projet de loi initial, qui vise à transposer l'article 12 de la directive, définit la question de la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre en cas de non-respect des dispositions d'ordre public, prévoit de compléter l'article L.010-1 du Code du travail par deux paragraphes nouveaux.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note que le point 1^o, ensemble avec le point 2^o, transpose l'article 12 de la directive. Le Conseil d'État rappelle que l'article L. 010-1 est mis en exergue dans le Code du travail dans un titre préliminaire spécifique, et ce afin de souligner le caractère fondamental des dispositions relevant de l'ordre public, même si cet article ne contient pas exhaustivement toutes les dispositions d'ordre public comprises dans ledit code. L'adjonction de la nouvelle disposition dans ce titre préliminaire n'est guère satisfaisante. En effet, les nouvelles dispositions ne contiennent pas d'éléments fondamentaux protecteurs des salariés qui devraient en quelque sorte chapeauter les autres dispositions plus détaillées. Les paragraphes 2 et 3 nouveaux ne constituent manifestement pas des dispositions d'ordre public, mais contiennent des obligations destinées à faire respecter les dispositions d'ordre public figurant actuellement sous l'article L.010-1. Le Conseil d'État suggère dès lors d'insérer ces dispositions à l'endroit du Livre II intitulé „Réglementation et conditions de travail“ sous un nouveau Titre VIII. Il renvoie à sa proposition de texte in fine du point 1^o.

Le nouveau paragraphe 2 de l'article L.010-1 du Code du travail du projet de loi initial fixe la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre. Il permet la mise en place d'un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées, indépendamment du secteur économique concerné.

- Article L.010-1, paragraphe 2, point a) du projet de loi initial

Le point a) du paragraphe 2) du projet de loi initial prévoit une obligation d'information de l'Inspection du travail et des mines à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, relève qu'aux termes de la première disposition du paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'ITM.

Il constate que le libellé de l'alinéa sous avis du projet de loi reproduit deux notions qui ne figurent que de manière isolée dans le Code du travail, à savoir celle de „maître d'ouvrage“ et celle de „donneur d'ordre“. Le Conseil d'État estime que, même en l'absence de définition spécifique dans la directive ou à un autre endroit dudit code, ces concepts sont suffisamment clairs pour exclure toute insécurité juridique.

Il estime qu'il y a lieu de corriger la première phrase qui contient une erreur. Le Conseil d'État note, en effet, que la phrase diffère de celle reproduite dans le texte coordonné. Cette dernière contient toutefois manifestement à son tour également une erreur, dans la mesure où elle évoque « Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre visé à l'article L. 144-1 (...) ». Or, l'article L. 144-1, dans la version du projet de loi, ne contient aucune de ces deux notions. L'article L. 141-1 aurait-il éventuellement été visé ? À signaler encore que, dans le projet de loi, les articles L. 144-1. à L. 144-10 sont numérotés erronément. Il est renvoyé dans ce contexte aux développements à l'endroit du point 10°. Le Conseil d'État propose de se limiter à évoquer d'une manière générale, dans la disposition sous avis, « le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre », expression qui inclut les entreprises ayant recours à des prestataires de services qui détachent des salariés sur le territoire national. La phrase se lira dès lors comme suit :

« Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines. »

Le Conseil d'État relève que l'alinéa sous avis se limite à imposer au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre une obligation d'information envers l'ITM, sans autrement préciser le contenu de cette nouvelle obligation. Cette obligation se recoupe toutefois largement avec l'article L.614-4, figurant sous le chapitre traitant des compétences de l'ITM, libellé comme suit :

- « 1) Les membres de l'Inspectorat du travail sont autorisés en outre :
- a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment :
 - à s'informer, soit seuls, soit sur demande d'une des parties en présence de témoins, auprès de l'employeur ou de son représentant et du personnel de l'entreprise ou de ses représentants sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles ; (...) »

La nouvelle disposition qu'il est prévu d'insérer au Code du travail peut toutefois trouver une justification dans le fait que l'article L. 614-4 s'inscrit dans le contexte des relations entre employeurs et salariés alors que sont visées, dans le présent cas de figure, les relations entre entreprises (maître d'ouvrage ou donneur d'ordre et employeur sous-traitant). En l'absence d'autres précisions ou limitations, le Conseil d'État estime qu'il y a lieu d'admettre que l'obligation d'information est générale et porte, à l'instar de l'article L.614-4 „sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales réglementaires, administratives et conventionnelles“.

- Article L.010-1, paragraphe 2, **point b)** du projet de loi initial

Le *point b)* du projet de loi initial prévoit une obligation d'injonction à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services.

Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé, par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1, il enjoint aussitôt l'entreprise en défaut, de faire cesser l'infraction constatée par l'Inspection du travail et des mines.

L'injonction se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, marque son accord avec cette disposition. Il ne serait, en effet, pas normal d'accorder des garanties aux salariés détachés, garanties dont seraient dépourvus les salariés d'un employeur établi sur le territoire national. Ce faisant le législateur évitera de s'exposer au reproche d'un traitement discriminatoire. Cette nouvelle disposition tient compte du développement des détachements en cascade organisés dans le seul but de minimiser la responsabilité sociale. L'option prise par le projet de loi correspond, d'ailleurs, parfaitement au paragraphe 4 de l'article 12, de la directive¹.

Aux termes de l'article 12, paragraphe 3, de la directive, « La responsabilité visée aux paragraphes 1 et 2 est limitée aux droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle entre le cocontractant et son sous-traitant ». Le Conseil d'État rejoint l'avis de la Chambre de Commerce qui estime que ce paragraphe n'est pas transposé. Il insiste dès lors, sous peine d'opposition formelle, à voir inclure le passage afférent dans la loi. En l'absence de cette précision, il ne serait, en effet, pas exclu que le salarié puisse faire valoir des réclamations contre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, le cas échéant pour des prestations effectuées antérieurement, dans le cadre d'un contrat précédent entre son employeur et d'autres donneurs d'ordre.

Le libellé suggéré par le Conseil d'État est compris dans la proposition de texte figurant in fine de l'examen du point 1° à l'endroit de l'article L. 281-1, paragraphe 6.

- Article L.010-1, paragraphe 2, point c) du projet de loi initial

Le point c) du projet de loi initial concerne l'entreprise fautive, visée par l'injonction. Celle-ci doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, relève que le libellé du point c) ne précise pas le destinataire de la notification de régularisation. Il y a toutefois lieu de déduire du libellé du point d) que le „maître d'ouvrage ou donneur d'ordre“ est visé, alors qu'il appartient à ce dernier de saisir l'ITM s'il constate que son injonction n'a pas connu de réaction écrite endéans un délai de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction.

- Article L.010-1, paragraphe 2, point d) du projet de loi initial

Le point d) du projet de loi initial prévoit qu'en l'absence de réponse écrite de l'entreprise fautive visée par l'injonction, dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée à l'alinéa b), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, n'a pas d'observation, sous réserve de l'adaptation du libellé proposé in fine du point 1° afin de tenir compte de l'insertion des dispositions dans un nouvel article L. 281-1.

- Article L.010-1, paragraphe 2, point e) du projet de loi initial

Le point e) du projet de loi initial prévoit qu'en cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre

¹ « Les États peuvent, de manière non discriminatoire et proportionnée, également prévoir des règles plus strictes en matière de responsabilité dans le droit national en ce qui concerne l'étendue et la portée de la responsabilité en cas de sous-traitance » .

sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes.

La responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre se limite aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre et son sous-traitant.

A contrario, le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre qui a assumé les obligations d'information et d'injonction ne sera pas tenu responsable. Dans ce cas, il pourra s'exonérer de sa responsabilité.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note qu'aux termes de cette disposition, en cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sub. b) et d) (aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 281-1 selon le Conseil d'État), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre « sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes ».

L'alinéa e) du projet de loi initial instaure une obligation de solidarité déclenchée automatiquement à l'encontre du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre dès qu'il aura manqué à ses obligations. Le libellé de l'article 12 2. de la directive ne contient, par contre, qu'une « may clause ».

Toutefois, l'article 12, paragraphe 4, de la directive autorise le législateur national à imposer des règles plus strictes.

- Article L.010-1, paragraphe 2, point f) du projet de loi initial

Le *point f) du projet de loi initial* prévoit qu'au-delà de la responsabilité du maître de l'ouvrage ou du donneur d'ordre en matière de rémunérations, indemnités et charges, ce dernier peut se voir infliger la sanction prévue à l'article L.143-2 du Code du travail.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, renvoie à ses observations à l'endroit du nouvel article L.143-2.

Le nouveau paragraphe 3 de l'article L.010-1 du Code du travail du projet de loi initial exclut du champ de la responsabilité le particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de ses ascendants ou descendants.

Au vu des développements ci-avant, le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, estime que le point 1° devrait se lire comme suit :

« 1° À la suite de l'article L. 271-2 est inséré un titre VIII sous l'intitulé „Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance“, libellé comme suit :

« Art. L.281-1. (1) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

(2) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1., il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les paragraphes 2 et 3, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1^{er}.

(5) Les dispositions prévues aux paragraphes 1^{er} et 4 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16. ou de ses ascendants ou descendants.

(6) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant. ».

La commission prend acte du fait que, selon le Conseil d'État, les dispositions relatives à la responsabilité solidaire ne peuvent pas être reprises au sein de l'article L.010-1 du Code du travail concernant les dispositions d'ordre public, car elles ne constituent pas des dispositions d'ordre public, le Conseil d'État propose, par conséquent, de les insérer au sein d'un nouveau Titre VIII du Livre 2 du Code du travail (art. L.281-1).

La commission, suivant le Conseil d'État sur ce point, propose d'intégrer ce nouveau Titre VIII du Livre du 2 du Code du travail par l'ajout d'un nouveau point 12 à l'article 1^{er}, insérant un titre VIII intitulé « Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance » dans le Code du travail.

Vu que la proposition du Conseil d'État formulée par rapport au point 1^o de l'article 1^{er} du projet prévoit d'insérer les dispositions relatives aux obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre, initialement prévues à l'article L.010-1 à la suite de l'article L.271-2 dans un nouveau Titre VIII, il y a lieu de réorganiser la numérotation de l'article premier.

L'actuel point 1^o sera à supprimer et le point 2^o deviendra le point 1^o et ainsi de suite jusqu'à l'actuel point 11^o qui deviendra le point 10^o. Le nouveau point 11^o comprendra l'ajout du Titre VIII avec son article unique L.281-1. A partir du point 12^o de l'article 1^{er} la numérotation reste inchangée.

Article 1^{er}, nouveau point 1^o modifiant l'article L.141-1 du Code du travail – (Article 1^{er}, ancien point 2^o modifiant l'article L.141-1 du Code du travail du projet de loi initial)

Le nouveau point 1° de l'article 1^{er}, modifiant l'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1 (ancien point 2° de l'article 1^{er} du projet de loi initial) étend le principe de la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre en cas de non-respect des dispositions d'ordre public aux entreprises qui dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire national, en vue de la transposition intégrale de l'article 12 de la directive.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note que le nouvel alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1 du Code du travail vise à préciser que les dispositions figurant à l'article L.010-1, paragraphe 1^{er}, seront également applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Cette modification n'exige pas d'observation, sauf à préciser que, si le Conseil d'État était suivi dans sa proposition d'insérer les paragraphes visés sous le point 1° à l'endroit d'un nouvel article L. 281-1 il conviendrait de remplacer le bout de phrase « et celle des paragraphes 2 et 3 » par « et celle de l'article L.281-1. ».

La commission décide de suivre la proposition de texte du Conseil d'État.

Article 1^{er}, nouveau point 2 modifiant l'article L.141-1 du Code du travail – (Article 1^{er}, ancien point 3 modifiant l'article L.141-1 du Code du travail du projet de loi initial)

Le nouveau point 2° de l'article 1^{er} (ancien point 3 de l'article 1^{er} du projet de loi déposé) ajoute un nouveau paragraphe 5 à l'article L.141-1 pour prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables par les entreprises tirant indûment parti de la libre prestation de services consacrée par le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ou de l'application de la directive détachement, en permettant à l'Inspection du travail et des mines de réaliser une évaluation globale permettant de constater la nature temporaire inhérente à la notion de détachement, ainsi que la condition selon laquelle l'employeur est véritablement établi dans l'État membre depuis lequel le détachement a lieu.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, constate que cette disposition vise à transposer l'article 4, paragraphe 1^{er} de la directive. Le paragraphe 1^{er} précise que l'„évaluation globale de tous les éléments de fait qui sont nécessaires“ comprend „en particulier, ceux qui figurent aux paragraphes 2 et 3 du présent article“. Le paragraphe 2 de l'article 4 de la directive précise les éléments à prendre en considération pour évaluer, dans le chef de l'entreprise détachante, l'existence des conditions nécessaires afin de pouvoir être considérée comme entreprise autorisée à travailler dans un autre État membre sous le régime du détachement organisé par la directive 96/71/CE. Le paragraphe 3 contient l'énumération des éléments de fait nécessaires à l'évaluation du caractère réel de la qualité de salarié détaché.

Même si ces deux paragraphes de la directive prennent soin de préciser que les éléments de fait « peuvent comporter notamment » (art. 4 2.) et « peuvent comprendre notamment » (art. 4 3.) les éléments y énumérés, et s'il existe dès lors une certaine contradiction sinon du moins un flottement par rapport au libellé du paragraphe 1^{er} du même article 4 tel que cité ci-avant, le Conseil d'État suggère que la disposition du projet de loi, qui se limite à reproduire une formule vague et imprécise, soit complétée par un renvoi formel aux paragraphes 2 et 3 ainsi qu'au paragraphe 5 du même article 4, ce dernier paragraphe visant à préciser les éléments à prendre en considération pour déterminer si une personne relève de la définition

applicable de travailleur (salarié dans la législation luxembourgeoise) prévue à l'article 2, paragraphe 2, de la directive 96/71/CE. La disposition afférente pourrait se lire comme suit :

« Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement ou sur la qualité de salarié détaché, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 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“).

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation. »

Ceci dit, le Conseil d'État propose aux auteurs du projet de loi de s'enquérir auprès de la Commission européenne quant à l'attitude à adopter par le législateur national, appelé à transposer la directive, en présence d'éléments non obligatoires et exemplatifs énumérés dans un article de la directive.

La commission décide de suivre la proposition de texte du Conseil d'État.

En outre, la commission note que le point 6° modifie l'article L.142-3 afin de l'adapter à la procédure de déclaration par voie électronique et permet, en outre, à l'entreprise détachante de faire sa déclaration avant le commencement du détachement.

La commission note que, selon le Conseil d'État, le texte du projet de loi ne reprend pas la phrase suivante de l'article L.142-3, qui a été intégrée au texte coordonné du projet de loi : *« La personne morale visée à l'alinéa qui précède doit exercer une activité économique réelle et substantielle. »*

La commission estime que cette remarque est pertinente. En effet, il est indispensable de prévoir ce détail pour correctement transposer la directive 2014/67/UE, et notamment le point 2 de son article 4.

Cependant, au lieu de prévoir cette précision in fine de l'article L.142-3 comme dans le texte coordonné tel que figurant à la suite du texte déposé, la commission propose, par voie d'amendement de l'intégrer au nouveau paragraphe 5 de l'article L.141-1 prévu au point 3° de l'article premier du projet de loi.

En effet, ce nouveau paragraphe 5 vise à transposer le point 2° de l'article 4 de la directive. Or, ce point prévoit non seulement une évaluation globale quant à la réalité du détachement telle que reprise par ledit paragraphe mais également la possibilité d'une telle évaluation pour déterminer si l'entreprise détachante exerce « réellement des activités substantielles » dans son État d'origine.

La commission propose, par conséquent, de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 5 de l'article L.141-1 la teneur suivante :

« (5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays

d'origine. l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 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 »).

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation. »

Article 1^{er}, nouveau point 3° modifiant l'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre Premier du Code du travail – (Article 1^{er}, ancien point 4° modifiant l'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre Premier du Code du travail du projet de loi initial)

Le nouveau point 3° de l'article 1^{er} (l'ancien point 4° de l'article 1^{er} du projet de loi initial) modifie l'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre Premier. Dans la mesure où il est ajouté un nouveau Chapitre III, intitulé « Contentieux et sanctions », il convient d'adapter l'intitulé du Chapitre II.

Ni le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, ni la commission n'ont d'observations à formuler à l'endroit du présent point.

Article 1^{er}, nouveau point 4° modifiant l'article L.142-1 du Code du travail

La commission parlementaire propose de remplacer, par voie d'amendement, l'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 du Code du travail comme suit :

~~« L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises, chacune en ce qui la concerne, sont chargées d'assurer la surveillance de l'application des dispositions du présent titre.~~

Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police gendarmatique et par les membres de l'inspection du travail.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L.143-2 établis par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er} sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

En effet, au cours des formations qui ont été dispensées par les membres de l'inspection du travail en faveur des agents de l'Administration des douanes et accises au cours du mois de juillet 2016, ces derniers ont signalé avoir été informés de la part d'un substitut du Parquet, au cours d'une autre formation, sur le fait que les dispositions en matière de détachement de salariés ne leur permettraient pas d'effectuer des contrôles en entreprise ou sur les chantiers.

C'est pour cette raison que la commission, après avoir entendu les représentants de l'ITM, propose de remplacer l'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 du Code du travail par le libellé proposé ci-dessus.

Article 1^{er}, point 5° modifiant l'article L.142-2 du Code du travail

Le point 5° modifie l'article L.142-2 et fait référence à la plateforme électronique créée par l'Inspection du travail et des mines. Cet outil permet de répondre au constat suivant lequel les difficultés d'accès aux informations sur les conditions de travail et d'emploi sont souvent la raison pour laquelle les règles ne sont pas appliquées par les prestataires de services, et d'améliorer l'accessibilité de ces informations.

Une source unique a donc été créée sous forme d'un site internet national officiel unique « www.itm.lu ».

Lorsque les conditions de travail et d'emploi sont fixées par des conventions collectives qui ont été déclarées d'obligation générale, ces conventions sont également consultables par tous sur le même site.

La modification envisagée à l'article L.142-2 reprend la pratique instaurée depuis une année qui permet aux entreprises qui détachent des salariés au Luxembourg de faire la demande d'obtention du badge social pour leurs salariés par la voie électronique.

Par ailleurs, le point 2° de l'article L.142-2 est modifié afin de tenir compte du fait que désormais tous les documents requis seront déposés à l'Inspection du travail et des mines et que l'entreprise détachante sera uniquement obligée de désigner une personne de référence pour assurer le lien avec l'administration.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note que l'obligation de désigner une personne morale ou physique « qui détiendra pendant la durée du détachement les documents nécessaires au contrôle du respect des conditions de travail, de salaire et d'emploi notamment visés au présent article et à l'article L.142-3., et le lieu accessible et clairement identifiable au Grand-Duché de Luxembourg où seront tenus à disposition de l'Inspection du travail et des mines les documents en question » – le libellé actuel de l'article L. 142-2. –, est remplacé par l'obligation „d'indiquer une personne morale, présente sur le territoire luxembourgeois, 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“.

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit de l'article L.142-4. Le cas échéant, il y aurait lieu de procéder à une adaptation du libellé du point 2° de l'article L.142-2.

La commission relève que, selon le Conseil d'État, il y a lieu de regrouper les dispositions figurant actuellement à l'article L.142-2 du projet, sous un paragraphe 1^{er} et d'ajouter un nouveau paragraphe 2 à l'article L.142-2, qui prévoit que le maître d'ouvrage est tenu de vérifier auprès de son cocontractant qu'il a effectué une déclaration de détachement et qu'il a indiqué l'identité de la personne de référence à l'ITM.

Par les modifications proposées ci-dessus, la commission estime faire droit aux remarques du Conseil d'État.

Cette modification aura comme conséquence directe la reformulation du paragraphe 2 de l'article L.143-2.

La commission propose par conséquent de conférer, par voie d'amendement, à l'article L. 142-2 la teneur suivante :

« Art. L.142-2. (1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés

exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 doit, dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, 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. les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif ;
2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois, 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 ;
3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestations de services ;
4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux ;
5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés ;
6. la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, 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 prestations de services ayant un objet différent.

(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L.141-1 et L.141.2 est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa. »

À noter par ailleurs, que la commission propose de procéder à la rectification d'une erreur matérielle qui s'est glissée *ab initio* dans le point 5° du paragraphe 1^{er} de l'article L.142-2 du point 5 de l'article 1^{er} du projet de loi est à lire comme suit :

« 5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés ; »

Article 1^{er} , point 6° modifiant l'article L.142-3 du Code du travail

Le point 6° modifie l'article L.142-3 afin de l'adapter à la procédure de déclaration par voie électronique et permet, en outre, à l'entreprise détachante de faire sa déclaration avant le commencement du détachement.

Conformément à la directive d'exécution, quatre points sont ajoutés à la liste des documents qui doivent être communiqués à l'Inspection du travail et des mines afin de permettre un contrôle efficace.

Il s'agit des documents concernant le paiement des salaires et le relevé des heures de travail effectuées ainsi que des pièces constatant l'aptitude médicale du salarié d'effectuer

les travaux concernés et, le cas échéant, les pièces renseignant sur la légalité du séjour des salariés ressortissants de pays tiers dans le pays d'origine de l'entreprise détachante. L'exposé des motifs de la directive d'exécution fait état de deux aspects essentiels du détachement, le premier étant le caractère substantiel de l'activité de l'entreprise détachante dans le pays d'envoi. Les dispositions en matière de détachement ne prévoyaient pas de critère de qualification relatif au caractère substantiel de l'activité du prestataire de services. L'ajout du terme „substantiel“ introduit cette nouvelle exigence. Une entreprise doit exercer réellement des activités substantielles autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, relève que le texte du projet de loi ne reprend pas la phrase suivante de l'article L.142-3 qui a été intégrée au texte coordonné du projet : « *La personne morale visée à l'alinéa qui précède doit exercer une activité économique réelle et substantielle.* »

La commission estime que cette remarque est totalement pertinente et qu'il est, en effet, indispensable de prévoir ce détail pour correctement transposer la directive 2014/67/UE et notamment le point 2 de son article 4.

Cependant, au lieu de prévoir cette précision in fine de l'article L.142-3, comme dans le texte coordonné, il est proposé de l'intégrer au nouveau paragraphe 5 de l'article L.141-1 prévu au point 2° de l'article premier du projet.

En effet ce nouveau paragraphe 5 vise à transposer le point 2 de l'article 4 de la directive. Or, ce point prévoit non seulement une évaluation globale quant à la réalité du détachement telle que reprise par ledit paragraphe, mais également la possibilité d'une telle évaluation pour déterminer si l'entreprise détachante exerce «réellement des activités substantielles» dans son État d'origine.

Le paragraphe 5 de l'article L.141-1 prend dès lors la teneur suivante :

« (5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement **ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine.** l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. »

Article 1^{er}, point 7° modifiant l'article L.142-4 du Code du travail

Afin de pouvoir agir de la meilleure manière contre la concurrence déloyale et le dumping social, le point 7° modifie les paragraphes 1^{er} et 3 de l'article L.142-4 du Code du travail en associant aux missions de contrôle incombant à l'Inspection du travail et des mines la Direction de l'Immigration, le Département des travaux publics, l'Administration des Ponts & Chaussées et l'Administration des Bâtiments publics.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note que cette disposition vise à compléter d'abord l'article L.142-4 paragraphe 1^{er} en joignant les services du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions, du ministre ayant les Travaux publics dans ses attributions, l'Administration des ponts et chaussées et l'Administration des Bâtiments publics, à la longue liste des organismes tenus de collaborer étroitement avec l'ITM. L'énumération de ces douze services, administrations et établissements publics est encore précédée du terme „notamment“. Le nouveau libellé de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3 vise à remplacer l'obligation de transmettre à l'ITM les données que cette dernière estime nécessaires pour l'exercice de ses attributions dans le cadre du contrôle des détachements

par une obligation généralisée d'échange de données entre les administrations et les services énumérés.

Dans un récent avis du 22 septembre 2016, traitant d'une situation comparable, la Commission nationale pour la protection des données a constaté que les modifications envisagées par le projet de loi entraîneraient une augmentation des données à caractère personnel traitées par le ministère dans sa base de données, tout en notant que le projet de loi omettait de spécifier „quelles données seraient collectées et traitées“. Après avoir renvoyé à l'article 4, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, disposant que l'utilisation des données traitées doit se limiter aux finalités pour lesquelles elles ont été collectées et que les données doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées, la Commission nationale pour la protection des données en déduit que pour pouvoir s'assurer du respect de ces conditions, les données traitées devraient être spécifiées dans un texte légal ou réglementaire. Le Conseil d'État lit l'article L.142-4 ensemble avec les dispositions des articles L.142-2 et L.142-3. Si dès lors les données y visées sont les seules sur lesquelles portera l'échange, le Conseil d'État ne voit pas l'utilité de maintenir le règlement grand-ducal mentionné à l'alinéa 2 du paragraphe 3. Le libellé des articles afférents est suffisamment clair et précis.

Le texte du projet de loi omet, par ailleurs, de préciser la durée de conservation des données échangées. Or, selon l'article 4 paragraphe 1^{er}, lettre (d) de la loi précitée du 2 août 2002, les données peuvent seulement être „conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées ...“. Il y a dès lors lieu de prévoir dans le texte une disposition qui réglera la question de la durée de conservation de toutes les données à caractère personnel recueillies et traitées par le ministre. Selon l'article 32(3) de la Constitution, dans sa version en vigueur au moment de l'adoption du présent avis, le texte de loi doit prévoir les modalités et, le cas échéant, les conditions précises des transmissions des données.

Le Conseil d'État note, par ailleurs, qu'à sa connaissance, aucun règlement grand-ducal ne fut pris depuis l'introduction de la disposition renvoyant à un règlement grand-ducal, à l'alinéa 2 du paragraphe 3 dans la loi du 20 décembre 2002 portant transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, concernant le détachement de travailleurs. Faut-il en déduire que par le passé la collaboration entre les diverses autorités n'a pas existé ou qu'elle a fonctionné de manière purement informelle ?

Si l'alinéa 2 était néanmoins maintenu, il devrait être adapté pour tenir compte du libellé modifié de l'alinéa 1^{er}. L'alinéa 2 dispose, en effet, qu'« Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'État et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède. »

Or, dans le cadre de l'obligation d'échange, et non plus de transmission unidirectionnelle, les contraintes en matière de protection des données changent.

Le Conseil d'État suggère de solliciter l'avis de la Commission nationale de la protection des données par rapport à l'article sous examen.

La commission note que, selon le Conseil d'État, si les données visées se limitent à celles reprises au sein des articles L.142-2, L.142-3 et L.142-4, il n'y a pas besoin de prévoir un règlement grand-ducal pour déterminer la nature exacte des données à échanger.

La commission prend note du fait que pour l'ITM, il suffit, en effet d'être informé sur le moment et le lieu de la prestation de travail par l'entreprise détachante au Luxembourg. Il n'est donc pas nécessaire de prévoir un règlement grand-ducal étant donné que les données visées à être échangées se limitent effectivement à celles prévues aux articles L.142-2, L.142-3 et L.142-4 du projet de loi.

La commission propose donc, conformément à la suggestion du Conseil d'État, de supprimer l'alinéa qui prévoit qu'un règlement grand-ducal peut être pris pour déterminer la nature exacte des données qui doivent être mises à disposition.

Le deuxième alinéa du paragraphe 3 de l'article L.142-4 peut dès lors être supprimé.

De plus, la commission prend acte de la remarque du Conseil d'État qu'il faut préciser dans le texte la durée de conservation des données échangées.

Dans un souci de pouvoir réaliser les finalités pour lesquelles ces données ont été collectées et traitées, la commission propose, par voie d'amendement, de limiter la durée de conservation aux 24 mois suivant la fin du détachement, ou jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.

La commission propose d'ajouter, par voie d'amendement, un nouvel alinéa 2 au paragraphe 3 de la teneur suivante :

« (3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1^{er} sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

~~Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'État et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède.~~

Les données à caractère personnel ainsi recueillies sont conservées auprès de l'Inspection du travail et des mines pendant vingt-quatre mois au maximum suivant la fin du détachement respectivement, le cas échéant, jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée. »

Article 1^{er}, point 8° abrogeant l'article L.142-5 du Code du travail

Le point 8 abroge l'article L.142-5.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, constate qu'aux termes de ce point, l'article L.142-5 est abrogé. Le contenu de cet article, mentionnant les recours judiciaires est intégré au nouvel article L.143-1 introduit à l'endroit du point 9°.

La commission estime que les remarques du Conseil d'État ne nécessitent pas d'adaptations du texte du projet de loi.

Article 1^{er}, point 9° ajoutant un nouveau Chapitre III au Titre IV du Livre premier du Code du travail

Le point 9° introduit un nouveau Chapitre III au Titre IV du Livre premier sur le contentieux et les sanctions.

Conformément à l'article 6 de la directive, il est introduit un mécanisme de recours efficace permettant à un travailleur détaché de porter plainte directement contre son employeur et d'engager une procédure judiciaire ou administrative, également dans l'État membre sur le

territoire duquel le travailleur est ou a été détaché, lorsque ce dernier considère avoir subi une perte ou un préjudice du fait du non-respect des règles applicables, et ceci même après le terme de la relation dans le cadre de laquelle le manquement est censé avoir eu lieu.

L'action en justice des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou sectorielle est également prévue, mais sous condition de l'approbation du travailleur.

Le nouvel article L.143-2 transpose l'article 20 de la directive exécution qui prévoit que chaque État membre établit le régime de sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la directive et prend toutes les mesures nécessaires pour que lesdites dispositions soient appliquées et respectées.

L'article L.143-2 prévoit le caractère automatique de l'amende, sans aucune personnalisation.

La disposition prévue distingue le cas de l'infraction primaire, du cas de la récidive aggravant la sévérité de la sanction pécuniaire.

La sanction administrative prévue est par ailleurs affranchie d'un délai de prescription et elle peut également être accompagnée d'une fermeture de chantier.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, constate qu'un chapitre entier du Titre IV du Livre premier sera dorénavant consacré au contentieux et aux sanctions. La disposition de l'ancien article L.142-5 sera complétée par la précision que l'action du salarié détaché devant les juridictions luxembourgeoises pourra également être introduite par ce dernier „après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg“. Ce faisant, le projet de loi transpose le paragraphe 1^{er} de l'article 11 de la directive.

Le Conseil d'État demande à voir remplacé l'expression « les détachés au sens de (...) » par « les salariés détachés au sens de (...) ». Force est toutefois de constater que les salariés détachés, une fois retournés dans leur pays de résidence, n'ont aucune chance de récupérer leurs dus.

Voilà pourquoi, aux termes du paragraphe 3 de l'article 11 de la directive, « Les États membres veillent à ce que les syndicats (...) ayant (...) un intérêt légitime à voir garanti le respect de la présente directive et de la directive 96/71/CE, puissent pour le compte ou à l'appui du travailleur détaché ou de son employeur, avec son approbation, engager une procédure judiciaire ou administrative (...) ». Le projet de loi transpose cette disposition aux paragraphes 2 et 3 de l'article L.143-1.

Le projet de loi s'est manifestement inspiré des dispositions de l'article L.253-4 du Code du travail figurant sous le Titre V du Livre II et traitant de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ainsi que de l'article L.162-13 du même Code.

Dans son avis précité, la Chambre de Commerce soulève la question de savoir si, en permettant aux organisations syndicales représentatives d'engager une action en justice dès lors que le salarié détaché, dûment informé, n'a pas manifesté dans les quinze jours à partir de la réception de la lettre d'information son opposition à l'action envisagée, les auteurs ont correctement transposé la directive, vu que la directive exigerait un accord positif formel. Le texte de la directive cité ci-avant, évoque, en effet, « l'approbation » du travailleur détaché.

Deux lectures de la disposition afférente sont possibles :

À part celle, très littérale, privilégiée par la Chambre de Commerce, il est permis de penser que tant l'esprit que le libellé de la directive n'excluent pas l'introduction d'un accord tacite

qui découlera du silence gardé après une information précise préalable du salarié détaché. Cette lecture peut encore être dégagée du considérant 34 qui dispose que les mécanismes d'intervention par des tiers, tels que les syndicats, sont applicables « sans préjudice (...) des compétences et autres droits des syndicats (...) au titre du droit et/ou des pratiques nationales ». Le but de la directive consistant à assurer une meilleure protection des droits des salariés détachés sera, en effet, encore mieux assuré, si les syndicats peuvent agir sans devoir exhiber un accord écrit. Il est d'ailleurs concevable que le salarié détaché, particulièrement précaire, préfère, par crainte d'éventuelles répressions, ne pas marquer son accord par une déclaration écrite formelle positive.

Cette dernière lecture est également celle adoptée par le législateur français qui a inséré une disposition analogue à celle du projet de loi sous avis dans l'article L.8223-4 du code du travail français. Il résulte par ailleurs de l'avis n° 1982 du Conseil national du travail daté au 4 mai 2016 sur un avant-projet de loi portant transposition de la directive 2014/67/UE, que le gouvernement belge entend accorder le même droit aux syndicats.

Le libellé tel que proposé au paragraphe 3 de l'article L.143-1 du projet de loi sous avis contient toutefois une contradiction manifeste entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2. Selon l'alinéa 1^{er}, l'action principale ne peut être engagée par les organisations syndicales „qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer“. Aux termes de l'alinéa 2, cette déclaration expresse écrite est remplacée par un accord tacite résultant de l'absence de réaction à une information endéans quinze jours.

Le Conseil d'État s'oppose dès lors formellement au libellé proposé qui crée une insécurité juridique résultant de deux dispositions inconciliables. Une clarification s'impose. Le Conseil d'État estime qu'il est souhaitable d'organiser d'une manière plus générale les droits des organisations syndicales représentatives dans les actions en justice, plutôt que d'instaurer un tel droit dans quelques dispositions spécifiques et divergentes dans le Code du travail et dans d'autres lois.

La commission suit l'argumentation du Conseil d'État, en vertu de laquelle il y a contradiction entre l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3, qui prévoit que le syndicat ne peut agir en justice que si le salarié ne s'y oppose pas (déclaration expresse), et l'alinéa 2 du même paragraphe de l'article L.143-1, qui prévoit que le syndicat peut agir en justice, à moins que le salarié, informé de l'action en justice par le syndicat, ne s'y oppose expressément endéans un délai de quinze jours (accord tacite).

Pour faire droit à l'opposition formelle du Conseil d'État, que la commission estime tout à fait fondée, cette dernière propose de reprendre la version relative à l'accord tacite, comme le prévoit d'ailleurs également le texte français.

La commission propose de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 3 de l'article L. 143-1 la teneur suivante :

« (3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer, à moins que ceux-ci s'y opposent expressément en appliquant la procédure ci-dessous.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que :

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre ;
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours ;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale. »

L'article L.143-2 nouveau instaure une amende administrative de 2.500 euros par salarié détaché et de 5.000 euros en cas de récidive en présence d'une infraction aux dispositions des articles L.010-1, L.142-2 et L.142-3. Il est encore précisé que le montant de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros. Cet article transpose l'article 20 de la directive qui impose aux États membres d'établir un régime de sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la directive. Cette dernière exige que les sanctions soient « effectives, proportionnées et dissuasives ».

Le Conseil d'État rappelle sa position par rapport aux amendes administratives. Il admet le droit pour une administration de sanctionner la violation d'une obligation légale en ayant notamment recours à une sanction pécuniaire. Le Conseil d'État a toutefois toujours insisté sur le respect de quatre conditions, à savoir :

- la légalité de l'incrimination,
- la légalité de la sanction,
- le respect des droits de la défense,
- le recours de pleine juridiction.

Par rapport au principe de légalité de l'incrimination, le Conseil d'État constate que le libellé du paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2, pour autant qu'il sanctionne les infractions aux dispositions de l'article L.010-1, manque manifestement de précision. En effet, le paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1 du Code du travail, dans la version du projet de loi énonçant les quatorze dispositions d'ordre public, est à tel point vaste qu'il englobe des pans entiers du Code. Le principe de légalité n'est ainsi plus respecté et le Conseil d'État s'y oppose formellement. Le Conseil d'État propose de limiter les amendes administratives aux seules violations des dispositions figurant actuellement sous les paragraphes 2 et 3 de l'article. Il rappelle toutefois que, s'il était suivi dans sa proposition soumise à l'endroit du point 1^o, consistant à transférer les deux paragraphes précités dans un nouvel article L. 281-1, il y aurait lieu d'adapter le renvoi. Bien entendu, le renvoi aux articles L. 142-2 et L. 142-3 doit être maintenu dans le texte.

En omettant le renvoi au paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1., tout problème en rapport avec un éventuel cumul de sanctions administratives et pénales serait également écarté. Le Conseil d'État rappelle que la violation de plusieurs des dispositions d'ordre public figurant à l'endroit du paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1 est sanctionnée pénalement. Tel n'est pas le cas pour les obligations découlant des articles L.010-1, paragraphes 2 et 3, ainsi que des articles L.142-2 et L.142-3.

Le Conseil d'État note que le projet de loi n'instaure pas une procédure particulière avant l'adoption de la sanction. Dès lors, les dispositions protectrices découlant de la loi et du règlement, relatives à la procédure administrative non contentieuse, sont d'application. Ainsi, l'auteur de la sanction est obligé de communiquer à l'administré, avant de prononcer une sanction, les éléments de fait et de droit. L'administré peut à son tour exposer son point de vue avant la prise de la décision. L'administré dispose d'un droit d'accès au dossier administratif intégral, le tout sous peine d'annulation de la sanction administrative prononcée. Finalement, la sanction doit indiquer les motifs légaux et les circonstances de fait.

Selon le libellé du projet de loi, tel que, par ailleurs, rappelé dans l'exposé des motifs, les amendes ont un « caractère automatique », « sans personnalisation aucune ».

Le Directeur de l'ITM ne dispose dès lors d'aucune marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction et en considération du fait que le contrevenant avait – ou non – conscience de violer ses obligations.

Toute infraction, même minime, aux dispositions de la loi constatée par l'agent de l'ITM obligera le Directeur de l'ITM à prononcer une amende en hauteur du montant fixé dans le projet de loi. Le montant total de l'amende variera exclusivement selon le nombre de salariés détachés concernés, le montant total de l'amende ne pouvant toutefois être supérieur à 50.000 euros.

Le Conseil d'État estime que, ce faisant, le régime qu'il est projeté d'instaurer, viole le principe de proportionnalité des peines, notamment consacré par l'article 49, paragraphe 3, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et indirectement par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Le Conseil d'État rappelle que la directive impose à son tour le respect du principe de proportionnalité. Il insiste dès lors, sous peine d'opposition formelle, à voir remplacer l'unicité du taux de l'amende par un système accordant au Directeur de l'ITM un pouvoir d'appréciation et instaurant un montant minimal et un montant maximal.

Le Conseil d'État note encore que le projet de loi sous avis n'instaure aucun recours en réformation devant le Tribunal administratif. Si le Conseil d'État est suivi par rapport à l'exigence du remplacement de l'unicité du taux de l'amende, il insiste à voir instaurer, au regard du respect du droit de la défense, un recours en réformation dans la loi, et ce pour se conformer à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme.

Le Conseil d'État ne saisit pas le sens du paragraphe 2 de l'article sous avis. Selon le libellé proposé, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1^{er}, „lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins une des obligations lui incombant en application de l'alinéa 1^{er} ou du point 2 de l'article L.142-2.“.

Il y a d'abord lieu de relever que l'article L.142-2. comprend deux alinéas et que le point 2°, qui constitue un des éléments indispensables à l'obtention du badge social, figure à l'alinéa 1^{er}. Quelle obligation serait dès lors visée?

Le texte proposé est encore inintelligible pour autant qu'il sanctionne le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui ne se serait pas assuré que son cocontractant „n'a pas rempli l'une de ses obligations lui incombant (...)“.

Le Conseil d'État se demande si l'intention des auteurs n'était pas, le cas échéant, de sanctionner la méconnaissance, par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, d'une obligation de vérification en rapport avec le respect, par une entreprise détachante, des obligations imposées à cette dernière. Le libellé de l'article L.143-2., paragraphe 2, est en effet similaire à celui figurant à l'article L.1264-2. du code du travail français. Or, en France, la loi impose au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre ayant recours à une entreprise détachante de s'assurer que cette dernière a effectué, dès le commencement des travaux, la déclaration à l'inspection du travail – visée au Luxembourg, à l'article L.142-2., alinéa 1^{er} (article 9, paragraphe 1^{er} a) de la directive) – et que cette même entreprise détachante a désigné un représentant de l'entreprise sur le territoire national, chargé d'assurer la liaison avec l'inspection du travail (article 9, paragraphe 1^{er} e) de la directive et article L.142-2., alinéa 1^{er}, point 2°).

Les sanctions imposées, en droit français, à l'encontre du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre s'inscrivent dans les mesures permises aux termes de l'article 12 de la directive. Or, le projet de loi sous avis ne contient pas des obligations imposées au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre, similaires à celles instaurées en France. Deux solutions sont dès lors possibles : ou bien le dispositif législatif sous avis sera complété en ce sens, ou bien la sanction instaurée à l'article L.142-2., paragraphe 2, sera omise du projet de loi. Le Conseil d'État invite le législateur à instaurer une obligation, à charge du donneur d'ordre ou maître d'ouvrage, de vérifier la déclaration auprès de l'ITM et le respect de la condition figurant sous le point 2 de l'article L.142-2., paragraphe 2. Le Conseil d'État propose dès lors :

- de regrouper les dispositions figurant actuellement à l'article L.142-2 dans la version du projet de loi sous un paragraphe 1^{er} ;
- d'ajouter un nouveau paragraphe 2 à cet article, libellé comme suit :

„Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L.141-1. et L.141-2. est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa“.

Le libellé de l'article L.143-2, paragraphe 2, du projet de loi devrait se lire comme suit :

„La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.“

Par ailleurs, et dans le seul contexte du paragraphe 2 de l'article L.143-2., le Directeur de l'ITM disposera d'un pouvoir d'appréciation. L'adjectif „passible“ s'emploie en effet pour désigner le risque d'une peine.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation par rapport au paragraphe 4.

Le paragraphe 5 dispose que la cessation des travaux est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infraction aux articles.

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit du paragraphe 1^{er} en rapport avec l'exigence de proportionnalité et de personnalisation de la sanction administrative.

Il y a dès lors lieu, sous peine d'opposition formelle, de libeller le texte de manière à accorder au directeur un tel pouvoir d'appréciation en fonction des circonstances et de la gravité de l'infraction. Dans le cas où le Conseil d'État serait suivi, il y aurait lieu de prévoir également un recours en réformation.

Tout d'abord pour ce qui est du paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2, la commission note qu'il résulte des développements du Conseil d'État que le principe de légalité de l'incrimination n'est pas respecté, raison pour laquelle la Haute Corporation s'oppose formellement à ce que les infractions aux dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1 soient incluses dans celles qui sont sanctionnées administrativement.

Au vu de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose de limiter les infractions prévues à l'endroit du paragraphe 1^{er} de l'article L. 143-2 aux dispositions des articles L. 142-2, L. 142-3 et L. 281-1.

En effet, la commission estime que le fait de limiter la référence prévue au paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2 aux seules dispositions non susceptibles d'être sanctionnées pénalement devrait permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle.

Par ailleurs, le Conseil d'État estime que le libellé du texte gouvernemental ne laisse au Directeur de l'ITM aucune marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction et en considération du fait que le contrevenant avait – ou non – conscience de violer ses obligations.

Le Conseil d'État estime, par conséquent, que le régime qu'il est projeté d'instaurer viole le principe de proportionnalité des peines, notamment consacré par l'article 49, paragraphe 3 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et indirectement par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

La commission, pour donner la marge de manœuvre requise au directeur de l'administration en question, propose de prévoir un système de fourchettes variant en fonction de la gravité de l'infraction.

Le montant de l'amende ne variera donc plus exclusivement selon le nombre de salariés détachés concernés, mais également selon la gravité de l'infraction que le Directeur de l'ITM pourra apprécier au cas par cas, ce qui devrait permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle formulée par rapport à l'absence du respect du principe de la proportionnalité des peines.

Par ailleurs, par analogie à ce qui est prévu à l'endroit de l'article L. 614-13 du Code du travail, la commission propose de remplacer le délai d'un an par un délai de deux ans.

Par conséquent, la commission propose de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 1^{er} de l'article L.143-2 la teneur suivante :

*« **L.143-2 (1) Les infractions aux dispositions des articles ~~L.010-1~~, L.142-2, L.142-3 et L.281-1 sont punies passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros de ~~2.500 euros~~ par salarié détaché et de ~~5.000 euros~~ et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai ~~d'un an 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 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. »

Pour ce qui est du paragraphe 2 de l'article L.143-2, la commission estime qu'il y a lieu de reformuler ce paragraphe, cette reformulation étant la conséquence directe de la modification de l'article L.142-2 ci-dessus.

La commission propose, par conséquent, de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 2 de l'article L.143-2 la teneur suivante :

« (2) ~~Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1, lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2.~~

La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.»

Pour ce qui est du paragraphe 3 de l'article L.143-2, la commission note que d'après le raisonnement du Conseil d'État, l'article 9 de la PANC s'applique. Cet article prévoit que l'auteur de la sanction est obligé de communiquer les éléments de fait et de droit à l'administré, qui est en droit d'exposer son point de vue, avant que l'autorité puisse prononcer une sanction.

Néanmoins, au vu du fait qu'une telle procédure paraît trop lourde et trop lente, vu la nature souvent éphémère des travaux, la commission estime qu'il semble plus opportun d'opter pour la procédure déjà existante de l'injonction prévue à l'article L. 614-13 et qui est d'ores et déjà appliquée par l'ITM.

La commission estime que cette solution pourrait trouver l'accord du Conseil d'État, puisqu'il explique lui-même que la procédure administrative non contentieuse doit s'appliquer uniquement dans les cas où la loi n'instaure pas de procédure particulière.

À défaut de cette précision rendant applicable la procédure spéciale de l'injonction prévue à l'article L. 614-13², la PANC s'applique d'office sans modification supplémentaire du texte.

La commission propose, par conséquent, de conférer, par voie d'amendement, au premier alinéa du paragraphe 3 de l'article L.143-2 la teneur suivante :

« 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. »

Le paragraphe 5 dispose que la cessation des travaux est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions à certains articles du Code du travail.

Le Conseil d'État, renvoyant à ses observations à l'endroit du paragraphe 1^{er}, en rapport avec l'exigence de proportionnalité et de personnalisation de la sanction administrative, relève qu'il y a par conséquent lieu, sous peine d'opposition formelle, de libeller le texte de manière à accorder au Directeur un réel pouvoir d'appréciation en fonction des

² **Art. L. 614-13.**

(1) En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspection du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles L. 614-4 à L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au salarié une amende administrative.

(2) La notification de l'amende à l'employeur, à son délégué ou au salarié destinataire s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(3) En cas de désaccord, l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé au paragraphe (2) du présent article.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.

(5) Le montant de l'amende administrative est fixé entre € 25.- (vingt-cinq euros) et € 25.000.- (vingt-cinq mille euros).

circonstances et de la gravité de l'infraction. Dans le cas où le Conseil d'État serait suivi, il y aurait lieu de prévoir également un recours en réformation.

La commission, afin de tenir compte de la première observation du Conseil d'État, propose de reformuler le paragraphe 5 de l'article L.143-3 de la façon sous rubrique.

En ce qui concerne la demande du Conseil d'État de prévoir un recours en réformation, la commission estime que cette demande est satisfaite par l'introduction du nouvel article L.143-3.

La commission propose par conséquent de conférer, par voie d'amendement, au paragraphe 5 de l'article L.143-2 la teneur suivante :

« (5) ~~La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles L.010-1, L.142-2, et L.142-3.~~

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.

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. »

En outre, le Conseil d'État a noté dans son premier avis que le projet de loi n'instaure aucun recours en réformation devant le Tribunal administratif. Si le Conseil d'État est suivi par rapport à l'exigence du remplacement de l'unicité du taux de l'amende, il insiste à voir instaurer, au regard du respect du droit de la défense, un recours en réformation dans la loi, et ce pour se conformer à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme³.

La commission, décidant de suivre les remarques du Conseil d'État, il y a lieu de prévoir un recours en réformation devant le Tribunal administratif.

La commission propose par conséquent d'ajouter, par voie d'amendement, un article supplémentaire in fine du Chapitre III qui devrait prendre la teneur suivante :

« Art. L.143-3. Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions du présent Chapitre sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif. »

À noter que suite à cet ajout, le libellé du point 9° doit prendre la teneur suivante :

« 9° Il est ajouté un nouveau Chapitre III, comprenant les articles L.143-1 et L.143-2 à L.143-3, au Titre IV du Livre premier, de la teneur suivante : (...) »

Article 1^{er}, point 10° ajoutant un nouveau Chapitre IV, comprenant les articles L.144-1 à L.144-10, au Titre IV du Livre premier du Code du travail

Le point 10° transpose le chapitre VI de la directive relative à l'exécution transfrontalière de sanctions ou d'amendes administratives pécuniaires.

³ Cour européenne des droits de l'homme, arrêt *Silvester's Horeca Service c/ Belgique*.

Comme le Code du travail ne contient actuellement pas de dispositions relatives à l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires, un nouveau chapitre doit être créé au sein du Titre IV relatif au détachement de salariés.

L'article 145-1 énonce le champ d'application du chapitre qui couvre les 3 hypothèses : 1. lorsque le Luxembourg reconnaît et exécute sur son territoire une sanction pécuniaire ordonnée dans un autre État membre de l'Union européenne, 2. lorsque le Luxembourg adresse une telle demande à un autre État membre, et 3. la notification à un prestataire de service établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision rendue dans un autre État membre.

Les articles L.145-2 et L-145-3 définissent les notions de „décision“ et de „sanction pécuniaire“.

L'article L.145-4, en désignant l'Inspection du travail et des mines comme autorité compétente, transpose l'article 14 de la directive exécution.

L'article L.145-5 (1) énonce les conditions de transmission d'une demande adressée au Luxembourg par un autre État membre.

Cet article transpose l'article 16 de la directive qui détaille les démarches à suivre en cas de demande d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision concernant une telle sanction ou amende administrative. Cette demande doit être faite sans retard injustifié, au moyen d'un instrument uniforme. La demande doit, en outre, contenir un certain nombre d'informations (la liste n'étant pas limitative).

L'article L.145-6 reprend les motifs de refus de notification, de non-reconnaissance et de non-exécution. Cet article transpose l'article 17 de la directive qui dresse la liste des motifs pouvant être invoqués à l'appui d'un refus par l'autorité requise.

La liste des motifs énoncés est limitative et limitée au minimum nécessaire afin de ne pas mettre en péril la mise en œuvre des principes d'assistance et de reconnaissance mutuelle.

En effet, la reconnaissance des décisions infligeant une sanction ou une amende administrative et les demandes d'exécution d'une telle sanction ou amende doivent reposer sur le principe de la confiance réciproque.

L'article L.145-7 prévoit la suspension de la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière en cas de contestation ou de recours contre la sanction ou l'amende administrative au cours de la procédure d'exécution ou de notification.

Cet article transpose l'article 18 de la directive d'exécution.

Les autorités de l'État requérant auront compétence pour connaître des contestations relatives à la décision faisant l'objet de la demande de notification ou d'exécution.

L'article L.145-8 transpose le paragraphe 3 de l'article 16 de la directive exécution. Il énumère les obligations à charge de l'autorité requise. Celle-ci prend toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la demande d'exécution dans un délai maximal d'un mois à compter de la réception de la demande. Elle informe, par ailleurs, l'autorité requérante soit des suites données à sa demande, soit des motifs invoqués pour justifier le refus d'exécuter ou de notifier la décision.

Le nouvel article L.145-9 transpose l'article 19 de la directive en désignant l'Administration de l'enregistrement et des domaines comme autorité chargée du recouvrement des montants dus dans la monnaie de l'État membre requis.

La devise est celle de l'État membre requis.

Si la devise de l'État membre requérant est différente de celle de l'État membre requis, ce dernier convertit le montant de la sanction ou de l'amende dans sa propre monnaie au taux de change applicable au moment où la décision infligeant la sanction ou l'amende a été prononcée. Le recouvrement s'opère conformément aux règles en vigueur dans l'État membre requis.

L'article L.145-10 fixe les principes de transmission d'une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative adressée par le Luxembourg à un autre État membre tout en désignant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines comme autorité requérante compétente pour formuler une telle demande.

Le paragraphe 2 précise que, si une demande a été adressée par le Luxembourg à un autre État membre aux fins de notification, de reconnaissance et d'exécution, celle-ci ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

Le paragraphe 3 prévoit une exception au paragraphe précédent lorsque l'État où l'exécution a été initialement sollicitée informe le Directeur de l'Inspection du travail et des mines de la non-reconnaissance respectivement de la non-exécution de la décision en vertu de son droit national.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, n'a pas d'observation par rapport aux articles L.145-2. à L.145-4.

À l'endroit de l'article L.145-5. il y a lieu de compléter le paragraphe 1^{er} en précisant, à l'endroit de „l'autorité requérante“, qu'il s'agit bien de l'autorité requérante d'un autre État membre de l'Union.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation par rapport à l'article L.145-6. qui transpose l'article 17 de la directive.

Les articles L.145-7. à L.145-10. n'appellent pas d'observation de la part du Conseil d'État.

La commission décide ne pas suivre le Conseil d'État sur sa suggestion de supprimer l'article L.145-1 (L.144-1) dès lors qu'il estime qu'il ne contient aucun contenu normatif.

Selon le Conseil d'État, il y a lieu de compléter le paragraphe 1^{er} de l'article L.145-5 du projet de loi initial (nouvel article L.144-5) du projet de loi en précisant à l'endroit de « l'autorité requérante », qu'il s'agit bien de l'autorité requérante d'un autre État membre de l'Union.

La commission estime qu'il y a lieu de faire droit à cette remarque et de libeller le paragraphe 1^{er} de la manière suivante :

« **Art. L.144-5.** (1) La demande de notification, de reconnaissance et d'exécution adressée par l'autorité requérante d'un autre État membre de l'Union européenne à l'Inspection du travail et des mines indique au moins : (...). »

Article 1^{er}, point 11^o modifiant l'article L. 211-29 du Code du travail

Le point 11 modifie l'article L.211-29 afin de garantir l'égalité de traitement de l'employeur détachant des salariés sur le territoire à préciser par rapport à l'employeur résident en matière de tenue de registres sur le temps de travail des salariés.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, relève que ce point vise à modifier l'article L.211-29 du Code du travail en exigeant de la part de l'employeur l'inscription, sur le registre spécial ou sur un fichier séparé, „[du] début, [de] la fin et [de] la durée du travail journalier“. Cette obligation ne figure pas dans la version actuellement en vigueur de cet article.

Dans la mesure où cette obligation résulte de la directive dans le contexte des travailleurs détachés, le Conseil d'État estime que la garantie d'égalité de traitement justifie son application généralisée à tous les salariés.

La commission estime que les remarques du Conseil d'État ne nécessitent pas d'adaptations du texte du projet.

Article 1^{er}, nouveau point 12° insérant un Titre VIII intitulé « Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance » dans le Code du travail

A rappeler que, selon le Conseil d'État, les dispositions relatives à la responsabilité solidaire ne peuvent pas être reprises au sein de l'article L.010-1 du Code du travail concernant les dispositions d'ordre public, car elles ne constituent pas des dispositions d'ordre public. Le Conseil d'État propose de les insérer au sein d'un nouveau Titre VIII du Livre 2 du Code du travail (art. L. 281-1).

Le Conseil d'État souligne qu'aux termes de l'article 12 du paragraphe 3 de la directive la responsabilité visée aux paragraphes 1^{er} et 2 est limitée aux droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle entre le cocontractant et son sous-traitant « . Il estime que ce paragraphe n'est pas transposé et insiste, **sous peine d'opposition formelle**, à voir inclure le passage afférent dans la loi.

Le libellé suggéré par le Conseil d'État est compris dans la proposition de texte de l'article L.281-1. En effet, le paragraphe 6 dudit article L.281-1 prévoit que la responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant.

Vu ces développements, la commission propose d'ajouter un nouveau point 12 à l'endroit de l'article 1^{er} du projet de loi, qui se lit comme suit :

« 12° À la suite de l'article L.271-2 est inséré un nouveau titre VIII intitulé « Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance, libellé comme suit :

« Art. L.281-1.

(1) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

(2) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation. Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les paragraphes 2 et 3, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1^{er}.

(5) Les dispositions prévues aux paragraphes 1^{er} et 4 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.

(6) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant. » »

Article 1^{er}, nouveau point 13° modifiant l'article L.614-6 du Code du travail – (Article 1^{er}, ancien point 12° du projet de loi initial)

Le nouveau point 13° (ancien point 12° du projet de loi) modifie le paragraphe 1^{er} de l'article L.614-6 du Code du travail afin de prévoir que dorénavant l'Inspection du travail et des mines peut non seulement prendre des mesures d'urgence en cas d'infraction aux dispositions légales concernant la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail, mais également en cas d'infraction en matière de droit du travail.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, n'a pas d'observations à faire à l'endroit du présent point.

La commission en prend note.

Article 1^{er}, nouveau point 14° modifiant l'article L.614-8 du Code du travail– (Article 1^{er}, ancien point 13° du projet de loi initial)

Dans le même ordre d'idées, la modification de l'article L.614-8 du Code du travail par le nouveau point 14° (ancien point 13 du projet de loi) introduit la possibilité de fermeture de chantier par le directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas de non-respect du droit du travail.

La modification du paragraphe 5 de l'article L. 614-13 du Code du travail échelonne les amendes administratives selon le degré de gravité et charge l'Administration de l'enregistrement du recouvrement de celles-ci.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, note que tant à l'égard des dispositions du point 13° du projet de loi initial qu'à celles du point 14° il est renvoyé aux observations faites à l'endroit des sanctions administratives introduites sous le point 9°.

Article 1^{er}, nouveau point 15° modifiant l'article L.614-13 du Code du travail – (Article 1^{er}, ancien point 14° du projet de loi initial)

Le point 14° du projet de loi initial (nouveau point 15) procède à un échelonnement des amendes administratives selon l'infraction commise et charge l'Administration de l'enregistrement du recouvrement de ces amendes.

Le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, renvoie tant à l'égard des dispositions du point 13° du projet de loi initial qu'à l'égard de celles du point 14° du projet de loi initial aux observations faites à l'endroit des sanctions administratives introduites sous le point 9° du projet de loi initial.

En ce qui concerne les modifications apportées aux articles L. 614-8 et L. 614-13 du Code du travail, la commission considère que les deux articles sous avis tiennent largement compte des remarques du Conseil d'État formulées par rapport au point 9° de l'article 1^{er} mais, pour souligner plus clairement dans le texte de l'article L. 614-13 que le directeur de l'ITM a une marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction, la commission décide de modifier l'alinéa premier du paragraphe 5 de l'article L. 614-13.

La commission propose, par conséquent, de modifier, par voie d'amendement, l'alinéa premier du paragraphe 5 de l'article L.614-13 de la manière suivante :

« Le montant de l'amende administrative est fixé selon le degré de gravité de l'infraction par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines à :

- a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-4 ;
- b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-5 ;
- c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L.614-6 et L.614-8 à L.614-11.

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. »

Article 2, point 14° modifiant l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises

L'article 2 modifie l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité de prix et la compétitivité des entreprises prévoyant l'introduction d'un badge social pour les salariés détachés au Luxembourg permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables. Pour les autres salariés, la carte de sécurité sociale émise par le Centre commun de la sécurité sociale luxembourgeois tient lieu du badge social.

Ni le Conseil d'État, dans son premier avis du 11 octobre 2016, ni la commission n'ont d'observations à formuler.

*

Le Conseil d'État formule dans son avis du 11 octobre 2016 **une série d'observations d'ordre légistique**.

À l'**article 1^{er}, point 1°**, la subdivision des alinéas prévue à l'article L.010-1, paragraphe 2 nouveau, est à omettre.

La référence au paragraphe d'un article est à indiquer en toutes lettres. À l'endroit de l'article L.010-1., paragraphe 2, point f) en projet, il y a dès lors lieu d'écrire „(...) à l'article L.143-2., paragraphe 1^{er}“.

La fonction de „directeur de l'Inspection du travail et des mines“ est à écrire de manière uniforme avec une lettre „d“ initiale minuscule à travers l'ensemble des dispositions du projet de loi sous examen.

Article L.010-1., paragraphe 2, point e) (L.281-1., paragraphe 4, première phrase selon le Conseil d'État)

Il y a lieu de mettre le terme „sera“ à l'indicatif présent: „... le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu ...“.

Article L.010-1., paragraphe 3 (L.281-1 selon le Conseil d'État)

Si le législateur décidait de ne pas suivre le Conseil d'État dans sa proposition de texte ci-avant libellée, il y aurait néanmoins lieu de remplacer le terme „chapitre“ par „titre“ dans la mesure où l'article L.010-1 ne figure pas sous un chapitre, mais sous un titre préliminaire.

Concernant l'article L.010-1, la commission note que toutes les remarques d'ordre légistique formulées au sujet du point 1° de l'article 1^{er} du projet sont devenues superfétatoires étant donné qu'il a été décidé de reprendre la proposition de texte du Conseil d'État dans son entièreté et que ce texte tient déjà compte de ces remarques.

Point 10°

Ce point prévoit de compléter le Titre IV d'un Chapitre IV nouveau, sous l'intitulé: „Exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires“.

À signaler que le libellé de l'intitulé du chapitre contient une erreur de numérotation. En effet, le nouveau chapitre portera le numéro IV (et non pas V). La numérotation est erronée et figure dans tous les articles du même chapitre repris dans le projet de loi.

La commission décide de suivre le Conseil d'État et, en conséquence, il y a également lieu d'adapter la numérotation des articles de L.145-1 à L.145-10 en L.144-1 à L.144-10.

3. Divers

Pour ce qui est d'une augmentation considérable de la contribution dans le Fonds pour l'emploi de certaines communes dans le cadre du budget 2017, Monsieur le Ministre précise qu'il s'agit en l'occurrence d'un calcul différent des contributions des communes. De plus amples précisions à ce sujet seront fournies à la commission lors d'une prochaine réunion.

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel

02



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 24 octobre 2016

Ordre du jour :

1. 6844 Projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen des articles et de l'avis du Conseil d'État du 11.10.2016

2. 6989 Projet de loi portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen des articles et de l'avis du Conseil d'État du 11.10.2016

3. COM(2016)531 Proposition de RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL établissant la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et abrogeant le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil

Le dossier précité relève du contrôle du principe de subsidiarité.

 - Examen du document européen

4. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Gilles Baum remplaçant M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Max Hahn remplaçant M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, Mme Martine Hansen remplaçant M. Marc Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Liette Hilgert, M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Alexander Krieps, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 6844 Projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail

Le projet de loi a pour objet d'abolir la préretraite-solidarité et de réformer les autres formes de préretraite, tel que prévu par le programme gouvernemental et conformément au point n° 191 du « Zukunftspak ».

Il s'inscrit dans la visée de l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés, voire d'un relèvement de l'âge effectif à la retraite en permettant de repousser de trois ans le départ à la préretraite.

Dans son avis du 11 octobre 2016, le Conseil d'État constate dans ses considérations générales que le texte gouvernemental ne donne pas d'explication supplémentaire concernant l'échec de la préretraite-solidarité qui avait été introduite en vue de favoriser l'emploi des jeunes en contrepartie du départ à la préretraite de travailleurs plus âgés. Le Conseil d'État aurait souhaité avoir des informations notamment chiffrées appuyant ces affirmations.

Tenant compte de cette remarque, Monsieur le Ministre fournit à la commission des informations chiffrées y relatives sur base d'un document, distribué aux membres de la commission lors de la réunion et repris en annexe à ce procès-verbal. Pour le détail de ces précisions, il y a lieu de s'y référer.

En septembre 2016, le nombre de bénéficiaires à la préretraite-solidarité s'élève à 346. Le nombre d'entreprises rendues éligibles à la préretraite-solidarité par convention collective de travail s'élève à 31 en 2015, tandis que le nombre de celles rendues éligibles à la préretraite-solidarité par convention conclue avec le Ministère du Travail et de l'Emploi s'élève à 45 en 2015.

Il est précisé à cet égard que le nombre de salariés en préretraite-solidarité était en régression, cette évolution s'expliquant surtout par le fait que maints employeurs ayant eu recours à cette mesure, ont demandé l'éligibilité de leur entreprise à la préretraite-ajustement notamment à cause du gel d'embauches lié à la crises économique. L'intérêt à la préretraite-solidarité a augmenté de nouveau suite à l'annonce de l'abolition de la mesure.

Quant au nombre de bénéficiaires à la préretraite-ajustement, ce dernier s'élève à 600 en septembre 2016. A noter à cet égard qu'à l'heure actuelle, ce nombre est en augmentation, notamment dû au fait que maints employeurs ont eu régulièrement recours à la préretraite-ajustement à cause du gel d'embauche lié à la crise économique. Le nombre d'entreprises rendues éligibles à la préretraite-ajustement s'élève à 19 en 2015.

En septembre 2016, le nombre de salariés postés et de salariés de nuit, bénéficiaires à la préretraite, s'élève à 430. Ce chiffre est resté relativement constant au cours des dernières années.

Pour ce qui est de la préretraite progressive, il est précisé que le nombre total d'entreprises rendues éligibles à la préretraite progressive depuis l'entrée en vigueur de la mesure s'élève à 51, le nombre total de bénéficiaires concernés jusqu'à ce jour s'élève uniquement à 33 salariés.

Au total, le nombre de salariés en préretraite s'élève à environ 1.400 et coûte à l'État à peu près 70 millions d'euros par an.

Par le terme « départ », utilisé dans le document distribué par le Ministère du Travail, il y a lieu d'entendre « départ en préretraite ».

Pourquoi supprimer la préretraite-solidarité ? Monsieur le Ministre rappelle que le but de la préretraite-solidarité a été notamment de prévenir le chômage par des mesures de placement. En effet, afin d'éviter une hausse du chômage, cette mesure avait pour but de permettre le départ de salariés en fin de carrière libérant ainsi leur emploi pour l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi. Or, une analyse des chiffres concernant la préretraite-solidarité reflète que cette mesure n'a pas eu ces effets escomptés et n'a eu qu'un impact marginal sur le marché du travail.

Par ailleurs, il est rappelé que l'employeur ne peut bénéficier de la participation financière de l'État dans le cadre du versement de l'indemnité de préretraite-solidarité, « *à la condition que l'employeur justifie le rééquilibrage de son personnel par l'embauche effective, sous le couvert d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage, d'un ou de plusieurs demandeurs d'emploi sans emploi lui assignés par les services de placement de «l'Agence pour le développement de l'emploi», afin de pourvoir à l'emploi libéré par le salarié admis à la préretraite ou, le cas échéant, à un autre emploi rendu disponible du fait des réaffectations engendrées par la libération du poste* », conformément à l'article L. 581-6 du Code du travail. Or, cette condition d'un embauchage équivalent peut s'avérer difficile en fonction de la spécificité des secteurs respectifs notamment pour trouver un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM avec les qualifications requises.

Finalement, il est relevé que dans bon nombre de cas, ce n'est pas le groupe ciblé (notamment des personnes exerçant un travail pénible) qui a profité de cette mesure, respectivement que cette mesure a manqué son but essentiel.

Il est rappelé, que lors des consultations des partenaires sociaux dans le Comité permanent du travail et de l'emploi dans le contexte du présent projet de loi, il a été retenu que la question de la pénibilité en fonction de laquelle le droit à une préretraite peut s'ouvrir, devra faire l'objet de nouvelles discussions fondées sur des analyses en la matière. Il est précisé à cet égard que ces discussions seront poursuivies et que l'on espère trouver une position commune.

Dans ce cadre, il est également renvoyé à une table ronde, organisée par l'Inspection du travail et des mines, à laquelle Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a participé. Cette table ronde, intitulée «Promouvoir une vie active durable» a visé dans le contexte de la campagne européenne d'inciter les entreprises à adopter des programmes de politique des âges. L'âge moyen de la population active se situe actuellement auprès de 39 ans, contre 42 ans dans l'Union européenne, en raison d'un croissance emploi. Alors que l'espérance de vie se rallonge et que l'âge de départ à la retraite est fixé à 65 ans au Luxembourg, l'âge de départ à la retraite réel se situe au Luxembourg à 56,6 ans pour les hommes et 59,6 ans, pour les femmes. Le Luxembourg

connaît un taux d'emploi des plus de 55 ans de 40 % seulement, soit 10 % de moins que la moyenne européenne. Ceci aura inévitablement un impact sur le financement des pensions, alors que les entreprises, au contraire, adoptent des stratégies pour se séparer du personnel plus âgé et ne modifient pas leurs pratiques en matière de recrutement et de rétention des travailleurs plus âgés.¹ L'introduction du critère de pénibilité est, par conséquent, indispensable.

Un membre de la commission donne à considérer qu'il faudrait dans le contexte de ces analyses également tenir compte des raisons de départs en retraite respectifs. Les répercussions de la suppression de la préretraite sont, pour l'instant, difficilement prévisibles (par exemple une augmentation de la pension d'invalidité ou d'autres formes de préretraite).

La durée de la préretraite-solidarité est limitée à 3 ans, sans que les bénéficiaires soient obligés de la prendre dans son « intégralité ». Il se révèle, d'ailleurs, dans la pratique qu'au vu du fait que le versement se répartit sur ladite période avec une perte annuelle progressive de 5%, bon nombre de personnes ne la prennent pas dans son intégralité. Il est précisé à cet égard, que si environ 1400 dossiers sont actuellement en cours de traitement, en moyenne que 500 à 600 personnes ne partent en préretraite par année.

Il est noté que pour compenser l'abolition de la préretraite-solidarité, les conditions d'ouverture des régimes de la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit, ainsi que de la préretraite progressive sont rendues moins contraignantes.

Intitulé

L'intitulé du projet de loi n'appelle pas d'observations du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016.

La commission propose, par voie d'amendement, de reformuler l'intitulé du projet de loi comme suit :

« Projet de loi portant modification ~~de l'alinéa 5~~ de l'article L.521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail »

En effet, cette modification vise à éviter toute ambiguïté quant à l'alinéa visé, puisqu'un des alinéas de l'article en question est actuellement, et jusqu'au 31 décembre 2017, suspendu par application d'une loi modifiée du 3 août 2010.

Article 1^{er}

Comme le champ d'application de la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit a été élargi aux bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet par l'article L. 583-1, paragraphe 4, le corollaire en est qu'il y a lieu de modifier l'article L. 521.

En effet, l'article 1^{er} prévoit que *« L'alinéa 5 du paragraphe 1^{er} de l'article L. 521-14 du Code du travail est modifié comme suit :*

« Toutefois, la dégressivité du plafond fixée aux deux alinéas qui précèdent n'est ni applicable aux chômeurs appelés à bénéficier d'une préretraite-ajustement en vertu de l'article L. 582-2 ni aux chômeurs remplissant les conditions d'admission à la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit. Il en est de même pour les chômeurs engagés en

¹ <http://www.lequotidien.lu/politique-et-societe/une-campagne-pour-promouvoir-une-vie-active-durable/>

remplacement d'un salarié admis à la préretraite progressive conformément aux dispositions du titre VIII, chapitre IV du présent livre. » »

Cet article n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016.

Sur suggestion des agents gouvernementaux, la commission propose de remplacer par voie d'amendement la référence à l'alinéa 5 du paragraphe 1^{er} de l'article L.521-14 par « **L'alinéa 5 Le dernier alinéa** du paragraphe 1^{er} de l'article L.521-14 [...] ».

A l'instar de la modification proposée à l'endroit de l'intitulé, cette modification vise à éviter toute ambiguïté quant à l'alinéa visé puisqu'un des alinéas du paragraphe en question est actuellement et jusqu'au 31 décembre 2017, suspendu par application d'une loi modifiée du 3 août 2010.

Article 2

Le point 1°

Le point 1° de l'article 2, qui prévoit que l'intitulé „Chapitre Premier – Préretraite-solidarité“ et les dispositions légales y contenues sont abrogés, n'appelle d'observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 2°

Le point 2° de l'article 2 du texte du projet de loi prévoit que le paragraphe 3 de l'article L. 582-1 est complété par l'indication que la convention signée entre le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions n'est conclue que pour une année de calendrier. Comme il s'agit d'une mesure qui vise à accompagner une entreprise en phase de restructuration, il y a lieu de vérifier année par année non seulement la situation financière de l'entreprise visée mais également la situation économique en général.

Pour permettre une planification à plus long terme dans les entreprises ayant conclu un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi, il est proposé de prévoir par dérogation à la disposition précitée que la durée de validité de la convention à conclure en application de l'article L. 582-1 peut dépasser la durée de validité d'un an sans pouvoir cependant dépasser la durée de validité du plan social respectivement du plan de maintien dans l'emploi.

Le nouveau paragraphe 4 de l'article L. 582-1 vise à apporter plus de flexibilité au niveau de l'application de la préretraite-ajustement, disposant que « La convention conclue en application du paragraphe 1^{er} précise, le cas échéant, si elle s'applique à une ou plusieurs unités d'une entité économique et sociale. » Par ailleurs la nouvelle formulation proposée tient compte des remarques exposées par le Directeur du Trésor lors de la vérification du compte à rendre par le comptable extraordinaire en matière de préretraite. Cette disposition permet de faire bénéficier une entité économique et sociale de l'entreprise de la préretraite-ajustement tout en permettant à d'autres entités de l'entreprise d'absorber le sureffectif de l'entité qui connaît des difficultés.

Le point 2 de l'article 2 du projet de loi ne donne pas lieu à des observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 3°

Pour faciliter la lecture de l'article L. 582-2 le point 3 de l'article du 2 du projet de loi propose de subdiviser l'article L. 582-2 en sept paragraphes.

Pour éviter des abus du système généreux de la préretraite-ajustement il est ajouté au paragraphe 1^{er} l'obligation pour le salarié d'avoir une relation de travail avec l'entreprise depuis au moins cinq ans. En vue d'apprécier le respect de cette condition légale l'appartenance quinquennale est vérifiée par rapport au numéro d'identification de l'entreprise auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

Il est ajouté un nouveau paragraphe 2 prévoyant que la période d'indemnisation ne peut pas dépasser trois ans, mais qu'elle peut aller au-delà de l'âge de soixante ans sans pouvoir dépasser soixante-trois ans même si à soixante ans le salarié concerné remplit déjà les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse anticipée. Cette modification légale permet à des salariés qui pourraient déjà bénéficier d'une pension de compléter leur carrière d'assurance, étant donné qu'ils n'étaient pas prêts à quitter la vie active, souvent pour des raisons personnelles. Par ailleurs, ce changement de texte vise à tenir compte des remarques formulées par l'OCDE et d'autres institutions internationales reprochant aux autorités luxembourgeoises de ne pas encourager suffisamment les salariés à prolonger leur vie active.

Au nouveau paragraphe 3, la condition d'occupation minimale de cinq ans est réduite à un an pour les salariés en provenance d'une entreprise en faillite ou d'une entreprise en liquidation judiciaire

Au nouveau paragraphe 4, il s'agit de remplacer la référence à l'alinéa qui précède par la référence au paragraphe qui précède et d'ajouter à la faillite de l'employeur également la liquidation judiciaire afin d'être en conformité avec la directive communautaire 2002/74/CE du 23 septembre 2002.

Au nouveau paragraphe 5, aux alinéas 1^{er} et 2, les références à l'alinéa premier sont à remplacer par celle du paragraphe 1^{er}.

Les dispositions dérogatoires reprises à l'alinéa final de l'ancien article L. 582-2 sont reprises aux nouveaux paragraphes 6 et 7.

La dérogation prévue au paragraphe (6) prévoit la possibilité d'anticiper le départ en préretraite au 1er janvier de la troisième année de calendrier précédant celle au cours de laquelle le salarié remplit les conditions d'admission à la pension de vieillesse ou à la pension de vieillesse anticipée.

La dernière phrase de l'alinéa final de l'ancien article L. 582-2 est reprise au paragraphe 7 et permet d'indemniser le salarié au-delà de l'âge de soixante-trois ans accomplis et jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans accomplis à condition que le montant de la pension ne dépasse pas le montant de la pension minimale et sans que la durée d'indemnisation ne puisse dépasser trois ans. Cette disposition limite l'application de la présente dérogation à des salariés qui, après la fin de l'indemnisation de préretraite à soixante-trois ans toucheraient un montant qui ne leur permettrait pas de vivre décemment.

Ce point 3° de l'article sous examen n'appelle pas d'observations du Conseil d'État sauf pour ce qui est du paragraphe 3 dudit article.

En effet, concernant le paragraphe 3 de l'article L.582-2, qu'il est proposé de modifier, le Conseil d'État, dans son avis du 11 octobre 2016, suggère de le libeller comme suit :

« (3) La condition de la durée d'occupation minimale prévue au paragraphe 1^{er} est réduite à une année pour les salariés ayant travaillé précédemment dans une entreprise tombée en faillite ou ayant fait l'objet d'une liquidation judiciaire. »

La commission décide de suivre la suggestion du Conseil d'État et de libeller le paragraphe 3 de l'article L.582-2 de la manière suivante :

« (3) La condition de la durée d'occupation minimale prévue au paragraphe ~~(1)~~ 1^{er} est réduite à une année pour les salariés en provenance d'une ayant travaillé précédemment dans une entreprise tombée en faillite ou en ayant fait l'objet d'une liquidation judiciaire. »

Le point 4°

Le point 4° de l'article 2 du projet de loi initial prévoit de compléter le paragraphe 1^{er} de l'article L. 582-3 par deux alinéas.

Le premier alinéa prévoit que l'Agence pour le développement de l'emploi se prononce sur les relations que l'entreprise a entretenues avec elle au cours des trois années précédant l'introduction de la demande.

Le Conseil d'État, dans son avis du 11 octobre 2016, s'interroge sur la raison d'être du premier alinéa qu'il est proposé d'ajouter à l'article L.582-3, et plus particulièrement sur la raison d'être de l'avis de l'Agence pour le développement de l'emploi. En effet, l'avis du Comité de conjoncture doit obligatoirement figurer dans la prise de décision et porte par ailleurs, sur des arguments économiques et financiers ayant une influence directe sur la prise de décision. Si l'avis de l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas d'impact sur la prise de décision, le Conseil d'État suggère d'en faire abstraction dans le libellé visé. Au cas contraire, il faudrait préciser davantage la portée de cet avis et encadrer de façon normative les éléments qu'il contient. En effet, les termes « sur les relations que l'entreprise a entretenues avec elle » sont vagues et laissent la porte ouverte à toute interprétation.

La commission décide de suivre l'argumentaire du Conseil d'État. Ainsi, il sera fait abstraction de l'avis de l'ADEM. Par conséquent, le premier alinéa est à supprimer par lequel le projet de loi propose de compléter le paragraphe 1^{er} de l'article L.582-3.

Pour ce qui est du deuxième alinéa, qu'il est proposé d'ajouter à l'article L.582-3, en vue de combler l'actuel vide juridique, il est prévu d'ajouter un alinéa indiquant que la participation aux charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite n'est ni applicable à la partie « indemnité compensatoire en matière de reclassement » ni à la partie « aide temporaire au réemploi » visées au règlement grand-ducal applicable.

Le deuxième alinéa ne donne pas lieu à des observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 5°

Le point 5° prévoit de modifier l'article L. 583-1 et de le subdiviser en cinq paragraphes.

En effet, au premier paragraphe, à l'instar de ce qui est prévu pour la préretraite-ajustement, il est également ajouté en l'occurrence une condition minimale d'occupation du salarié de cinq ans auprès de l'employeur qui présente la demande.

Quel est le but visé par l'ajout de cette condition ? Monsieur le Ministre rappelle que par le présent projet de loi, le système avantageux de la préretraite sera maintenu (contrairement à ce qui est le cas dans d'autres pays d'Europe), mais dans une version modifiée. Plus particulièrement, par l'introduction de la condition minimale d'occupation du salarié de cinq ans auprès de l'entreprise requérante au moment de l'introduction de la demande d'admission à la préretraite, il est notamment visé de lutter contre les tentatives d'abus de certains employeurs étrangers dans certains secteurs, envoyant leurs salariés peu avant d'atteindre l'âge de la retraite au Luxembourg afin de leur faire bénéficier du système de la préretraite à charge du système social luxembourgeois.

Au paragraphe 2, il est tenu compte de la pénibilité du travail de nuit, presté dans le mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives ou en poste fixe de nuit et sur les conséquences que ce mode de travail peut avoir sur l'organisme humain pour réduire le nombre d'années de travail accomplies de vingt à quinze ans, en prenant en compte les vingt-cinq années précédant immédiatement le départ en préretraite. Un règlement grand-ducal définit le poste de nuit. Il est ajouté un troisième alinéa au paragraphe (2) prévoyant que la condition d'occupation minimale est réduite à un an au cas où il s'agit de salariés en provenance d'une entreprise en faillite ou d'une entreprise en liquidation judiciaire.

Au dernier alinéa du paragraphe 2 la référence au premier alinéa est remplacée par la référence au premier alinéa du paragraphe 1^{er}

Le paragraphe 3 prévoit que la période d'indemnisation en préretraite ne peut, en principe, pas dépasser trois années entières et prend fin à l'âge de soixante-trois ans accomplis sauf pour les salariés n'ayant pas encore droit à une pension de vieillesse anticipée avant l'âge de soixante-cinq ans accomplis.

Le paragraphe 4 crée la possibilité pour les salariés occupés dans une entreprise éligible à la préretraite-ajustement et remplissant les conditions d'admission à une préretraite pour travail posté ou de nuit de bénéficier de la préretraite au plus tôt à partir du 1^{er} janvier de la troisième année de calendrier précédant celle au cours de laquelle ces salariés viennent à remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension.

L'entreprise qui est tenue de participer au coût engendré par le versement de l'indemnité de préretraite dans le cadre de la préretraite-ajustement devra également participer au coût résultant de la période d'indemnisation se situant avant l'accomplissement de l'âge à partir duquel le départ à la préretraite pourrait se faire en application du paragraphe 1^{er}

Un nouveau paragraphe 5 prévoit la possibilité d'élargir le champ d'application au demandeur d'emploi indemnisé ayant fait l'objet d'un licenciement collectif, d'un licenciement pour un motif non inhérent à sa personne ou d'une cessation de la relation de travail dans le cas d'une faillite ou liquidation judiciaire de l'employeur.

Le Conseil d'État, dans son avis du 11 octobre 2016, soulève que l'alinéa 2 du paragraphe 1^{er} de l'article L.583-1, qu'il est proposé de modifier, prévoit qu'un règlement grand-ducal « *définit la notion de travail de nuit au sens du présent paragraphe* ». Or, les droits des travailleurs sont, d'après l'article 11(5) de la Constitution, une matière réservée à la loi formelle. Néanmoins, selon l'article 32(3) de la Constitution, dans sa version en vigueur au moment de l'adoption du présent avis, un règlement grand-ducal pris en exécution d'une disposition législative en la matière ne saurait être pris que si les fins, conditions et modalités des dispositions à insérer dans le règlement grand-ducal sont fixées dans la loi. Le Conseil d'État s'oppose ainsi formellement au libellé proposé.

En vue de clarifier le texte, la commission propose par voie d'amendement d'ajouter l'obligation d'avoir effectué des postes de nuit dans le cadre du travail organisé par équipes successives.

L'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} et l'alinéa 1^{er} du paragraphe 2 prendraient alors la teneur suivante :

« Art. L.583-1 (1) Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins, ayant été occupé pendant cinq années au moins auprès de l'employeur qui introduit la demande, et justifiant de vingt années au moins de travail posté dans le cadre d'un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives, **comprenant obligatoirement un poste de nuit**, a droit à l'admission à la préretraite et au versement par l'employeur d'une indemnité de préretraite dans les conditions et selon les modalités visées à l'article L.585-1 au plus tôt trois années avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

(2) Par dérogation au paragraphe 1^{er} le salarié justifiant de quinze années de travail prestées dans le cadre d'un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives, **comprenant obligatoirement un poste de nuit**, ou en poste fixe de nuit au cours des vingt-cinq années précédant immédiatement le départ en préretraite peut également prétendre à l'Admission à la préretraite. (...) »

A noter, que ceci n'a pas été soulevé par le Conseil d'État, mais il a été constaté en pratique que cet ajout pourrait être très efficace pour éviter tout équivoque.

Pour ce qui est de l'opposition formelle formulée par le Conseil d'État quant à la disposition prévoyant qu'un règlement grand-ducal définit la notion de travail de nuit alors que les droits des salariés sont une matière réservée à la loi conformément à l'article 32 (3) de la Constitution, il est proposé, par voie d'amendement de remplacer les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1^{er} de l'article L.583-1 par 2 nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« Le salarié sollicitant le bénéfice de la préretraite pour travail posté ou de nuit doit apporter la preuve d'avoir été affecté pendant au moins vingt pour cent de la durée de travail mensuelle normale dans la fourchette de temps comprise entre 22.00 heures et 6.00 heures au cours de la période de référence visée aux paragraphes 1^{er} et 2 du présent article.

Il en est de même du salarié justifiant de vingt années de travail prestées en poste fixe de nuit tel que défini à l'article L.211-14 pour autant que son temps de travail normal corresponde au moins à cinquante pour cent d'un poste à temps plein.»

Par ailleurs, il est proposé de supprimer à l'alinéa 1^{er} du paragraphe 2 de l'article L. 583-1 la dernière phrase relative au règlement grand-ducal.

Les paragraphes 2 à 5 ne donnent pas lieu à des observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 6°

Au point 6° de l'article 2 du projet de loi initial, il est prévu, à l'endroit du paragraphe 2 de l'article L. 583-3, d'adapter la terminologie relative aux organes de représentation des salariés par rapport au nouveau texte concernant le dialogue social.

Ce point ne donne pas lieu à des observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 7°

Le point 7° prévoit de modifier le paragraphe 1^{er} de l'article L. 583-4 de la teneur suivante :
« La décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'une demande de concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite pour travail posté ou de nuit lui présentée par l'employeur, après consultation de la délégation du personnel de l'entreprise; l'employeur est obligé de présenter la demande précitée au plus tard un mois avant l'ouverture des droits. Passé ce délai, le remboursement du Fonds pour l'emploi prend effet le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite.

L'employeur devra communiquer, par les moyens appropriés, la liste des départs en préretraite des salariés concernés à la délégation du personnel de l'entreprise. »

En effet, concernant l'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er}, dans le texte actuel, l'indication que l'employeur doit présenter un relevé des salariés venant à remplir les conditions d'admission à la préretraite est remplacée par la demande de concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite pour travail posté ou de nuit. Par ailleurs les formulaires à présenter pour solliciter le bénéfice de la préretraite reprennent la même terminologie.

Le texte actuel, qui prévoit un délai est muet sur les conséquences du non-respect par l'employeur de ce délai. De ce fait il est proposé que le remboursement ne prenne effet que le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite.

La terminologie relative aux organes de représentation des salariés est Adaptée par rapport au nouveau texte concernant le dialogue social.

Concernant l'alinéa 2 du paragraphe (1), il est prévu d'adapter la terminologie dudit alinéa de l'article L. 583-4, actuel où au lieu de parler de relevé, on indique que l'employeur devra communiquer par les moyens appropriés, comme par exemple par envoi d'un courrier électronique, la liste des départs en préretraite des salariés concernés à la délégation du personnel de l'entreprise.

Pour ce qui est du paragraphe 2 de l'article L-583-4, il est prévu de redresser une erreur matérielle en remplaçant le renvoi à l'article L. 582-3 par le renvoi aux dispositions de l'article L. 583-2.

Ce point 7° ne donne pas lieu à des observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 8°

Le point 8° de l'article 2 du projet de loi prévoit de modifier l'alinéa 2 de l'article L. 584-1 en adaptant la terminologie de l'alinéa 2 de l'article L. 584-1 à celle utilisée dans le cadre de la nouvelle législation proposée en matière de dialogue social. Les termes « délégation compétente », ou, à défaut, « comité mixte d'entreprise » sont à remplacer par les termes « délégation du personnel de l'entreprise ».

Ce point ne donne pas lieu à des observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 9°

Le point 9° de l'article 2 du projet de loi initial prévoit de modifier l'article L. 584-2 et de le subdiviser en quatre paragraphes.

En effet, le paragraphe 1^{er} énumère les conditions qui doivent être remplies par le salarié sollicitant le bénéfice de la préretraite progressive:

- être âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins;
- occuper un poste comportant une durée de travail d'au moins soixante-quinze pour cent d'un poste à temps plein depuis au moins cinq ans auprès de l'employeur qui introduit la demande;
- être occupé dans une entreprise éligible à la mesure;
- accepter une réduction du temps de travail;
- avoir un droit à pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée au moment de la fin de l'indemnisation en préretraite.

Le paragraphe 2 confère un droit à la préretraite progressive au salarié occupé dans une entreprise où la préretraite progressive a été négociée dans le cadre d'une convention collective.

Le paragraphe 3 précise que le salarié occupé dans une entreprise ayant signé une convention spéciale avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, avec l'accord de son employeur, solliciter le bénéfice de l'admission au régime de la préretraite progressive.

Le paragraphe 4 définit la durée d'indemnisation qui peut aller au-delà de l'âge de soixante ans du salarié préretraité sans pouvoir excéder une durée maximale de trois années.

Le point 9° ne donne pas lieu à observation ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 10°

Le point 10° du projet de loi prévoit de modifier l'article L. 584-3. Il est visé de maintenir la subdivision en paragraphes à l'endroit dudit article L. 584-3, mais pour faciliter l'application du texte, les différents paragraphes sont réorganisés et un paragraphe nouveau est ajouté. La condition de la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif en préretraite est abandonnée.

Le paragraphe 1^{er} précise que l'embauche compensatrice pourra se faire sous le couvert d'un contrat de travail à temps plein, à temps partiel, à chaque fois sous forme d'un contrat à durée indéterminée, ou sous la forme d'un contrat d'apprentissage. Ces précisions figurent à l'actuel paragraphe 2 de l'article L. 584-4.

Le même paragraphe 1^{er} énumère en six points les différentes alternatives offertes à l'employeur en relation avec les embauches à réaliser pour avoir droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi, dans le cadre de la préretraite progressive. Par rapport au texte actuel, de nouvelles options ont été ajoutées, qui sont reprises ci-dessous sous les points 2., 3., 5. et 6.

Les différentes possibilités sont les suivantes:

- au point 1°, il est prévu que l'entreprise peut engager des chômeurs indemnisés ou des demandeurs d'emploi. Pour ces derniers il a été ajouté qu'ils doivent être sans emploi et la durée d'inscription a été diminuée de six à trois mois et peut être réduite, dans des cas exceptionnels, à un mois, sur avis de l'Agence pour le développement de l'emploi;

- au point 2°, est également pris en compte l'engagement définitif des salariés dont le contrat à durée déterminée a été précédé d'une période d'indemnisation au chômage respectivement d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi sans emploi sous réserve que le salarié ait été proposé par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi;
- au point 3°, est également pris en compte l'engagement sous le couvert d'un contrat à durée indéterminée, d'un ou de plusieurs demandeurs d'emploi sans emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi;
- au point 4°, est également pris en compte l'engagement, sous le couvert d'un contrat à durée indéterminée, de salariés ou d'apprentis provenant d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles ou structurelles à condition qu'ils soient exposés à un risque de licenciement;
- au point 5°, est également pris en compte l'engagement, sous le couvert d'un contrat à durée indéterminée, de salariés provenant d'une entreprise ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- au point 6°, est également pris en compte l'engagement définitif de salariés provenant d'une entreprise en faillite. Dans un souci du respect de la directive communautaire 2002/74/CE du 23 septembre 2002, l'engagement de salariés provenant d'une entreprise en liquidation judiciaire est également accepté.

Le premier alinéa des paragraphes 4 et 5 actuels deviennent le paragraphe (2) qui définit la période pendant laquelle les embauches effectuées sous contrat à durée indéterminée peuvent être prises en considération.

Le deuxième alinéa des paragraphes 4 et 5 actuels deviennent le paragraphe (3) qui définit la période pendant laquelle les embauches effectuées sous contrat d'apprentissage peuvent être prises en considération et la référence à l'alinéa est remplacée par celle du paragraphe 3.

Un nouveau paragraphe 4 permet à l'entreprise de faire des embauches de compensation d'une entité économique et sociale à l'autre. Cette nouvelle disposition permet à une entreprise organisée sous différentes entités de remplacer des départs à la préretraite progressive dans une entité en difficulté par une embauche dans une autre entité ayant un besoin en personnel.

Le premier alinéa du paragraphe 6 actuel devient le paragraphe (5) et la référence aux paragraphes 1^{er} à 3 est remplacée par la référence au paragraphe 1^{er}.

Le deuxième alinéa du paragraphe (6) actuel devient le paragraphe (6) qui permet au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions de donner une dispense de l'embauche compensatrice aux entreprises ayant eu recours à la préretraite progressive et qui connaissent des difficultés conjoncturelles ou structurelles. Cette dispense ne s'appliquera qu'aux dossiers déjà en cours au moment du constat de la détérioration de la situation de l'entreprise et permettra de continuer les remboursements du Fonds pour l'emploi, même si les conditions d'application de l'article L. 584-3 ne sont plus remplies.

Un nouveau paragraphe 7 rend possible un départ à la préretraite progressive sans embauche compensatrice dans des entreprises éligibles tant à la préretraite-ajustement qu'à la préretraite progressive. Cette disposition permet à l'employeur de continuer à occuper encore partiellement des salariés faisant partie du sureffectif sans devoir renoncer complètement à leur expérience professionnelle confirmée. D'un autre côté cette disposition

donnera la possibilité aux salariés de se familiariser avec le passage de la vie active à la retraite. Il est précisé dans un alinéa final que le taux de participation défini en application de l'article L. 582-3 s'appliquera également aux départs en préretraite progressive dans les entreprises éligibles à la préretraite-ajustement.

Dans son avis du 11 octobre 2016, le Conseil d'État propose de remplacer les termes « visée à l'article L.585-1 » par l'expression « *calculée conformément aux dispositions de l'article L.585-1* ».

La commission décide de suivre la suggestion de texte du Conseil d'État. La première phrase du paragraphe 1^{er} de l'article L. 584-3 prendra dès lors la teneur suivante :

« (1) Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite calculée conformément aux dispositions de l'article L.585-1 y compris la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité, à condition que l'employeur justifie l'embauche effective, sous le couvert d'un contrat de travail à temps plein ou d'un contrat de travail à temps partiel conclu à durée indéterminée, ou d'un contrat d'apprentissage : »

Le point 11°

Le point 11° prévoit de modifier l'alinéa 3 de l'article L. 584-4. Plus particulièrement, le paragraphe 2 actuel de l'article L. 584-4 est intégré au paragraphe 1^{er} de l'article L. 584-3. De ce fait, la subdivision en paragraphes devient superfétatoire.

Il est précisé que la durée de travail à temps partiel du salarié admis à la préretraite progressive est à proratiser par rapport à la durée antérieure du travail, qui doit avoir été égale à au moins soixante-quinze pour cent d'un poste de travail à temps plein.

Le point 11° ne donne pas lieu à des observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 12°

Le point 12° prévoit de modifier l'alinéa 1^{er} de l'article L. 584-5. En effet, il y a lieu de rectifier une erreur matérielle à l'article L. 584-5 et de remplacer la référence à l'article L. 581-1 par la référence à l'article L.584-1.

Par ailleurs, la terminologie de l'article L. 584-5 est à adapter à celle utilisée dans le cadre de la nouvelle législation proposée en matière de dialogue social.

Le point 12° ne donne pas lieu à observation ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 13°

Le point 13° prévoit de modifier les paragraphes 1^{er} à 5 de l'article L. 585-1. En effet, pour aller à l'encontre des abus constatés depuis des années en ce qui concerne le salaire mensuel et la partie variable du revenu à prendre en compte pour la définition du salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de préretraite, il est proposé d'étendre la période de référence de trois à douze mois.

-

Au paragraphe 1^{er} de l'article L. 585-1 le terme « touché » est remplacé par le terme « dus » pour éviter que le salaire de référence ne comprenne des éléments de salaire

dépassant la période de référence des douze mois précédant immédiatement le départ en préretraite. Ce changement de terminologie permet de prendre en compte le fait que maintes entreprises paient la partie variable du salaire, comme, par exemple, les suppléments pour travail de dimanche, nuit ou jour férié, avec un retard.

Au paragraphe 2, il est précisé que l'indemnité de préretraite des chômeurs remplissant les conditions d'admission à la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit au cours de leur indemnisation au chômage est égale au montant de l'indemnité de chômage complet à l'instar des chômeurs provenant d'une entreprise éligible à la préretraite-ajustement.

Au paragraphe 1^{er}, il est proposé de rendre obligatoire, pour le calcul du salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de préretraite, de prendre la moyenne annuelle du salaire mensuel brut ainsi que la moyenne de la partie variable du revenu de l'année précédant le départ en préretraite. Par conséquent, la première phrase du paragraphe 4 de l'article L. 585-1 devient superfétatoire. La possibilité d'étendre, par décision ministérielle, la période de référence jusqu'à dix-huit mois est maintenue.

En vue de faciliter l'application du texte concernant les différents composants du revenu à prendre en compte pour la détermination du salaire de référence, il est proposé de procéder par une énumération. Pour ce qui est de la prise en compte de la gratification, il est prévu de tabler sur la moyenne des montants alloués pour les trois années précédant immédiatement le départ en préretraite. Cette précision est nécessaire pour éviter des abus constatés en matière d'allocation d'une gratification extraordinairement élevée et comprenant une partie pouvant être qualifiée de cadeau de départ.

Par rapport au texte actuel, trois éléments sont ajoutés, à savoir, sous un ad 5 la prise en compte de l'indemnité compensatoire visée au paragraphe 3 de l'article L. 551-2; sous un ad 6 l'aide temporaire au réemploi; et sous un ad 7 les pertes de salaire subies par le salarié au cours de la période de référence au titre de chômage partiel ou de chômage dû aux intempéries ou en cas de chômage accidentel ou technique. Ces ajouts servent à combler un vide juridique et à enlever une incertitude en ce qui concerne les différents éléments de calcul à prendre en compte lors de la définition de la base servant au calcul de l'indemnité de préretraite.

Dans son avis du 11 octobre 2016, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle pour non-respect de la hiérarchie des normes, d'enlever la référence au règlement grand-ducal au point 6 du paragraphe 5 de l'article L.585-1 qu'il est proposé de modifier. Il y a lieu d'inclure en lieu et place la référence à l'article du Code du travail ou à la disposition légale en vertu duquel ou de laquelle le règlement grand-ducal visé a été pris.

Afin de tenir compte de la remarque du Conseil d'État, la commission propose de modifier, par voie d'amendement, le point 6 du paragraphe 5 de l'article L.585-1 comme suit :

« 6. L'aide temporaire au réemploi ~~prévues au règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique, jusqu'à la fin des quarante-huit mois suivant l'attribution de l'aide; visée au point 9 du paragraphe 1^{er} de l'article L.631-2 ; (...)~~ »

Dans ce contexte, il est précisé qu'à ce stade, et en attendant que le projet de loi portant modification 1) du Code du travail, 2) de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs, 3) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ait passé la

procédure législative, le point 9 du paragraphe 1^{er} de l'article L.631-2 est en effet la seule référence légale à l'aide au réemploi.

Tenant compte de cette opposition formelle justifiée en ce qui concerne la hiérarchie des normes, il y a également lieu de modifier par voie d'amendement le deuxième alinéa de la modification proposée à l'endroit du point 4 de l'article 2 du projet de loi.

Ainsi, et en combinaison avec l'observation faite en ce qui concerne le point 4 de l'article 2 du projet de loi, le nouveau point 4° se lira comme suit :

« 4° Le paragraphe 1er de l'article L.582-3 est complété par ~~deux un~~ alinéas de la teneur suivante :

~~« Dans ce contexte l'Agence pour le développement de l'emploi se prononce sur les relations que l'entreprise a entretenues avec elle au cours des trois années précédant l'introduction de la demande.~~

La participation aux charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite n'est ni applicable à la partie indemnité compensatoire prévue ~~à l'article L. 551-2 ni à la partie aide temporaire au réemploi visée au règlement grand ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution~~ **1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique** à l'article L.551-2 ni à la partie aide au réemploi visée au ad 9 du paragraphe 1^{er} de l'article L.631-2.» »

Par ailleurs, afin de rectifier une erreur matérielle, il y a lieu de modifier le paragraphe 3 de l'article L.585-1 du point 13° de l'article 2 du projet de loi, en remplaçant la référence à l'alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L.582-2 par celle au paragraphe 6 du même article, qui prend dès lors la teneur suivante :

« 13° Les paragraphes 1^{er} à 5 de l'article L. 585-1 sont modifiés comme suit:

« (...)

(3) En cas d'application de l'alinéa 2 du paragraphe ~~(5)~~ **6** de l'article L. 582-2, l'indemnité mensuelle de préretraite servie au salarié admis à la préretraite est calculée sur base du salaire mensuel brut auquel le salarié a droit pour le mois au cours duquel il vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite, conformément au paragraphe 1^{er} de l'article L. 582-2. » »

Le point 14°

Le point 14 prévoit de modifier au paragraphe 1^{er} de l'article L. 585-3, les références visées aux points 2. et 3.

En effet, en raison de l'abolition de la préretraite-solidarité, les références aux ads 2. et 3. de l'article L. 585-3 actuel sont à remplacer par les références suivantes: au ad 2. il y a lieu de citer l'article L. 584-3 et au ad 3. l'article L. 584-7.

Le point 14° ne donne pas lieu à des observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 15°

Le point 15° prévoit de modifier les paragraphes 1^{er} et 3 de l'article L. 585-4.

Plus particulièrement, au paragraphe (1) de l'article L. 585-4 actuel, les références aux articles L.581-2 et L. 583-1 sont remplacées par celles aux articles L. 583-1 et L. 584-2. Ces modifications s'imposent en raison de l'abolition du régime de la préretraite-solidarité et de l'oubli de faire référence à la préretraite progressive.

Dans un souci du respect de la directive communautaire 2002/74/CE du 23 septembre 2002, le versement de l'indemnité de préretraite par le Fonds pour l'emploi est également de droit en cas de liquidation judiciaire.

Au paragraphe 3 est ajouté un deuxième alinéa pour combler un vide juridique visant la situation du salarié admis en préretraite progressive qui risque de ne plus toucher son salaire en raison de la cessation des affaires de son employeur. Dans ce cas il touchera l'indemnité de chômage proratisée.

Le point 15° ne donne pas lieu à des observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 16°

Le point 16° prévoit de modifier le point 2. de l'article L. 585-6.

En effet, pour les mêmes raisons déjà évoquées sous l'article 3, alinéa 2, le point 2. de l'article L. 585-6 est modifié pour permettre aux salariés de bénéficier de la préretraite jusqu'à l'âge de soixante-trois ans accomplis.

Au même point 2. la référence à l'alinéa final de l'article L. 582-2 doit être Adaptée en indiquant qu'il s'agit du dernier alinéa du paragraphe (5) de l'article L. 582-2., en raison de la subdivision en paragraphes de l'article précité.

Le point 16 ne donne pas lieu à des observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 17°

Le point 17° prévoit de modifier le paragraphe 4 de l'article L. 585-7

Plus particulièrement, en raison de la réécriture de l'article L. 584-3, il y lieu de changer la référence figurant au paragraphe 4 de l'article L. 585-7 actuel en celle du paragraphe 5 de l'article L. 584-3.

Le point 17° ne donne pas lieu à des observations ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 18°

Le point 18° prévoit de modifier l'article L. 586-1.

En effet, les références citées à l'article L. 586-1 actuel sont modifiées: l'article L. 581-6 est abandonné en raison de l'abolition de la préretraite-solidarité, et l'article L. 584-3 est ajouté alors qu'il avait été oublié de le reprendre dans l'énumération de l'article L. 586-1 actuel.

En vue d'une simplification administrative, un délai d'introduction des décomptes mensuels de six mois est retenu. Passé ce délai, la liquidation des montants réclamés peut être refusée.

Le point 18° ne donne pas lieu à observation ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 19°

Le point 19° prévoit de modifier l'intitulé du Chapitre IX comme suit : « *Chapitre IX – Dispositions financières et relatives à l'accès aux données* ».

Le point 19° ne donne pas lieu à observation ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016 ni de la part de la commission.

Le point 20°

Le point 20° prévoit que le Chapitre IX est à compléter par un nouvel article L. 589-2 concernant la fourniture de données contenues dans les banques de données gérées par le Centre commun de la sécurité sociale. Plus particulièrement, il est disposé que « Le Centre commun de la sécurité sociale est tenu de transmettre par la voie informatique au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur sa demande, les données contenues dans les banques de données gérées par le Centre, en vue de la mise en oeuvre du présent Titre. Les modalités d'application du présent alinéa peuvent être précisées par un règlement grand-ducal qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent Titre. » En effet, par cette disposition il est visé de permettre aux agents en charge du suivi des dossiers de vérifier si les conditions des cinq années d'occupation auprès de l'employeur présentant la demande d'Admission à la préretraite sont remplies dans le chef des futurs bénéficiaires. Pour être à même de vérifier l'exactitude des salaires déclarés il s'avère indispensable de consulter les banques de données gérées par le Centre commun de la sécurité sociale.

Dans son avis du 11 octobre 2016, le Conseil d'État soulève que le libellé proposé prévoit qu'un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'application et les données à fournir. Il peut s'accommoder du fait que le règlement grand-ducal puisse préciser les modalités d'application étant donné que les fins, conditions et modalités sont suffisamment décrites par la première phrase du libellé. Cependant, sous peine d'opposition formelle pour non-respect des dispositions de l'article 32(3) de la Constitution dans sa version en vigueur au moment de l'Adoption du présent avis, le Conseil d'État demande de supprimer le bout de phrase « *qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent Titre* ». En effet, la protection de la vie privée constitue, en vertu de l'article 11(3) de la Constitution, une matière réservée à la loi formelle, les exceptions ne pouvant être établies que par la loi.

En vue de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose par voie d'amendement d'enlever toute référence à un règlement grand-ducal et de reformuler l'article L.589-2 de la manière suivante:

« Art. L.589-2 Le Centre commun de la sécurité sociale est tenu de transmettre par la voie informatique au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur sa demande, les données contenues dans les banques de données gérées par le Centre, en vue de la mise en oeuvre du présent Titre. ~~Les modalités d'application du présent alinéa peuvent être précisées par un règlement grand-ducal qui détermine également les données à fournir par les~~

~~employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent Titre. Les données qui sont fournies par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale et transmises au ministère en vue de consultation sont le synoptique des affiliations ainsi que la gestion des salaires, traitement du fichier salaires. »~~

Nouveau point 21°

En vue de moderniser le texte de la législation en vigueur, sur suggestion des agents gouvernementaux, la commission propose de supprimer par voie d'amendement le dernier bout de phrase du paragraphe 1^{er} de l'article L.584-6 relatif à la définition de la forme et du contenu du formulaire-type par un règlement ministériel. Le paragraphe 1^{er} dudit article prendra dès lors la teneur suivante :

« 21°Le paragraphe 1^{er} de l'article L. 584-6 est modifié comme suit :
« L.584-6. (1) L'employeur sollicitant le concours du Fonds pour l'emploi adresse au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une requête sur la base d'un formulaire-type dont la forme et le contenu sont définis par règlement ministériel. » »

Article 3

Afin de tenir compte des contrats collectifs et conventions qui sont d'application au moment de l'entrée en vigueur de la loi, l'article 3 prévoit par dérogation au point 2° de l'article 1. de la présente loi, les articles L. 581-1 à L. 581-9 concernant la préretraite-solidarité resteront en vigueur dans les entreprises couvertes soit par des conventions collectives de travail en cours d'application, soit par des conventions signées avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, pendant une durée maximale de trois ans à compter de leur signature.

Cet article n'appelle pas des observations de la part du Conseil d'État dans son avis du 11 octobre 2016.

Afin de rectifier une erreur matérielle, la commission relève, sur suggestion des agents gouvernementaux, qu'il y a lieu de remplacer par voie d'amendement la référence « au point 2 de l'article 1^{er}» par « au point 1° de l'article 2 ».

L'article 3 prend dès lors la teneur suivante :

« Art. 3. Par dérogation au ~~point 2° de l'article 1.~~ point 1° de l'article 2 de la présente loi, les articles L. 581-1 à L. 581-9 concernant la préretraite-solidarité resteront en vigueur dans les entreprises couvertes soit par des conventions collectives de travail en cours d'application, soit par des conventions signées avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, pendant une durée maximale de trois ans à compter de leur signature. »

Nouvel article 4

Sur suggestion des agents gouvernementaux, la commission propose d'ajouter un nouvel article 4 au projet de loi, relatif à l'entrée en vigueur des dispositions notamment concernant à la préretraite solidarité qui sera abrogée.

En effet il importe de distinguer entre l'entrée en vigueur des dispositions relatives à cette abrogation par rapport à la date d'entrée en vigueur des autres dispositions du projet.

Alors que ces dernières pourront entrer en vigueur conformément aux règles générales, c'est-à-dire 3 jours francs après la publication du texte au Mémorial, **l'abolition de la préretraite-solidarité doit être différée dans le temps pour tenir compte notamment des demandes en cours.

« Art.4. Le point 1 de l'article 2 de la présente loi entre en vigueur 6 mois après le premier jour du mois qui suit sa publication. »

A la question de savoir si le report proposé de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions est suffisamment long, il est rappelé que les articles L. 581-1 à L. 581-9 concernant la préretraite-solidarité resteront en vigueur dans les entreprises couvertes soit par des conventions collectives de travail en cours d'application, soit par des conventions signées avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, pendant une durée maximale de trois ans à compter de leur signature. Pour ce qui est des salariés qui ne sont pas couverts par une convention collective, il est affirmé que ces derniers seront suffisamment informés. A noter que les entreprises ont toujours la possibilité de conclure des conventions y relatives tant que les dispositions concernant la préretraite solidarité sont encore en vigueur.

*

Observations d'ordre légistique

Dans son avis du 11 octobre 2016, le Conseil d'État fait encore une série d'observations d'ordre légistique.

En effet, tout d'abord, il observe, de manière générale, qu'il y a lieu d'indiquer avec précision les modifications ponctuelles qui sont opérées aux textes existants, car le remplacement intégral d'un libellé où seulement une référence ou quelques termes sont modifiés pourrait amener le lecteur à supposer que la modification est plus importante qu'elle ne l'est en réalité.

La commission en prend acte, mais décide de ne pas suivre le Conseil d'État sur ce point. Il pourrait, le cas échéant, en être tenu compte dans le cadre des futurs projets de loi.

Un membre de la commission note que ceci pourrait, néanmoins, s'avérer difficile dans le contexte de modifications ponctuelles d'un article à l'intérieur d'un Code juridique. Dans ces conditions, il serait plus facile de modifier l'article dans son ensemble, qu'un bout de phrase, et ceci notamment également afin d'éviter des sources d'erreurs potentielles.

Concernant plus particulièrement les articles 1^{er} à 3, le Conseil d'État note qu'il y a lieu d'écrire « Art. 1^{er} ».

En outre, l'indication des paragraphes est à mettre entre parenthèses lors de la subdivision des articles. Par contre, lors de la référence à un paragraphe dans le libellé du texte, le numéro de paragraphe n'est pas à faire figurer entre parenthèses.

Finalement, il y a également lieu d'écrire « paragraphe 1^{er} ».

La commission décide de faire droit à toutes les remarques d'ordre légistique du Conseil d'État qui sont relatives à des détails bien précis par des adaptations du projet de loi.

*

Monsieur Frank Arndt est désigné comme rapporteur du projet de loi.

*

2. 6989 Projet de loi portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises

Monsieur le Ministre procède à une brève introduction du projet de loi.

Le projet de loi vise principalement à transposer en droit luxembourgeois la directive 2014/67/AE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE, tout en apportant quelques nouveautés. L'objectif déclaré de la directive est d'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 oeuvre, 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.

Le but est un meilleur équilibre entre les dimensions économiques, dont la libre prestation de services, et sociale, et donc le respect des législations sociales dans le pays de détachement. Une des principales innovations consiste dans l'introduction d'une responsabilité verticale comprenant le donneur d'ordre et les entreprises qui sous-traient.

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

Une autre innovation majeure consiste à introduire des mécanismes de recours efficaces permettant aux salariés détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites, directement ou, avec leur accord, par l'intermédiaire des syndicats. Dans cette hypothèse, l'action peut être intentée devant les juridictions luxembourgeoises, même si le salarié concerné a entre-temps quitté le Luxembourg.

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

Le quatrième volet relevé par Monsieur le Ministre est celui concernant l'introduction de sanctions administratives. En effet, conformément à la directive le projet prévoit également un régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas d'infractions aux dispositions relatives au détachement de salariés. Ainsi une amende administrative de 2.500 euros par salarié, avec un montant maximal de 50.000 euros est prévue.

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

Monsieur le Ministre attire dans ce contexte l'attention sur les remarques formulées dans le premier avis du Conseil d'État, qui estime que le principe de légalité de l'incrimination n'est pas respecté en l'occurrence, raison pour laquelle le Conseil d'État s'oppose formellement à ce que les infractions aux dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1 soient incluses dans celles qui sont sanctionnées administrativement.

Par ailleurs, le Conseil d'État estime que le libellé du texte gouvernemental ne laisse au directeur de l'ITM aucune marge d'appréciation au regard de la gravité de l'infraction et en considération du fait que le contrevenant avait – ou non – conscience de violer ses obligations. Le Conseil d'État estime par conséquent que le régime, qu'il est projeté d'instaurer, viole le principe de proportionnalité des peines, notamment consacré par l'article 49, paragraphe 3 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et indirectement par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Monsieur le Ministre souligne, néanmoins, à cet égard l'importance de l'introduction de sanctions administratives. Il est relevé que les sanctions administratives permettent de renforcer la rapidité du traitement des infractions et ce notamment au vu du fait qu'un détachement dure en moyenne que quatre mois.

Il est dans ce contexte également rappelé que la directive 2014/67/UE a pour finalité de prévenir, d'éviter et de combattre toute violation et tout contournement des règles applicables dans le cadre de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne. Il s'agit ainsi d'améliorer la mise en œuvre de la « directive détachement ».

Par ailleurs, il est encore rappelé que la sanction administrative, tout comme la sanction pénale, a une fonction à la fois répressive et préventive. Il s'agit notamment de contraindre l'administré à respecter la loi ou à rétablir la légalité.

En outre, il est donné à considérer que le non-respect des règles du détachement et les abus y résultant sont non seulement une source de dumping social, mais également une source de concurrence déloyale.

A noter, finalement, qu'il est toujours possible d'exercer un recours contre une sanction administrative.

*

Monsieur Georges Engel est désigné rapporteur du présent projet de loi.

3. COM(2016)531 Proposition de RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL établissant la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et abrogeant le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil

La proposition vise à réviser le règlement fondateur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) de 1975. Les motifs de la révision sont de deux ordres :

La révision du règlement fondateur d'Eurofound harmonisera certaines dispositions du règlement actuel régissant Eurofound avec l'approche commune sur les agences décentralisées.

La révision offre également l'occasion d'actualiser les objectifs et les tâches d'Eurofound. Depuis sa création en 1975, la Fondation a adapté ses activités aux développements sociétaux, institutionnels et économiques dans leur ensemble, ainsi qu'aux tendances émergentes des politiques européennes relatives aux conditions de vie et de travail. Les nouveaux objectifs et les nouvelles tâches seront ajustés pour mieux refléter ces développements ainsi que la contribution actuelle d'Eurofound à l'élaboration des politiques sociales et de l'emploi par la fourniture de résultats pertinents et de haute qualité issus de la recherche en matière d'emploi, de relations industrielles et de conditions de vie et de travail. La révision n'est pas une initiative relevant du programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT).

Les deux autres agences de l'Union européenne qualifiées de tripartites, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), seront également soumises à une révision de leurs règlements fondateurs respectifs en même temps qu'Eurofound.

La commission estime que le principe de subsidiarité a été respecté en l'occurrence et décide par conséquent de ne pas émettre un avis motivé.

4. Divers

Aucun point divers n'est soulevé.

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel

6989

Loi du 14 mars 2017 portant

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

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 7 février 2017 et celle du Conseil d'Etat du 28 février 2017 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

Le Code du travail est modifié comme suit:

- 1° L'alinéa premier du paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1 est modifié comme suit:

« Les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L.010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, et celles de l'article L.281-1, sont applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime. »

- 2° L'article L.141-1 est complété d'un paragraphe 5 de la teneur suivante:

«
(5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 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»).
Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation. »

- 3° L'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre premier prend la teneur suivante:

«

Chapitre II.-Contrôle de l'application

»

4° L'alinéa 1^{er} de l'article L.142-1 est modifié comme suit:

« Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'Inspection du travail et des mines.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L.142-2, L.142-3 et L.281-1 établies par les organes de contrôle visées à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

5° L'article L.142-2 prend la teneur suivante:

« **Art. L.142-2.**

(1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 doit, dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, 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. les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif;
2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois, 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;
3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestations de services;
4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés;
6. la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, 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 prestations de services ayant un objet différent.

(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L.141-1 et L.141-2 est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa. »

6° L'article L.142-3 prend la teneur suivante:

« **Art. L.142-3.**

Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, à compter du jour du commencement du détachement, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, les documents nécessaires suivants pour prouver les informations visées à l'article L.142-2:

1. la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant;

2. le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes, prévu par la loi du 19 juin 2009 ayant pour objet la transposition de la directive 2005/36/CE pour ce qui est a) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service;
3. l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1; ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
4. le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'enregistrement et des domaines;
5. soit la copie du contrat de travail, soit une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations;
6. une attestation de conformité, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou exerce habituellement son travail, de la relation de travail des salariés détachés, au moment de leur détachement, par rapport à la législation compétente ayant transposé les directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée;
7. les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés;
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. une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents.

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

»

7° Les paragraphes 1^{er} et 3 de l'article L.142-4 sont modifiés comme suit:

« **Art. L.142-4.**

(1) Dans le cadre de la mission lui incombant en application du présent titre, l'Inspection du travail et des mines collabore étroitement notamment avec les services du Ministre ayant le droit d'établissement dans ses attributions, du Ministre ayant la santé dans ses attributions, du Ministre ayant l'immigration dans ses attributions, du Ministre ayant les travaux publics dans ses attributions, l'Administration des Douanes et Accises, la Police grand-ducale, l'Administration des Ponts et Chaussées, l'Administration des Bâtiments publics, l'Agence pour le développement de l'emploi, l'Administration des Contributions directes, l'Administration de l'enregistrement et des domaines et l'Association d'Assurance Accident.

(3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1^{er} sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

Les données à caractère personnel ainsi recueillies sont conservées auprès de l'Inspection du travail et des mines pendant vingt-quatre mois au maximum suivant la fin du détachement respectivement, le cas échéant, jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.

»

8° L'article L.142-5 est abrogé.

9° Il est ajouté un nouveau Chapitre III, comprenant les articles L.143-1 à L.143-3, au Titre IV du Livre premier, de la teneur suivante:

«

Chapitre III.-Contentieux et sanctions

Art. L.143-1.

(1) Pour faire valoir leurs droits aux conditions de travail et d'emploi garantis par le présent Titre, les détachés au sens de l'article L.141-1 peuvent, y compris après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, intenter une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existant en matière de compétence judiciaire, une action en justice devant les juridictions compétentes d'un autre Etat.

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément aux articles L.161-4 et L.161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus au salarié détaché en cas de violation des règles et conditions liées au détachement et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

(3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés, à moins que ceux-ci s'y opposent expressément en appliquant la procédure ci-dessous.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que:

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre;
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Lorsqu'une action en justice, relevant du champ d'application du présent Titre, est intentée par un salarié détaché, les organisations syndicales visées peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

Art. L.143-2.

(1) Les infractions aux dispositions des articles L.142-2, L.142-3 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 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.

(2) La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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}.

(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.

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.

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.

Art. L.143-3.

Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions du présent Chapitre sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

»

10° Il est ajouté un nouveau Chapitre IV, comprenant les articles L.144-1 à L.144-10, au Titre IV du Livre premier de la teneur suivante:

«

Chapitre IV.-Exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires

Section I.-Principes généraux

Art. L.144-1.

Le présent chapitre régit:

- la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée par un autre Etat membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans un autre Etat membre de l'Union européenne à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés; et
- la notification à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision, au sens de l'article L.145-2, rendue dans un autre Etat membre de l'Union européenne; et
- la demande de reconnaissance et d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif au Grand-Duché de Luxembourg à un prestataire de services établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés.

Art. L.144-2.

Par décision au sens du présent chapitre, on entend toute décision infligeant à titre définitif une sanction ou une amende administrative pécuniaire, qui a été rendue par une autorité compétente ou qui a été confirmée par une instance judiciaire ou administrative conformément au droit et aux procédures de l'Etat membre requérant.

Art. L.144-3.

Par sanction ou amende administrative pécuniaire au sens du présent chapitre, on entend une obligation de payer toute somme d'argent, y compris les redevances et les majorations, infligées par la décision à exécuter, y compris les frais afférents à la procédure judiciaire ou administrative ayant conduit à la décision.

Art. L.144-4.

L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité compétente:

- pour l'émission de demandes de reconnaissance et d'exécution de décisions, au sens de l'article L.145-2, vers un autre Etat membre de l'Union européenne;
- pour la reconnaissance de décisions prononcées dans un autre Etat membre et pour leur exécution sur le territoire national à l'égard d'une personne physique ou morale qui a sa résidence habituelle ou son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg;
- pour la notification à une personne physique ou morale établie au Grand-Duché de Luxembourg de décisions, au sens de l'article L.145-2, rendues dans un autre Etat membre.

Section II.-Demande de reconnaissance et d'exécution adressée au Grand-Duché de Luxembourg par un autre Etat membre de l'Union européenne

Art. L.144-5.

(1) La demande de notification, de reconnaissance et d'exécution adressée par l'autorité requérante d'un autre Etat membre de l'Union européenne à l'Inspection du travail et des mines indique au moins:

- a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;
- b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;
- c) l'instrument permettant l'exécution au Grand-Duché de Luxembourg et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction ou l'amende administrative pécuniaire; et
- d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction ou l'amende administrative pécuniaire et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci.

(2) Outre ce qui a été prévu au paragraphe 1^{er} du présent article, la demande indique la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au défendeur ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction ou l'amende administrative pécuniaire n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

(3) Les décisions, les demandes et les documents visés aux deux alinéas qui précèdent doivent faire l'objet d'une traduction en langue française ou allemande s'ils n'ont pas été établis dans une de ces deux langues.

Art. L.144-6.

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

- a) lorsque la demande de reconnaissance, d'exécution ou de notification ne contient pas les informations visées aux paragraphes 1^{er} et 2 de l'article L.145-5, si elle ne répond pas aux

- conditions du paragraphe 3 de l'article L.145-5, 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 la reconnaissance et 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'Etat membre requis ne sont pas respectés.

Art. L.144-7.

Si, au cours de la procédure d'exécution ou de notification, la sanction ou l'amende administrative fait l'objet d'une contestation ou d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière de la sanction ou de l'amende administrative est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou de l'autorité requérante concernée.

Art. L.144-8.

(1) Sauf refus motivé sur base de l'article L.145-6, le Directeur de l'Inspection du travail et des mines reconnaît la décision et prend toutes les mesures nécessaires à son exécution.

(2) La décision infligeant une sanction ou amende administrative ou la demande d'exécution est notifiée au prestataire de services moyennant lettre recommandée et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande de la part de l'autorité requérante. Dans le cadre de la notification de la décision infligeant une sanction ou une amende administrative, le ou les documents pertinents à l'origine de cette décision et transmis conformément à l'article L.145-5 doivent accompagner la décision.

(3) L'Inspection du travail et des mines informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante:

- a) de la suite donnée à sa demande de notification et d'exécution et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;
- b) des motifs de refus visés à l'article L.145-6 au cas où elle refuserait de donner suite à une demande de notifier une décision infligeant une sanction ou d'exécution d'une sanction.

Art. L.144-9.

(1) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des sanctions qui lui sont communiquées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie de la décision. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(2) Les sommes obtenues à la suite de l'exécution de la décision reviennent au Trésor public.

***Section III.-Demande de reconnaissance et d'exécution adressée par le
Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne***

Art. L.144-10.

(1) Le Directeur de l'Inspection du travail et des mines transmet une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative infligée à un prestataire de services en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés et prononcée au Grand-Duché de Luxembourg aux autorités compétentes d'un autre Etat membre de l'Union européenne dans lequel la personne physique à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a sa résidence habituelle ou dans lequel la personne morale à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a son siège statutaire.

(2) Sans préjudice quant au paragraphe 3 du présent article, la décision visée à l'article L.145-2, qui a été transmise à un autre Etat membre de l'Union européenne ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

(3) La décision peut à nouveau être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg lorsque l'Etat où l'exécution a été initialement sollicitée informe le Directeur de l'Inspection du travail et des mines de la non-reconnaissance respectivement de la non-exécution de la décision en vertu de son droit national.

»

11° L'article L.211-29 est modifié comme suit:

« L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

»

12° A la suite de l'article L.271-2. est inséré un nouveau Titre VIII intitulé « Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance » libellé comme suit:

« **Art. L.281-1.**

(1) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.

(2) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au paragraphe 2, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les paragraphes 2 et 3, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1^{er}.

(5) Les dispositions prévues aux paragraphes 1^{er} et 4 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.

(6) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant.

»

13° Le paragraphe 1^{er} de l'article L.614-6 est modifié comme suit:

«

(1) Les membres de l'inspection du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail et le droit du travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les déficiences présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés ou si les dispositions légales en matière de droit du travail n'ont pas été respectées, ils ont le droit:

- d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des salariés soient assurées;
- d'ordonner que soient apportées, dans un délai approprié fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés ainsi que de rapporter toute pièce prouvant qu'il a été remédié aux infractions en matière de droit du travail;
- d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures.

Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspection du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Ce déplacement ne peut que se faire contre récépissé. »

14° L'article L.614-8 est modifié comme suit:

«

Art. L. 614-8.

Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, ou si des infractions graves ont été constatées en matière de droit du travail, le directeur peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties d'établissement ou d'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger ou le respect du droit du travail n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article. »

15° Le paragraphe 5 de l'article L.614-13 du Code du travail est modifié comme suit:

«

(5) Le montant de l'amende administrative est fixé selon le degré de gravité de l'infraction par le directeur de l'Inspection du travail et des mines à:

- a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-4;
- b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L.614-5;
- c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L.614-6 et L.614-8 à L.614-11.

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.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces amendes peuvent être portées au double du maximum.

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 par la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement. »

Art. 2.

L'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises est complété d'un alinéa 3 de la teneur suivante:

« Dans le cadre du détachement de salariés, prévu au Titre VI du Livre premier du Code du travail, le Ministre ayant le travail dans ses attributions est habilité à introduire un badge social permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables. »

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale et sociale,*
Nicolas Schmit

Palais de Luxembourg, le 14 mars 2017.
Henri

Doc. parl. 6989; sess. ord. 2015-2016 et 2016-2017; Dir. 2014/67/UE.

