



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 7516

Projet de loi portant modification :

1° du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;

2° de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de

- la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;
- la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ;
- la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ;
- la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ;
- la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale

Date de dépôt : 23-01-2020

Date de l'avis du Conseil d'État : 17-07-2020

Auteur(s) : Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
29-07-2021	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
23-01-2020	Déposé	7516/00	<u>6</u>
13-03-2020	Avis de la Chambre des Salariés (13.2.2020)	7516/01	<u>51</u>
29-05-2020	Avis de la Chambre de Commerce (15.5.2020)	7516/02	<u>71</u>
17-07-2020	Avis du Conseil d'État (17.7.2020)	7516/03	<u>87</u>
27-07-2020	Avis de la Chambre des Métiers (10.7.2020)	7516/04	<u>102</u>
02-10-2020	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	7516/05	<u>119</u>
27-10-2020	Avis complémentaire du Conseil d'État (27.10.2020)	7516/06	<u>140</u>
03-12-2020	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Georges Engel	7516/07	<u>145</u>
09-12-2020	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°18 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7516	<u>192</u>
16-12-2020	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (16-12-2020) Evacué par dispense du second vote (16-12-2020)	7516/08	<u>194</u>
03-12-2020	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (09) de la reunion du 3 décembre 2020	09	<u>197</u>
26-11-2020	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (08) de la reunion du 26 novembre 2020	08	<u>202</u>
24-09-2020	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (31) de la reunion du 24 septembre 2020	31	<u>210</u>
14-09-2020	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (29) de la reunion du 14 septembre 2020	29	<u>214</u>
18-12-2020	Publié au Mémorial A n°1024 en page 1	7516	<u>225</u>

Résumé

N° 7516

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

Projet de loi portant modification :

Résumé

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

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

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

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

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

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

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

En outre, la *directive de révision* prévoit que, la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et s'entend de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales ou par des

conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet État membre, ont été déclarées d'application générale. À cet effet, le présent projet de loi prévoit que la rémunération correspondant aux taux de salaire minima s'entend désormais de tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale.

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

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

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

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

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

7516/00

N° 7516

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;
2. modification du Code du travail

* * *

*(Dépôt: le 23.1.2020)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (15.1.2020).....	2
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	6
4) Commentaire des articles.....	13
5) Texte coordonné.....	21
6) Fiche financière	31
7) Tableau de concordance.....	32
8) Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services	33
9) Fiche d'évaluation d'impact.....	42

*

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 est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant 1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. modification du Code du travail.

Palais de Luxembourg, le 15 janvier 2020

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

Dan KERSCH

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet de transposer en droit national la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service et de modifier les dispositions du Code du travail en relation avec la matière de détachement.

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 promouvoir la libre prestation de services, prévue au Traité instituant la Communauté européenne, tout en garantissant une concurrence loyale sur le marché du travail et la protection des travailleurs détachés.

Afin d'assurer la protection des travailleurs visés, la directive a notamment prévu un noyau dur de règles impératives en matière de conditions de travail et d'emploi, à respecter par l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

La directive détachement a par ailleurs laissé la possibilité aux Etats membres d'imposer l'application de conditions de travail et d'emploi concernant les matières autres que celles énumérées dans la directive, qui sont à respecter impérativement par les employeurs détachant des travailleurs pour un travail temporaire dans le cadre d'une prestation de service transnationale, 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 « *portant 1. Transposition 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; 2. Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail* », qui a, dans la suite, été intégrée dans le Code du travail aux articles L. 010-1 et L. 141-1 et suivants.

Le 19 juin 2008, la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) a rendu un arrêt (C-319/06) à l'encontre du Grand-Duché de Luxembourg, le condamnant d'avoir manqué de transposer correctement et de manière complète la directive 96/71/CE.

L'interprétation trop large de la notion d'ordre public national était au cœur des critiques formulées par la CJCE. Cette dernière a, à titre d'exemple, 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.

La loi du 1^{er} avril 2010 a assuré la mise en conformité de la législation avec l'arrêt C-319/06 de la CJCE.

2) 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 eu pour finalité d'améliorer la mise en œuvre, voire l'exécution de la directive détachement.

Au vu de l'élargissement et donc de la diversité de l'Union européenne, la directive d'exécution avait pour finalité principale de créer un meilleur équilibre entre les dimensions économiques, dont la libre prestation de service, et sociales et d'assurer le respect des législations sociales dans le pays de détachement. Une des principales conséquences consistait dans l'introduction d'une responsabilité verticale comprenant le donneur d'ordre et les entreprises qui sous-traitent.

Le but de la directive d'exécution n'était donc pas de remettre en cause les dispositions de la directive détachement, mais surtout de lutter plus efficacement contre les abus pratiqués dans le cadre du détachement qui consistaient non seulement en des pratiques de dumping social, mais également de concurrence déloyale faussant le bon fonctionnement du marché et pénalisant les entreprises respectueuses des règles en matière sociale notamment.

La loi du 14 mars 2017 « *portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises* » ayant transposé la directive d'exécution, a visé à lutter davantage contre les phénomènes négatifs du détachement, tels que salaires au rabais, abus et fraudes aux cotisations de sécurité sociale, sans toutefois représenter une entrave au principe de la libre circulation des personnes, des biens et des services au sein de l'Union européenne.

En effet, l'Inspection du travail et des mines, autorité de contrôle en matière de détachement, a pu constater que le nombre de détachements sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg s'est accru de manière significative entraînant comme conséquence directe la nécessité de renforcer les moyens mis à disposition de cette administration.

A cet effet, la loi précitée du 14 mars 2017 a notamment introduit les nouveautés suivantes :

- 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.

3) La directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

La directive (UE) 2018/957 (ci-après « *directive de révision* ») a pour finalité d'assurer davantage le respect des droits des travailleurs durant leur détachement, tout en garantissant aux entreprises des conditions de concurrence équitables. Dans ce cadre, elle vise cependant à ne pas restreindre la libre prestation de services à l'intérieur de l'Union européenne, restriction qui est interdite par l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

A cet effet, la directive de révision prévoit un élargissement du noyau dur élaboré par la directive détachement et donc des dispositions impératives à respecter par l'Etat membre sur le territoire duquel les salariés sont détachés. Il s'agit d'un droit minimum garanti au bénéfice des salariés détachés.

Ce noyau dur est élargi des deux points suivants, sous condition que ces derniers sont prévus par des dispositions légales, réglementaires, administratives, par des conventions collectives déclarées d'obligation générale, par une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale :

- Les conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
- Les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des salariés éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

A cet égard, le présent projet de loi prévoit que les salariés éloignés de leur lieu de travail habituel et qui se voient proposer un logement par leur employeur pendant ce temps d'éloignement, doivent impérativement être hébergés dans des conditions normales de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité conformément à l'article 2 du projet de loi n°7258B relatif aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à disposition à des fins d'habitation qui est encore en cours de procédure.

L'article 2, paragraphe 2 du projet de loi n°7258B précité prévoit également qu'un règlement grand-ducal précise le contenu et fixe les modalités d'application des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité.

Un projet de règlement grand-ducal déterminant les critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation est également en cours de procédure.

Partant, ces mêmes critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation s'appliqueront également au salarié éloigné de son lieu de travail habituel et pour lequel son employeur lui a mis à disposition un logement.

Quant aux dépenses de voyage, de logement ou de nourriture visées, il détermine que celles-ci se limitent, dans le cadre du détachement, aux frais encourus par les salariés du fait de leur détachement lorsque ces derniers doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

La directive de révision prévoit également que la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et s'entend de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet Etat membre, ont été déclarées d'application générale.

A cet effet, le présent projet prévoit que la notion de salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale s'entend désormais de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale.

L'augmentation de la protection des salariés détachés allant de pair avec un élargissement de la collaboration et de la coopération entre les autorités et/ou organismes des Etats membres, ces éléments trouvent toute leur importance dans la directive de révision.

A cet effet, le présent projet de loi introduit la possibilité pour les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel les salariés sont détachés de solliciter les informations nécessaires non seulement auprès des autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire sur lequel les salariés sont détachés mais, en cas de besoin, également auprès de toute autre autorité ou tout autre organisme dudit territoire.

Les salariés intérimaires détachés occupent une place importante dans le présent projet de loi, lequel renforce les obligations d'information des entreprises utilisatrices, établies sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou établies hors du territoire national mais exerçant temporairement une activité sur ce territoire, vis-à-vis de l'employeur de ces salariés, à savoir soit l'entreprise de travail intérimaire soit l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main d'œuvre, met un salarié à disposition.

Dans ce même contexte, il est prévu que le détachement d'une entreprise de travail intérimaire ou d'une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main d'œuvre, met un salarié à disposition,

tous deux établies hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, vers une entreprise utilisatrice, également établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exerçant une activité sur le territoire national, tombe sous le champ d'application des dispositions relatives au détachement des salariés.

Le « Practical guide on posting of workers » de la Commission européenne prévoit que « *contrary to other types of posted workers, the terms and conditions of employment of posted temporary agency workers are not limited to those set out by law or universally applicable collective agreements. If there is a collective agreement at the level of the user undertaking, it must be applied to national temporary agency workers by virtue of the Directive 2008/104/EC – unless the host Member State applies one or several of the alternatives to this rule provided for in the TAWD [temporary agency worker directive] – and to posted temporary agency workers in accordance with Directive (EU) 2018/957* »¹.

Au vu de ce qui précède et par exception à l'article L. 141-1, alinéa 1^{er} énumérant les règles impératives à respecter par l'entreprise détachant des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, le présent projet de loi précise que les conventions collectives de travail d'entreprise s'appliquent aux salariés intérimaires détachés.

A l'instar des entreprises utilisatrices, les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre se voient également imposer plus d'obligations, dont notamment celle de déclarer le détachement à l'Inspection du travail et des mines lorsque l'entreprise détachante a omis de s'en occuper. Cette obligation dans le chef d'une « tierce personne » qui est directement concernée par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant, permettra notamment à l'Inspection du travail et des mines de détecter davantage de détachements non déclarés et de procéder plus efficacement à des contrôles sur place afin de constater si les salariés détachés se voient correctement appliquer les dispositions légales en vigueur.

Lorsqu'ils sont informés par l'Inspection du travail et des mines du fait que les conditions d'hébergement déterminées par le présent projet de loi ne sont pas respectées par leur cocontractant ou l'entreprise sous-traitante, ils sont obligés d'enjoindre à ces derniers, par écrit, de faire cesser sans délai cette situation. A défaut, les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre sont passibles d'une amende administrative.

Afin d'augmenter la protection des salariés détachés de longue durée, le présent projet de loi impose dorénavant des conditions supplémentaires à respecter par l'employeur détachant si le détachement dépasse une durée de douze mois.

Au-delà de cette limite temporelle et à défaut d'avoir adressé à l'Inspection du travail et des mines une requête motivée préalablement à l'expiration de ce délai afin de porter celui-ci à dix-huit mois, les salariés se voient appliquer l'ensemble des règles relatives aux conditions de travail et d'emploi en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence, ainsi que celles des régimes complémentaires de pension.

La directive de révision vise par ailleurs à assurer aux salariés détachés une meilleure accessibilité aux informations sur les conditions de travail et d'emploi, y compris les conditions en matière de rémunération. A cet effet, le présent projet de loi prévoit la mise en place d'un site internet national officiel unique sur lequel sont publiées ces informations.

A défaut d'informations correctes ou actualisées sur les conditions de travail et d'emploi applicables au Grand-Duché de Luxembourg sur le site internet précité, cet élément est pris en compte lors de la détermination du montant de l'amende administrative.

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

*

¹ Point 2.9., page 10 « Practical guide on posting of workers » de la Commission européenne.

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}. L'article L. 010-1 du Code du travail est modifié comme suit :

- 1° La numérotation du paragraphe 1^{er} est supprimée.
- 2° Au point 2, les termes « légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 » sont insérés entre les termes « au salaire social minimum » et les termes « et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie; ».
- 3° Au point 10, les termes « à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et » sont insérés avant les termes « à la non-discrimination ».
- 4° Il est ajouté un nouveau point 15 qui prend la teneur suivante :

« 15. aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel; ».
- 5° Il est ajouté un nouveau point 16 qui prend la teneur suivante :

« 16. aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles. »

Art. 2. L'article L. 141-1 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Les dispositions de l'article L. 010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, celles de l'article L. 281-1 et celles des articles L. 291-1 à L. 291-3 sont applicables à l'entreprise, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détache un salarié sur le territoire national. »
- 2° A la suite de l'alinéa 1^{er}, le paragraphe 1^{er} est complété par les trois nouveaux alinéas suivants :

« Il en est de même pour l'entreprise de travail intérimaire, sauf que les dispositions de l'article L. 010-1, point 11 s'appliquent également à celle-ci. »

« Les dispositions du titre IV s'appliquent à l'entreprise visée à l'alinéa 1er, à l'exception de celle de la marine marchande maritime.

Elles ne portent pas atteinte à l'exercice des droits fondamentaux des salariés détachés, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations du travail. Elles ne portent pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives. »
- 3° L'ancien alinéa 2 du paragraphe 1^{er} devenant le nouvel alinéa 5 est modifié comme suit :

« 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 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. »
- 4° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :
 - a) L'alinéa 1^{er} est remplacé comme suit :

« (2) L'entreprise visée au paragraphe 1^{er} peut détacher temporairement un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, à condition qu'il existe une relation de travail entre cette entreprise et le salarié détaché pendant la période de détachement. »
 - b) L'alinéa 2 est remplacé comme suit :

« Le détachement est réalisé :

 1. soit pour le compte et sous la direction de l'entreprise visée au paragraphe 1^{er} 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 sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ;
 2. soit dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi ;
 3. soit, sans préjudice de l'application du titre III du livre premier, par une entreprise de travail intérimaire ou par une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre,

met un salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. »

5° A la suite du paragraphe 2, deux nouveaux paragraphes 3 et 4 de la teneur suivante sont insérés :

« (3) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, peut détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exercer temporairement une activité sur le territoire national, à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition et le salarié détaché pendant la période de détachement.

L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre, met un salarié à disposition conformément à l'alinéa 1^{er}, est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1^{er}.

(4) Les détachements visés aux paragraphes 2 et 3 doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestation 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. »

6° L'ancien paragraphe 3 devenant le nouveau paragraphe 5 est modifié comme suit :

- a) Le terme « prestations » au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.
- b) Les termes « du paragraphe (1), et du paragraphe (2) » sont remplacés par les termes « des paragraphes 1 à 4 ».

7° L'ancien paragraphe 4 devient le nouveau paragraphe 6.

8° A la suite du nouveau paragraphe 6, un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante est inséré :

« (7) La notion de « salaire social minimum » visée à l'article L. 010-1, point 2 s'entend de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale. »

9° L'ancien paragraphe 5 devient le nouveau paragraphe 8.

10° Le nouveau paragraphe 8 est complété par un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante :

« Lorsque, suite à l'évaluation globale visée à l'alinéa 1^{er}, il est établi que le salarié a été détaché à tort ou frauduleusement au sens de l'article L. 141-1, ce salarié est soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi. »

Art. 3. L'article L. 141-2 du même code est modifié comme suit :

1° Un paragraphe de la teneur suivante est inséré, devenant le nouveau paragraphe 1^{er} :

« (1) L'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache pendant une durée supérieure à douze mois un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, est soumise à compter du treizième mois, à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi, à l'exception des matières suivantes :

1. les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
2. les régimes complémentaires de pension.

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des salariés détachés concernés.

La notion de « la même tâche au même endroit » visée à l'alinéa 2 est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

Lorsque l'exécution de la prestation le justifie, la durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur requête dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

2° L'ancien paragraphe 1^{er} devient le nouveau paragraphe 2.

Les termes « paragraphe (1), » sont supprimés.

3° L'ancien paragraphe 2 devient le nouveau paragraphe 3.

Le chiffre « (1) » du paragraphe visé est remplacé par le chiffre « 2 ».

Art. 4. L'article L. 141-3 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) 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, point 2, dans la mesure où elles ne sont pas payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. Sans préjudice de l'article L. 010-1, point 15, l'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, rembourse ces dépenses aux salariés détachés concernés.

L'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale applicables à la relation de travail, déterminent les éléments des allocations qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération. »

2° Il est ajouté un paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) Les allocations ou le remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture visées à l'article L. 010-1, point 16 s'appliquent aux seules dépenses encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail. »

Art. 5. A la suite de l'article L. 141-3 du même code, il est ajouté l'article L. 141-3*bis* qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 141-3*bis*. L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les informations sur les conditions en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV. »

Art. 6. L'article L. 141-4 du même code est modifié comme suit :

Les termes « d'emploi et de travail » sont remplacés par les termes « de travail et d'emploi ».

Art. 7. L'article L. 142-1 du même code est modifié comme suit :

1° L'alinéa 2 prend la teneur suivante :

« Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2 établies par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

2° L'alinéa 4 est modifié comme suit :

- a) Entre les termes « les autorités » et les termes « d'autres Etats » sont insérés les termes « ou organismes ».
- b) Entre les termes « d'autres Etats, » et les termes « qui assument des tâches » sont insérés les termes « y compris les autorités publiques ».

3° L'alinéa 5 prend la teneur suivante :

« Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées de ces autorités ou organismes, désignées comme bureaux de liaison ou

autorités nationales compétentes, relatives à la mise à disposition transnationale de salariés. Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas éventuels d'activités transnationales illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail, comme les cas transnationaux de travail non déclaré ou de faux indépendants liés au détachement de salariés. »

4° Entre l'alinéa 5 et l'alinéa 6 est inséré un nouvel alinéa de la teneur suivante :

« Lorsque les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ne sont pas en possession des informations sollicitées par les membres de l'Inspection du travail et des mines, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes dudit territoire. De même, lorsque l'Inspection du travail et des mines n'est pas en possession des informations demandées par les autorités ou organismes compétents étrangers, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes du Grand-Duché de Luxembourg. »

5° L'ancien alinéa 6 devient le nouvel alinéa 7.

Art. 8. L'article L. 142-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

a) Les termes « , 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 » sont remplacés par les termes « visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} ».

b) Le point 3 prend la teneur suivante :

« 3. la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services; ».

c) Le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg; ».

d) Entre le point 4 et le point 5, un nouveau point de la teneur suivante est inséré :

« 5. la nature des services; ».

e) L'ancien point 5 devient le nouveau point 6 et prend la teneur suivante :

« 6. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, nationalité et profession du salarié détaché; ».

f) L'ancien point 6 devient le nouveau point 7, dont le signe de ponctuation « . » est remplacé par celui de « ; ».

g) A la suite du nouveau point 7 est inséré un nouveau point 8 de la teneur suivante :

« 8. les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant; ».

h) A la suite du nouveau point 8 est inséré un nouveau point 9 de la teneur suivante :

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

i) A la suite du nouveau point 9 est inséré un nouveau point 10 de la teneur suivante :

« 10. les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. »

2° Le paragraphe 1^{er}, alinéa 2 est modifié comme suit :

a) Les termes « de lieu ou d'objet du travail » sont remplacés par les termes « de la personne de référence visée au point 2 de l'alinéa 1^{er} ou du lieu d'hébergement visé au point 9 du même alinéa, ».

b) Le terme « prestations » au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

3° Entre le paragraphe 1^{er} et le paragraphe 2, un nouveau paragraphe de la teneur suivante est inséré :

« (2) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg

et qui détache un salarié sur le territoire national communique les informations visées au paragraphe 1^{er} ainsi que les données d'identification de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} à l'Inspection du travail et des mines. »

4° L'ancien paragraphe 2 devenant le nouveau paragraphe 3 est modifié comme suit :

- a) Les termes « aux articles L.141-1 et L.141-2 » sont remplacés par les termes « à l'article L. 141-1 ».
- b) Entre les termes « paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} » et les termes « à l'Inspection du travail et des mines » sont insérés les termes « et, le cas échéant, celle visée au paragraphe 2 ».
- c) Les termes « cette déclaration » au singulier sont remplacés par les termes « ces déclarations » au pluriel.
- d) Les termes « du même alinéa » sont remplacés par « du paragraphe 1^{er} ».
- e) Deux nouveaux alinéas de la teneur suivante sont insérés à la suite de l'alinéa 1^{er} :

« A défaut de remise d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1^{er} dès le commencement du détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les trois jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1^{er}, points 1, 3, 4, 5 et 8, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Les dispositions prévues aux alinéas 1 et 2 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. »

5° A la suite du nouveau paragraphe 3, un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante est inséré :

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

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

6° A la suite du nouveau paragraphe 4, un nouveau paragraphe 5 de la teneur suivante est inséré :

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

7° A la suite du nouveau paragraphe 5, un nouveau paragraphe 6 de la teneur suivante est inséré :

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

Art. 9. L'article L. 142-3 du même code est modifié comme suit :

- 1° Les termes « 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, » sont remplacés par les termes « visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} ».
- 2° Le point 1 prend la teneur suivante :
 - « 1. une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition; ».
- 3° Au point 11, le signe de ponctuation « . » est remplacé par celui de « ; ».
- 4° A la suite du point 11, un nouveau point 12 de la teneur suivante est inséré :
 - « 12. une copie du registre relatif à l'hébergement visé à l'article L. 291-2; ».
- 5° A la suite du nouveau point 12, un nouveau point 13 de la teneur suivante est inséré :

« 13. une copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, ainsi qu'une copie du document reprenant les montants de ces dépenses. »

Art. 10. L'article L. 143-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Les infractions aux dispositions des articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2, des règlements et des arrêtés pris en leur exécution 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. »

2° A la suite du paragraphe 1^{er}, alinéa 3, un nouvel alinéa 4 de la teneur suivante est inséré :

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

3° Au paragraphe 2, les termes « L.142-2, paragraphe 2 » sont remplacés par les termes « L. 142-2, paragraphe 3 ».

4° Entre le paragraphe 2 et le paragraphe 3, un nouveau paragraphe de la teneur suivante est inséré :

« (3) Le non-respect par l'entreprise utilisatrice d'une des obligations de communication et d'information lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphes 4 à 6, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1^{er}. »

5° L'ancien paragraphe 3 devient le nouveau paragraphe 4.

6° L'ancien paragraphe 4 devient le nouveau paragraphe 5.

7° L'ancien paragraphe 5 devenant le nouveau paragraphe 6 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (6) Les cas d'infractions graves aux dispositions d'ordre public visées à l'article L. 010-1, aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2, ainsi qu'aux règlements et aux arrêtés pris en leur exécution sont passibles d'être sanctionnés par une cessation des travaux prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

b) Entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2, un nouvel alinéa de la teneur suivante est inséré :

« L'employeur qui s'est vu notifier l'une des amendes prévues aux paragraphes 1 à 4 et qui ne s'est pas acquitté du paiement des montants endéans le délai fixé par la décision directoriale est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

c) L'ancien alinéa 2 devient le nouvel alinéa 3.

8° A la suite du nouveau paragraphe 6, un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante est inséré :

« (7) Les sanctions visées aux paragraphes 1 à 4 et 6 ne dispensent pas l'employeur de garantir au salarié, qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante, les conditions applicables en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération.

Le salarié concerné par une cessation des travaux prononcée en application du paragraphe 6 est informé par les agents visés à l'article L. 142-1 :

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

Art. 11. Le Titre IV est complété d'un Chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante :

« Chapitre V.– Dispositions finales

Art. L. 145-1. Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi transposant la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen

et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. »

Art. 12. Le Livre II est complété d'un Titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » ayant la teneur suivante :

**« Titre IX – Conditions d'hébergement du salarié
éloigné de son lieu de travail habituel**

Art. L. 291-1. (1) Les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du jj.mm.aaaa relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 010-1, paragraphe 1^{er}, point 16, les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés à l'alinéa 1^{er} sont intégralement pris en charge par l'employeur.

(3) L'hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

(4) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du fait qu'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes 1 à 3 ou des règlements et des arrêtés pris en leur exécution, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur de ce salarié 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.

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 à l'alinéa 1^{er}, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les alinéas 1 à 4, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1^{er}.

Les dispositions prévues aux alinéas 1 à 5 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.

Art. L. 291-2. (1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant :

1. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance et nationalité du salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
2. le lieu d'hébergement de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement;
3. le montant des dépenses relatives à l'hébergement;
4. le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1^{er} est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 291-3. Toute infraction aux dispositions des articles L. 291-1 et L.291-2, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en son exécution est punie d'une amende de 251 à 25.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à six mois ou d'une de ces peines seulement.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, cette amende peut être portée au double du maximum. »

Art. 13. L'article L. 614-3 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1^{er}, alinéa 3 est complété, à la suite des termes « qui servent à l'habitation », des termes « , y compris les logements visés à l'article L. 291-1 ».
- 2° Au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, les termes « dans les locaux visés à l'alinéa 3 » sont insérés entre les termes « à la visite domiciliaire » et les termes « entre six heures et demie ».

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er} Modification de l'article L. 010-1 du Code du travail

Ad 1°

La numérotation du paragraphe 1^{er} a été supprimée, afin de redresser un oubli résultant d'une modification antérieure de l'article L. 010-1, lequel ne présente plus de paragraphes.

Ad 2°

Au point 2 de l'article L. 010-1, les termes « légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 » sont insérés entre les termes « au salaire social minimum » et les termes « et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie; ».

Ad 3°

Les termes « à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes » sont insérés à l'article L. 010-1, dès lors que la directive de révision a inséré ces termes dans le noyau dur constituant les règles impératives à respecter par tout employeur.

Ad 4° et 5°

La directive de révision a par ailleurs élargi le noyau dur élaboré par la directive détachement de deux points, à savoir :

- Les conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
- Les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles.

Ces nouvelles dispositions sont insérées aux points 15 et 16 de l'article L. 010-1.

Article 2 Modification de l'article L. 141-1 du même code

Ad 1°

La suppression de la numérotation du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1 a été prise en compte à l'article L. 141-1, lequel renvoie audit article.

Les conditions d'hébergement prévues par la directive de révision sont intégrées aux nouveaux articles L. 291-1 à L. 291-3. Etant donné que ces conditions s'appliquent aux salariés détachés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, celles-ci ont également dû être rajoutées à l'article L. 141-1.

Pour assurer une meilleure lisibilité, les notions « entreprises » et « salariés », initialement prévues au pluriel, sont remplacées par les notions « entreprise » et « salarié » au singulier.

La définition de l'entreprise tombant sous le champ d'application du Titre IV s'est vue apporter la précision qu'il s'agit de l'entreprise « dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ».

Afin d'éviter une répétition, les termes « du Grand-Duché » sont remplacés par le terme « national ».

Ad 2°

Le « Practical guide on posting of workers » de la Commission européenne précise notamment que l'entreprise de travail intérimaire se voit appliquer, en plus des dispositions prévues au paragraphe 1^{er},

alinéa 1^{er} de l'article L. 141-1, les conventions collectives de travail d'entreprise, raison pour laquelle cette disposition a été intégrée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2.

L'exception relative aux entreprises de la marine marchande maritime est déplacée et figure désormais au paragraphe 1^{er}, alinéa 3 pour des raisons de cohérence.

Afin d'éviter au maximum tout risque d'abus, le nouveau paragraphe 1^{er}, alinéa 4 prévoit désormais que les droits garantis au salarié détaché ne sauraient porter atteinte à l'exercice de ses droits fondamentaux, tel le droit ou la liberté de faire grève, le droit d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations du travail, le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives.

Ad 3°

L'ancien alinéa 2 du paragraphe 1^{er} devient le nouvel alinéa 5. La suppression de la numérotation du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1 a été prise en compte.

Ad 4°

La directive de révision ayant modifié le cas de détachement prévu à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 3, une modification dudit article s'impose également.

La modification du point 3 ayant nécessairement entraîné une modification des deux autres cas de détachement visés aux points 1 et 2, le paragraphe concerné a été réagencé en intégralité pour assurer une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension.

Ad 5°

La directive de révision ayant élargi la définition du détachement pour viser expressément le cas d'un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, auprès d'une entreprise utilisatrice, également établie hors du territoire national, ce cas a été transposé au paragraphe 3 de l'article L. 141-1.

Pour assurer une meilleure cohérence, l'ancien paragraphe 2, alinéa 2 fait l'objet d'un nouveau paragraphe 4. Au vu des modifications qui précèdent, la numérotation des paragraphes visés est également adaptée.

Ad 6°

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 3 devient ainsi le nouveau paragraphe 5.

Afin de corriger une erreur grammaticale, le terme « prestations » initialement prévu au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

Au vu des modifications qui précèdent, la numérotation des paragraphes visés est adaptée.

Ad 7°

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 4 devient ainsi le nouveau paragraphe 6.

Ad 8°

La notion de salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale s'entend désormais de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale.

Ad 9°

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 5 devient ainsi le nouveau paragraphe 8.

Ad 10°

La loi du 14 mars 2017 « portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des

prix et la compétitivité des entreprises » introduisait en droit national la possibilité pour l'Inspection du travail et des mines de réaliser une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires en cas de doute quant à la réalité du détachement ou quant à l'existence d'une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine, sans pour autant en tirer de conséquences juridiques.

L'article L. 141-1, paragraphe 8 prend en compte les éventuelles suites d'une telle évaluation globale en prévoyant que si cette évaluation devait établir qu'un salarié a été détaché à tort ou frauduleusement, ce dernier est soumis, dans un but de protection, à toutes les dispositions légales en vigueur et non seulement aux règles applicables au salarié détaché.

Article 3 Modification de l'article L. 141-2 du même code

Ad 1°

A l'heure actuelle, le Code du travail ne fixe ni de limite temporelle au détachement ni de règles à respecter par l'employeur détachant en cas d'un détachement de longue durée sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Au vu de ce qui précède, l'article L. 141-2, paragraphe 1^{er} prévoit d'imposer des conditions de travail et d'emploi supplémentaires à l'employeur détachant si le détachement de son salarié dépasse une durée de douze mois.

Cette limite temporelle ne peut être prolongée jusqu'à dix-huit mois qu'à condition d'adresser une requête motivée à l'Inspection du travail et des mines.

Afin de protéger les salariés détachés de longue durée, ils se voient appliquer l'ensemble des règles relatives aux conditions de travail et d'emploi en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence, ainsi que celles des régimes complémentaires de pension, au cas où leur détachement dépasse les limites temporelles susvisées.

L'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} précise par ailleurs le mode de calcul de la durée du détachement, notamment lorsque le salarié détaché remplace un autre salarié détaché.

A cet effet, une définition de la notion de « la même tâche au même endroit » est intégrée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, alinéa 3.

Ad 2°

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 1^{er} devient ainsi le nouveau paragraphe 2.

La suppression de la numérotation du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1 a été prise en compte à l'article L. 141-1, lequel renvoie audit article.

Ad 3°

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 2 devient ainsi le nouveau paragraphe 3.

Au vu de réagencement des paragraphes, le renvoi au paragraphe 1^{er} est remplacé par le renvoi au paragraphe 2.

Article 4 Modification de l'article L. 141-3 du même code

Ad 1°

En premier lieu, la modification relative au salaire de l'article L. 010-1 a été prise en compte à l'article L. 141-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}.

L'article L. 141-3, paragraphe 1^{er} prévoit le principe que les allocations directement liées au détachement font partie du salaire minimum visé à l'article L. 010-1. Par exception à ce principe, elles ne font pas partie du salaire minimum si elles sont payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, étant donné que ces dépenses sont à charge de l'entreprise détachante et non du salarié détaché.

L'article précité précise par ailleurs que l'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme étant payées à titre de remboursement des dépenses encourues, sauf si les

conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail déterminent quels éléments des allocations sont consacrés au remboursement de dépenses et quels éléments font partie de la rémunération.

Ad 2°

Conformément aux dispositions de la directive de révision, l'article L. 141-3, paragraphe 2 prévoit que les allocations ou le remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture s'appliquent aux seules dépenses encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

Article 5 Insertion de l'article L. 141-3bis du même code

Le présent article propose de mettre en place un site internet national officiel unique sur lequel sont publiées les informations sur les conditions de travail et d'emploi, dont les conditions en matière de rémunération, ceci afin d'assurer au salarié détaché une meilleure accessibilité à ces informations et afin de garantir une meilleure transparence.

Il est par ailleurs prévu qu'à défaut d'informations correctes ou actualisées sur les conditions de travail et d'emploi, cet élément devra être pris en compte lors de la prononciation d'une amende administrative.

Article 6 Modification de l'article L. 141-4 du même code

Dans un but de cohérence et afin de ne pas porter à confusion, les termes « de travail » et « d'emploi » sont échangés, comme ceci est prévu par la directive de révision. Les autres dispositions du Titre IV mentionnent en effet les termes « conditions de travail et d'emploi ».

Article 7 Modification de l'article L. 142-1 du même code

Ad 1°

Afin de s'assurer du fait que l'employeur qui met à disposition du salarié éloigné de son lieu de travail un logement, soit encouragé de veiller davantage à ce que ledit logement respecte les conditions d'hébergement visées aux nouveaux articles L. 291-1 et L. 291-2, il est proposé de prévoir que le non-respect de ces dispositions constitue une infraction qui est établie par les organes de contrôle visés à l'article L. 142-1, alinéa 1^{er} et adressée au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

A cet effet, les articles précités sont insérés à l'article L. 142-1, alinéa 2.

Ad 2°

Afin de renforcer la coordination et la coopération au niveau de l'Union européenne en matière de lutte contre la fraude en matière de détachement des salariés, la directive prévoit de viser non seulement les autorités des Etats membres mais également les organismes, y compris les autorités publiques, rajout qui a été transposé à l'article L. 142-1, alinéa 4.

Ad 3°

Toujours dans un but de renforcer la coordination et la coopération, la directive prévoit de remplacer les termes « administrations publiques » par les termes « autorités ou organismes, de même qu'elle prévoit de remplacer le terme « présumées » par le terme « éventuels ». Ces modifications ont été transposées à l'article L. 142-1, alinéa 5.

Pour assurer une meilleure lisibilité, la référence aux termes « autorités ou organismes compétents » a été repositionnée.

Pour permettre une meilleure compréhension des dispositions, l'article L. 142-1, alinéa 5 précise par ailleurs que le cas transnational de travail non déclaré ou le cas des faux indépendants est à considérer comme étant des activités illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail.

Ad 4°

Afin de renforcer la dimension transnationale des inspections, des enquêtes et des échanges d'informations, l'article L. 142-1, alinéa 6 transpose la possibilité pour les autorités ou organismes com-

pétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché de solliciter, en cas de besoin, les informations nécessaires également auprès de toute autre autorité ou tout autre organisme du territoire sur lequel le salarié est détaché.

Ad 5°

Au vu des rajouts qui précèdent, les alinéas ont dû être repositionnés. L'ancien alinéa 6 devient ainsi le nouvel alinéa 7.

Article 8 Modification de l'article L. 142-2 du même code

Ad 1°

Pour assurer une meilleure lisibilité, il est proposé de supprimer à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} la définition de l'entreprise détachante et de se référer plutôt à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} au sein duquel figure d'ores et déjà une définition complète.

Dans un but de protéger davantage les salariés détachés et afin de combattre plus efficacement le dumping social, il est proposé d'une part, d'adapter les informations que l'employeur détachant doit communiquer à l'Inspection du travail et des mines et qui figurent déjà à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er} et d'autre part, de compléter ces informations par trois nouveaux points.

Il est ainsi proposé de modifier le point 3 afin de demander non seulement communication de la date de début et de la durée du détachement, mais également de la date de la fin du détachement.

Les termes « l'adresse ou les adresses » ont été rajoutés afin de se voir communiquer des informations plus précises sur le lieu de travail.

Les termes « au Luxembourg » ont été remplacés par les termes « au Grand-Duché de Luxembourg » afin d'assurer une cohérence avec les autres dispositions du Code du travail.

Il est par ailleurs proposé de demander communication de la nature des services justifiant le détachement, ceci dans le but d'avoir des informations plus détaillées sur le détachement.

La communication du lieu de résidence habituelle s'explique notamment par l'introduction du point 15 à l'article L. 010-1 et des articles L. 291-1 à L. 291-3 au Code du travail. Afin de pouvoir apprécier si un contrôle des conditions d'hébergement s'impose, il est nécessaire de pouvoir vérifier si le lieu d'hébergement du salarié diffère de son lieu de résidence habituelle. Ceci explique également l'introduction du nouveau point 9.

L'article L. 010-1 ayant également été complété par un point 16 portant entre autres sur les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture lesquels sont à charge de l'employeur, il est important d'imposer à l'employeur de communiquer à l'Inspection du travail et des mines les modalités de prise en charge de ces dépenses, afin de pouvoir vérifier si l'employeur détachant respecte ses obligations.

Les obligations à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre se voient renforcées moyennant la modification de l'article L. 142-2, paragraphe 3 et l'introduction de l'article L. 291-1, il est ainsi nécessaire de se voir communiquer les données d'identification de ces personnes qui sont directement concernées par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant. Avoir une meilleure vue d'ensemble sur le détachement réalisé permet à l'Inspection du travail et des mines de détecter plus facilement des abus ou des fraudes.

Afin d'assurer une cohérence avec les autres dispositions du Code du travail, les noms au pluriel ont été mis au singulier.

Ad 2°

Afin de permettre à l'Inspection du travail et des mines de constater plus efficacement des infractions aux dispositions du titre IV et d'avoir un meilleur suivi des dossiers de contrôle, l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 2 oblige l'employeur à communiquer tout changement portant sur la personne de référence ou sur le lieu d'hébergement du salarié détaché et éloigné de son lieu de travail habituel, intervenant au cours de la période du détachement.

En cas de modification du lieu ou de l'objet du travail presté, l'entreprise détachante est tenue de procéder à une nouvelle déclaration de détachement auprès de l'Inspection du travail et des mines.

A cet effet, les termes « de lieu ou d'objet du travail » sont supprimés de l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 2.

Afin de corriger une erreur grammaticale, le terme « prestations » initialement prévu au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

Ad 3°

Il est proposé de prévoir que l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui détache un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice, qui est soit établie au Grand-Duché de Luxembourg ou soit établie en dehors du territoire national, communique, en plus des informations visées à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, les données d'identification de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif.

Ad 4°

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 2 devient ainsi le nouveau paragraphe 3.

Lorsque l'article L. 141-1 visé s'applique, les autres dispositions du titre IV s'appliquent également, alors que ledit article définit les entreprises qui sont soumis aux dispositions du titre précité. Le renvoi à l'article L. 141-2 est donc devenu superflu.

L'introduction du nouvel article L. 142-2, paragraphe 2 a été pris en compte à l'article L. 142-2, paragraphe 3.

Il est proposé de renforcer les obligations du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre en matière de déclaration du détachement, afin de permettre à l'Inspection du travail et des mines de lutter plus efficacement contre le dumping social.

A cet effet, l'article L. 142-2, paragraphe 3, alinéas 2 et 3 prévoit qu'à défaut de déclaration de détachement remise par l'entreprise détachante, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines les informations essentielles quant au détachement, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Ad 5°

L'article L. 142-2, paragraphe 4 impose à l'entreprise utilisatrice, établie hors du territoire national, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, d'informer l'employeur du salarié du détachement de celui-ci et des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération, étant donné qu'il est responsable de l'application de ces conditions.

Ad 6°

L'article L. 142-2, paragraphe 5 vise l'hypothèse du détachement d'un salarié d'une entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice, établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Au même titre que l'entreprise utilisatrice visée à l'article L. 142-2, paragraphe 4, celle-ci se voit imposer d'informer l'employeur du salarié détaché des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération.

Ad 7°

Afin de pouvoir vérifier si l'entreprise utilisatrice respecte ses obligations, il est prévu qu'en cas de contrôle, celle-ci est obligée de justifier ce respect par tout moyen.

Article 9 Modification de l'article L. 142-3 du même code

Ad 1° à Ad 5°

Pour être cohérent avec l'article L. 142-2 et notamment pour assurer une meilleure lisibilité, il est proposé de supprimer la définition de l'entreprise détachante et de se référer plutôt à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} au sein duquel figure d'ores et déjà une définition complète.

Les obligations à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre se voient renforcées moyennant la modification de l'article L. 142-2 et l'introduction de l'article L. 291-1, il est ainsi nécessaire de se

voir communiquer une copie du contrat de prestation de services conclu, afin d'avoir une preuve quant à la réalité de la relation contractuelle invoquée.

Au vu de l'élargissement du noyau dur et, partant, de l'introduction de l'obligation de l'employeur détachant de respecter tant les conditions d'hébergement prévues aux articles L. 291-1 à L. 291-3 que les dispositions de l'article L. 141-3 relatives aux allocations ou dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, il est proposé de compléter l'article L. 142-3 de deux nouveaux points. En effet, afin de vérifier si ces nouvelles obligations sont respectées par l'employeur détachant, il importe de demander à ce dernier de communiquer à l'Inspection du travail et des mines une copie des documents y afférents.

Article 10 Modification de l'article L. 143-2 du même code

Ad 1°

Afin de s'assurer du fait que l'employeur qui met à disposition du salarié éloigné de son lieu de travail un logement, soit encouragé de veiller davantage à ce que ledit logement respecte les conditions d'hébergement visées aux nouveaux articles L. 291-1 et L. 291-2, il est proposé de prévoir qu'une infraction à ces dispositions est passible d'une amende administrative.

Ad 2°

Le nouvel article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4 est le pendant du nouvel article L. 141-3*bis*.

Afin de préserver les employeurs détachants qui, indépendamment de leur volonté, n'ont pas accès à des informations complètes et correctes sur les conditions de travail et d'emploi applicables au Grand-Duché de Luxembourg d'une sanction disproportionnée, la directive de révision oblige les Etats membres à prendre en compte, lors de la détermination du montant de l'amende, le fait que les informations précitées ne sont pas reprises sur le site internet national officiel unique.

A cet effet, ces dispositions ont été intégrées à l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4.

Ad 3°

Au vu de réagencement des paragraphes, le renvoi au paragraphe 2 est remplacé par le renvoi au paragraphe 3.

Ad 4°

Pour s'assurer du fait que l'entreprise utilisatrice respecte les nouvelles obligations qui lui incombent en vertu de l'article L. 142-2, paragraphes 4 à 6 et afin de combattre plus efficacement le dumping social, il est proposé de compléter l'article L. 143-2 par un nouveau paragraphe 3 qui prévoit que le non-respect de ces obligations est passible d'une amende administrative.

Ad 5°

L'ancien paragraphe 3 devient le nouveau paragraphe 4.

Ad 6°

L'ancien paragraphe 4 devient le nouveau paragraphe 5.

Ad 7°

L'ancien paragraphe 5 devient le nouveau paragraphe 6.

L'article L. 010-1 prévoyant le noyau dur des règles à respecter impérativement par l'employeur détachant des salariés sur le Grand-Duché de Luxembourg, il est proposé d'intégrer celui-ci au sein de l'article L. 143-2, paragraphe 6 afin de pouvoir sanctionner, moyennant une amende administrative, toute infraction à son encontre.

Il en est de même des articles L. 291-1 à L. 293-1. Les modalités des conditions d'hébergement visées à l'article L. 291-1 étant fixées par règlement grand-ducal, il est proposé d'insérer également celui-ci au sein de l'article L. 143-2, paragraphe 6 afin de pouvoir sanctionner, moyennant une amende administrative, toute infraction à son encontre.

Au vu du fait que l'employeur détachant a son siège à l'étranger et notamment dans un but d'encourager l'employeur détachant de s'acquitter du paiement de l'amende prononcée à son encontre, il est prévu qu'un non-paiement est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux.

Au vu des rajouts qui précèdent, les alinéas ont dû être repositionnés. L'ancien alinéa 2 devient ainsi le nouvel alinéa 3.

Ad 8°

Le présent projet de loi ayant pour objet de protéger davantage les droits des salariés détachés, il est proposé de prévoir à l'article L. 143-2, paragraphe 7 qu'une éventuelle sanction ne dispense pas l'employeur détachant de garantir au salarié détaché les conditions en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération. Cette disposition est, à titre d'exemple, destinée à éviter que le paiement d'une amende administrative est mis en avant par l'employeur pour ne pas payer correctement le salarié détaché.

L'article L. 143-2, paragraphe 7, alinéa 2 prévoit qu'en cas de cessation des travaux prononcée, les agents visés à l'article L. 142-1 sont obligés d'informer le salarié concerné des conditions applicables en matière de rémunération, ainsi que de la possibilité d'introduire une action en justice conformément à l'article L. 143-1.

Article 11 Insertion de l'article L. 145-1 du même code

En raison de la nature hautement mobile du travail, le nouvel article L. 145-1 prévoit, conformément aux dispositions de la directive de révision, que le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier international reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi transposant la directive de révision.

Article 12 Insertion des articles L. 291-1 à L. 291-3 du même code

Le noyau dur ayant été élargi de l'obligation de l'employeur qui met à disposition du salarié éloigné de son lieu de travail habituel un logement, de respecter des conditions d'hébergement, il est essentiel d'insérer dans le Code du travail des précisions quant à la teneur de ces conditions.

Il convient de noter que les conditions d'hébergement font partie des dispositions d'ordre public prévues à l'article L. 010-1 et s'appliquent donc à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, indépendamment du fait s'il s'agit de salariés détachés ou non.

A cet effet, il est proposé d'insérer au Code du travail un nouveau titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » à la suite du « Titre VIII – Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance ».

Les dispositions relatives aux conditions d'hébergement prévoient que les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 du projet de loi n°7258B relatif aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation qui est encore en cours de procédure.

L'article 2, paragraphe 2 du projet de loi n°7258B précité prévoit également qu'un règlement grand-ducal précise le contenu et fixe les modalités d'application des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité.

Un projet de règlement grand-ducal déterminant les critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation est également en cours de procédure.

Partant, ces mêmes critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation s'appliqueront également au salarié éloigné de son lieu de travail habituel et pour lequel son employeur lui a mis à disposition un logement.

Le nouveau titre précité comporte non seulement les dispositions relatives aux conditions d'hébergement, mais également les obligations qui incombent tant à l'employeur qu'au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre.

En effet, afin d'éviter que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui est directement concerné par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant, néglige les conditions d'hébergement du salarié concerné, il est proposé de prévoir à l'article L. 291-1, paragraphe 4 que ces personnes se

voient incomber une obligation d'injonction à l'encontre de l'employeur et d'information à l'encontre de l'Inspection du travail et des mines.

Il est par ailleurs proposé d'obliger l'employeur de tenir un registre relatif à l'hébergement de tout salarié concerné, afin de permettre à l'Inspection du travail et des mines de vérifier le respect des obligations prévues à l'article L. 291-1.

Dans le but d'inciter les personnes visées à l'article L. 291-1 de respecter leurs obligations, il est proposé de prévoir que toute infraction aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2 est punie d'une sanction pénale.

Afin d'éviter que les salariés détachés soient logés sur des chantiers ou des locaux non destinés à l'habitation, l'article L. 291-1 prévoit expressément qu'un hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

Article 13 Modification de l'article L. 614-3 du même code

La modification de l'article L. 614-3 est le pendant de l'introduction des articles L. 291-1 à L. 291-3. En effet, l'introduction des conditions d'hébergement et de la possibilité de prononcer une sanction pénale à l'encontre des personnes visées à ces articles nécessitent inévitablement que le respect de ces conditions puisse être contrôlé par l'Inspection du travail et des mines.

L'article L. 614-3 prévoit cependant en son paragraphe 1^{er}, alinéa 3 le principe selon lequel les dispositions permettant à l'Inspection du travail et des mines de procéder à des contrôles ne s'appliquent pas aux locaux qui servent à l'habitation. Il est donc proposé de compléter ledit article et de prévoir que les locaux visés à l'article L. 291-1 constituent une exception au principe précité s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans ces locaux.

*

TEXTE COORDONNE

(Remarques :

- ° *les modifications par rapport aux dispositions existantes sont indiquées en « souligné » ou « rayé et souligné » ;*
- ° *les modifications prévues par le projet de loi n°7319 sont indiquées entre guillemets et en « italique ».)*

Art. L. 010-1. ~~(4)~~ 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 légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 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'œuvre;
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 l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et 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 pour 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;
15. aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
16. aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles.

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 de l'article L. 281-1, et celles des articles L. 291-1 à L. 291-3 sont applicables aux à l'entreprises-, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détachent des un salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime. national.

Il en est de même pour l'entreprise de travail intérimaire, sauf que les dispositions de l'article L. 010-1, point 11 s'appliquent également à celle-ci.

Les dispositions du titre IV s'appliquent à l'entreprise visée à l'alinéa 1er, à l'exception de celle de la marine marchande maritime.

Elles ne portent pas atteinte à l'exercice des droits fondamentaux des salariés détachés, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations du travail. Elles ne portent pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives.

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.

L'entreprise visée au paragraphe 1^{er} peut détacher temporairement un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, à condition qu'il existe une relation de travail entre cette entreprise et le salarié détaché pendant la période de détachement.

Le détachement est réalisé :

1. soit pour le compte et sous la direction de l'entreprise visée au paragraphe 1^{er} 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 sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ;
2. soit dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi ;
3. soit, sans préjudice de l'application du titre III du livre premier, par une entreprise de travail intérimaire ou par une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

(3) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, peut détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exercer temporairement une activité sur le territoire national, à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition et le salarié détaché pendant la période de détachement.

L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre, met un salarié à disposition conformément à l'alinéa 1^{er}, est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1^{er}.

(4) Les détachements visés aux paragraphes 2 et 3 doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestation 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.

(5) (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) des paragraphes 1 à 4 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.

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

(7) La notion de « salaire social minimum » visée à l'article L. 010-1, point 2 s'entend de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale.

(8) (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.

Lorsque, suite à l'évaluation globale visée à l'alinéa 1^{er}, il est établi que le salarié a été détaché à tort ou frauduleusement au sens de l'article L. 141-1, ce salarié est soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives

déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi.

Art. L. 141-2. (1) L'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache pendant une durée supérieure à douze mois un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, est soumise à compter du treizième mois, à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi, à l'exception des matières suivantes :

1. les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
2. les régimes complémentaires de pension.

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des salariés détachés concernés.

La notion de « la même tâche au même endroit » visée à l'alinéa 2 est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

Lorsque l'exécution de la prestation le justifie, la durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur requête dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet.

(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.

(3) (2) Toutefois, la dérogation fixée au paragraphe (1) 2 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 « suiivants: visés à l'annexe 6.

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. »²

² Amendements gouvernementaux – Projet de loi n°7319

Art. L. 141-3. (1) 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, dans la mesure où elles ne sont pas payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. Sans préjudice de l'article L. 010-1, point 15, l'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, rembourse ces dépenses aux salariés détachés concernés.

L'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale applicables à la relation de travail, déterminent les éléments des allocations qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération.

(2) Les allocations ou le remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture visées à l'article L. 010-1, point 16 s'appliquent aux seules dépenses encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

Art. L. 141-3bis. L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les informations sur les conditions en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV.

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

Art. L. 142-1. 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 et les agents de contrôle »³ 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, L. 291-1 et L. 291-2 établies par les organes de contrôle visées à l'alinéa 1^{er}, sont adressés au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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 ou organismes d'autres États, y compris les autorités publiques 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 de ces autorités ou organismes, désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes, 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 éventuels d'activités transnationales présumées illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail, comme les cas transnationaux de travail non déclaré ou de faux indépendants liés au détachement de salariés.

Lorsque les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ne sont pas en possession des informations

3 Amendements gouvernementaux – Projet de loi n°7319

sollicitées par les membres de l'Inspection du travail et des mines, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes dudit territoire. De même, lorsque l'Inspection du travail et des mines n'est pas en possession des informations demandées par les autorités ou organismes compétents étrangers, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes du Grand-Duché de Luxembourg.

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

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 visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}~~ 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, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestations de services;
4. ~~le ou les l'adresse ou les adresses des~~ lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux au Grand-Duché de Luxembourg;
5. la nature des services;
- ~~6.5.~~ les noms, prénoms, lieu de résidence habituelle, dates de naissance, nationalités et professions dues salariés détaché;
- ~~7.6.~~ 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;
8. les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant;
9. le lieu d'hébergement du salarié détaché visé à l'article L. 010-1, point 15, si celui-ci diffère du lieu de résidence habituelle du salarié;
10. les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail de la personne de référence visée au point 2 de l'alinéa 1^{er} ou du lieu d'hébergement visé au point 9 du même alinéa, devra être signalé par le même biais à l'Inspection du travail et des mines, sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestations de services ayant un objet différent.

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

(3) (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 à l'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} et, le cas échéant, celle visée au paragraphe 2, à l'Ins-

pection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de cestte déclarations, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa du paragraphe 1^{er}.

A défaut de remise d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1^{er} dès le commencement du détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les trois jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1^{er}, points 1, 3, 4, 5 et 8, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Les dispositions prévues aux alinéas 1 et 2 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.

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

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

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

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

Art. L. 142-3. L'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, visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} 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. une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une 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;
12. une copie du registre relatif à l'hébergement visé à l'article L. 291-2;
13. une copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, ainsi qu'une copie du document reprenant les montants de ces dépenses.

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

Art. L. 143-2. (1) Les infractions aux dispositions des articles L. 142-2, L. 142-3, et L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2, des règlements et des arrêtés pris en leur exécution sont passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros par salarié détaché et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende.

Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à « 50.000 75.000 euros »⁴.

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

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

(2) La méconnaissance par le 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 3, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1^{er}.

(3) Le non-respect par l'entreprise utilisatrice d'une des obligations de communication et d'information lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphes 4 à 6, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1^{er}.

(4) (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.

(5) (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.

(6) (5) Les cas d'infractions graves aux dispositions d'ordre public visées à l'article L. 010-1, aux articles L. 142-2, L. 142-3, et L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2, ainsi qu'aux règlements et aux arrêtés pris en leur exécution sont passibles d'être sanctionnés par une cessation des travaux prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

⁴ Projet de loi initial n°7319

L'employeur qui s'est vu notifier l'une des amendes prévues aux paragraphes 1 à 4 et qui ne s'est pas acquitté du paiement des montants endéans le délai fixé par la décision directoriale est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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

(7) Les sanctions visées aux paragraphes 1 à 4 et 6 ne dispensent pas l'employeur de garantir au salarié, qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante, les conditions applicables en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération.

Le salarié concerné par une cessation des travaux prononcée en application du paragraphe 6 est informé par les agents visés à l'article L. 142-1 :

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

Chapitre V.– Dispositions finales

Art. L. 145-1. Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi transposant la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

LIVRE II.– REGLEMENTATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

TITRE IX – Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel

Art. L. 291-1. (1) Les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du jj.mm.aaaa relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 010-1, paragraphe 1^{er}, point 16, les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés au paragraphe 1^{er} sont intégralement pris en charge par l'employeur.

(3) L'hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

(4) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du fait qu'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes 1 à 3 ou des règlements et des arrêtés pris en leur exécution, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur de ce salarié 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.

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 à l'alinéa 1^{er}, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les alinéas 1 à 4, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1^{er}.

Les dispositions prévues aux alinéas 1 à 5 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.

Art. L. 291-2. (1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant :

1. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance et nationalité du salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
2. le lieu d'hébergement de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement;
3. le montant des dépenses relatives à l'hébergement;
4. le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1^{er} est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 291-3. Toute infraction aux dispositions des articles L. 291-1 et L.291-2, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en son exécution est punie d'une amende de 251 à 25.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à six mois ou d'une de ces peines seulement.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, cette amende peut être portée au double du maximum.

Art. L. 614-3. (1) Les membres de l'inspection du travail « *et les agents de contrôle* »⁵ doivent, dans l'exercice de leur mission d'inspection, être dûment munis de leur carte de légitimation qu'ils présenteront sur demande.

S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines s'imposent dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'inspection du travail « *et les agents de contrôle* »⁶ doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions reprises à l'alinéa qui précède ne sont en principe pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation, y compris les logements visés à l'article L. 291-1.

Toutefois, et sans préjudice des dispositions de l'article 33 (1) du Code d'instruction criminelle, s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans les locaux destinés à l'habitation, il peut être procédé à la visite domiciliaire dans les locaux visés à l'alinéa 3 entre six heures et demie et vingt heures par deux de ces agents agissant en vertu d'un mandat du juge d'instruction.

(2) Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visées au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspection du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence:

- l'employeur ou son représentant et, le cas échéant;
- le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s).

Le président informe, le cas échéant, le délégué à la sécurité et à la santé ou le délégué à l'égalité compétents pour le lieu de travail en cause.

⁵ Amendements gouvernementaux – Projet de loi n°7319

⁶ Amendements gouvernementaux – Projet de loi n°7319

Les membres précités concernés de la délégation ont le droit d'assister à la visite.

L'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés. Une copie de ce rapport est transmise à l'employeur et à la délégation du personnel.

(3) Les membres de l'inspection du travail, sont autorisés en outre:

- a) à prendre l'identité et à fixer par l'image des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs ou maîtres d'ouvrage, préposés ou mandataires de ceux-ci, salariés ou assurés sociaux, ainsi que tout autre acteur du monde du travail, dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice du contrôle;
- b) à cet effet, à exiger le cas échéant des personnes précitées la présentation de l'autorisation de travail, respectivement de l'autorisation de séjour ou du titre de séjour.

Si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle visé ci-dessus ainsi que toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Lorsque les membres de l'inspection du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle généraux, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

*

FICHE FINANCIERE

Intitulé du projet :	Projet de loi portant 1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2. modification du Code du travail
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, 247-76100
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu, marco.boly@itm.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Le présent projet de loi a pour objet de transposer en droit national la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service et de modifier les dispositions du Code du travail en relation avec la matière de détachement.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	Ministère de la Famille, de l'Intégration et de la Grande Région ; Ministère du Logement
Date :	24.11.2019

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

*

TABLEAU DE CONCORDANCE

<i>Directive 96/71/CE telle que modifiée par la Directive (UE) 2018/957</i>	<i>Avant-projet de loi</i>
Article 1 ^{er} , paragraphe 1 ^{er}	–
Article 1 ^{er} , paragraphe 1bis	Article L. 141-1, paragraphe 1 ^{er} , alinéa 4
Article 1 ^{er} , paragraphe 3 c), alinéa 1 ^{er}	Article L. 141-1, paragraphe 2, point 3)
Article 1 ^{er} , paragraphe 3 c), alinéa 2	Article L. 141-1, paragraphe 3
Article 1 ^{er} , paragraphe 3 c), alinéa 3	Article L. 142-2, paragraphe 4
Article 3, paragraphe 1 ^{er} , alinéa 1 ^{er}	Article L. 010-1
Article 3, paragraphe 1 ^{er} , alinéa 2	Article L. 141-3, paragraphe 2
Article 3, paragraphe 1 ^{er} , alinéa 3	Article L. 141-1, paragraphe 7
Article 3, paragraphe 1 ^{er} , alinéa 4	Article L. 141-3bis
Article 3, paragraphe 1 ^{er} , alinéa 5	–
Article 3, paragraphe 1 ^{er} , alinéa 6	Article L. 143-2, paragraphe 1 ^{er} , alinéa 4
Article 3, paragraphe 1bis	Article L. 141-2, paragraphe 1 ^{er}
Article 3, paragraphe 1ter, alinéa 1 ^{er}	Article L. 142-2, paragraphe 6
Article 3, paragraphe 1ter, alinéa 2	Article L. 142-2, paragraphe 5
Article 3, paragraphe 7, alinéa 1 ^{er}	Article L. 141-4
Article 3, paragraphe 7, alinéas 2 et 3	Article L. 141-3, paragraphe 1 ^{er}
Article 3, paragraphe 8, alinéas 2 et 3	–
Article 3, paragraphe 9	–
Article 3, paragraphe 10	–
Article 4, paragraphe 2, alinéa 1 ^{er}	Article L. 142-1, alinéas 4 à 6
Article 5, alinéas 1 à 3	Articles L. 142-1, L. 142-2, L. 142-3, L.143-2
Article 5, alinéa 4	Article L. 141-1, paragraphe 8, alinéa 3
Article 5, alinéa 5	Article L. 143-2, paragraphe 7
Article 7, paragraphes 1 et 2	–
Article 7, paragraphe 3	Article L. 145-1
Article 8	–

*

DIRECTIVE (UE) 2018/957 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL
du 28 juin 2018
modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre
d'une prestation de services
(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 53, paragraphe 1, et son article 62,

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽¹⁾,

vu l'avis du Comité des régions ⁽²⁾,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire ⁽³⁾,

considérant ce qui suit:

- (1) La libre circulation des travailleurs, la liberté d'établissement et la libre prestation des services sont des principes fondamentaux du marché intérieur consacrés par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. L'Union renforce la mise en œuvre et l'exécution de ces principes, qui visent à garantir des conditions de concurrence équitables aux entreprises et le respect des droits des travailleurs.
- (2) La libre prestation des services donne notamment le droit aux entreprises de fournir des services sur le territoire d'un autre État membre et de détacher temporairement leurs propres travailleurs sur le territoire dudit État membre à cette fin. Conformément à l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire des services.
- (3) L'article 3 du traité sur l'Union européenne dispose que l'Union doit promouvoir la justice et la protection sociales. L'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union doit prendre en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine.
- (4) Plus de vingt ans après son adoption, il est désormais nécessaire d'apprécier si la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽⁴⁾ parvient encore à établir un juste équilibre entre la nécessité de promouvoir la libre prestation des services et d'assurer des conditions de concurrence équitables, d'une part, et la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés, d'autre part. Afin de garantir l'application uniforme des règles et de susciter une véritable convergence sociale, il convient, parallèlement à la révision de la directive 96/71/CE, de donner la priorité à la mise en œuvre et à l'exécution de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ JO C 75 du 10.3.2017, p. 81.

⁽²⁾ JO C 185 du 9.6.2017, p. 75.

⁽³⁾ Position du Parlement européen du 29 mai 2018 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 21 juin 2018.

⁽⁴⁾ 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 (JO L 18 du 21.1.1997, p. 1).

⁽⁵⁾ Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») (JO L 159 du 28.5.2014, p. 11).

- (5) Il est extrêmement important de disposer de données statistiques suffisantes et précises dans le domaine du détachement de travailleurs, en particulier sur le nombre de travailleurs détachés dans des secteurs d'emploi spécifiques et par État membre. Les États membres et la Commission devraient recueillir et examiner ces données.
- (6) Le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de toute discrimination fondée sur la nationalité sont consacrés dans le droit de l'Union depuis les traités fondateurs. Le principe de l'égalité des rémunérations est mis en œuvre par le droit dérivé, non seulement entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les travailleurs sous contrat à durée indéterminée comparables, entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps et entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs comparables de l'entreprise utilisatrice. Ces principes comprennent l'interdiction de toute mesure qui constitue, directement ou indirectement, une discrimination fondée sur la nationalité. La jurisprudence pertinente de la Cour de justice de l'Union européenne doit être prise en considération pour l'application de ces principes.
- (7) Les autorités et organismes compétents, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, devraient être en mesure de vérifier si les conditions d'hébergement appliquées, directement ou indirectement, par l'employeur aux travailleurs détachés sont conformes aux règles nationales de l'État membre sur le territoire duquel les travailleurs sont détachés (État membre d'accueil) qui s'appliquent également aux travailleurs détachés.
- (8) Les travailleurs détachés qui sont temporairement envoyés de leur lieu de travail habituel dans l'État membre d'accueil vers un autre lieu de travail, devraient bénéficier au minimum des mêmes allocations ou du même remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles que les allocations et le remboursement qui s'appliquent aux travailleurs locaux dans cet État membre. Il devrait en aller de même en ce qui concerne les dépenses encourues par les travailleurs détachés lorsqu'ils doivent se déplacer vers et depuis leur lieu de travail habituel dans l'État membre d'accueil. Il convient d'éviter le double paiement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture.
- (9) Le détachement est de nature temporaire. Les travailleurs détachés retournent habituellement dans l'État membre à partir duquel ils ont été détachés après avoir accompli le travail pour lequel ils étaient détachés. Cependant, eu égard à la longue durée de certains détachements et compte tenu du lien entre le marché du travail de l'État membre d'accueil et les travailleurs détachés pour ces longues périodes, lorsque le détachement porte sur des périodes d'une durée supérieure à douze mois, les États membres d'accueil devraient veiller à ce que les entreprises qui détachent des travailleurs sur leur territoire garantissent à ces travailleurs un ensemble de conditions de travail et d'emploi supplémentaires qui s'appliquent obligatoirement aux travailleurs dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté. Cette période devrait être prolongée lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée.
- (10) Il est nécessaire d'accorder une plus grande protection aux travailleurs afin de préserver la libre prestation de services sur une base équitable, tant à court qu'à long terme, notamment en empêchant toute violation des droits garantis par les traités. Cependant, les règles garantissant une telle protection des travailleurs ne sauraient porter atteinte au droit des entreprises détachant des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre d'invoquer la libre prestation des services, y compris dans les cas où la durée du détachement est supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois. Toute disposition applicable aux travailleurs détachés dans le cadre d'un détachement d'une durée supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois, doit donc être compatible avec cette liberté. Selon une jurisprudence constante, les restrictions à la libre prestation des services ne peuvent être admises que si elles se justifient par des raisons impérieuses d'intérêt général et si elles sont proportionnées et nécessaires.
- (11) Lorsque la durée du détachement est supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois, l'ensemble des conditions de travail et d'emploi supplémentaires qui doivent être garanties par les entreprises détachant des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre devraient également couvrir les travailleurs qui sont détachés pour remplacer d'autres travailleurs détachés exécutant la même tâche au même endroit, afin d'éviter que ces remplacements ne soient utilisés pour contourner les règles autrement applicables.
- (12) La directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil⁽¹⁾ énonce le principe selon lequel les conditions essentielles de travail et d'emploi applicables aux travailleurs intérimaires devraient être au moins celles qui s'appliqueraient à ces travailleurs s'ils étaient recrutés par l'entreprise utilisatrice pour occuper le même poste. Ce principe devrait également s'appliquer aux travailleurs intérimaires détachés sur le territoire d'un autre État membre. Lorsque ce principe s'applique, l'entreprise utilisatrice devrait informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions qu'elle applique à ses travailleurs en matière de travail et de rémunération. Dans certaines conditions, les États membres peuvent déroger aux principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des rémunérations conformément à l'article 5, paragraphes 2 et 3, de la directive 2008/104/CE. Lorsqu'une telle dérogation s'applique, l'entreprise de travail intérimaire n'a pas besoin des informations relatives aux conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et l'obligation d'information ne devrait donc pas s'appliquer.

(¹) Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

- (13) L'expérience montre que les travailleurs qui ont été mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui met un travailleur à disposition sont parfois envoyés sur le territoire d'un autre État membre dans le cadre de la prestation de services transnationale. Il y a lieu d'assurer la protection de ces travailleurs. Les États membres devraient veiller à ce que l'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition du fait que des travailleurs détachés travaillent temporairement sur le territoire d'un État membre autre que celui où ils travaillent habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition ou pour l'entreprise utilisatrice, afin de permettre à l'employeur d'appliquer, s'il y a lieu, des conditions de travail et d'emploi plus favorables au travailleur détaché.
- (14) La présente directive, tout comme la directive 96/71/CE, ne devrait pas porter atteinte à l'application des règlements (CE) n° 883/2004 ⁽¹⁾ et (CE) n° 987/2009 ⁽²⁾ du Parlement européen et du Conseil.
- (15) En raison de la nature hautement mobile du travail dans le transport routier international, la mise en œuvre de la présente directive dans ce secteur soulève des questions et des difficultés juridiques particulières qui doivent faire l'objet, dans le cadre du paquet «mobilité», de règles spécifiques pour le transport routier, destinées également à renforcer la lutte contre la fraude et les abus.
- (16) Dans un marché intérieur véritablement intégré et concurrentiel, les entreprises entrent en concurrence sur la base de facteurs tels que la productivité, l'efficacité et le niveau d'éducation et de compétence de la main-d'œuvre ainsi que la qualité de leurs biens et services et leur degré d'innovation.
- (17) Il relève de la compétence des États membres de fixer les règles relatives à la rémunération conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. La détermination des salaires relève de la compétence exclusive des États membres et des partenaires sociaux. Il convient de veiller en particulier à ce qu'il ne soit pas porté atteinte aux systèmes nationaux de détermination des salaires ou à la liberté des parties concernées.
- (18) La comparaison entre la rémunération payée à un travailleur détaché et la rémunération due conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales de l'État membre d'accueil devrait tenir compte du montant brut de la rémunération. Il convient de comparer les montants totaux bruts des rémunérations plutôt que les éléments constitutifs individuels de la rémunération qui sont rendus obligatoires, comme le prévoit la présente directive. Néanmoins, afin d'assurer la transparence et d'assister les autorités et organismes compétents lors des vérifications et des contrôles, il est nécessaire que les éléments constitutifs de la rémunération puissent être identifiés de manière suffisamment précise conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales de l'État membre à partir duquel le travailleur a été détaché. À moins que les allocations propres au détachement ne concernent des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture, elles devraient être considérées comme faisant partie de la rémunération et devraient être prises en compte aux fins de la comparaison des montants bruts totaux de la rémunération.
- (19) Les allocations propres au détachement répondent souvent à plusieurs finalités. Dans la mesure où elles sont destinées au remboursement des dépenses encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture, elles ne devraient pas être considérées comme faisant partie de la rémunération. Il appartient aux États membres, conformément à leur législation et/ou à leurs pratiques nationales, de fixer des règles régissant le remboursement de telles dépenses. L'employeur devrait rembourser ces dépenses aux travailleurs détachés conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail.
- (20) En raison de l'importance des allocations propres au détachement, il convient d'éviter toute incertitude quant aux éléments de celles-ci qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement. L'intégralité de l'allocation devrait être considérée comme étant payée à titre de remboursement de dépenses, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, des conventions collectives, des sentences arbitrales ou des accords contractuels qui s'appliquent à la relation de travail déterminent les éléments de l'allocation qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération.
- (21) Les éléments constitutifs de la rémunération et les autres conditions de travail et d'emploi régis par le droit national ou par des conventions collectives tels qu'ils sont visés dans la présente directive devraient être clairs et transparents pour toutes les entreprises et tous les travailleurs détachés. Étant donné que la transparence des informations et l'accès à ces informations sont essentiels pour la sécurité juridique et l'application de la loi, il est justifié, en ce qui concerne l'article 5 de la directive 2014/67/UE, d'étendre l'obligation des États membres de publier sur le site

⁽¹⁾ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

⁽²⁾ Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 284 du 30.10.2009, p. 1).

internet national officiel unique les informations sur les conditions de travail et d'emploi aux éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires ainsi qu'à l'ensemble des conditions de travail et d'emploi supplémentaires applicables aux détachements d'une durée supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois, au titre de la présente directive. Chaque État membre devrait veiller à ce que les informations fournies sur le site internet national officiel unique soient exactes et régulièrement mises à jour. Toute sanction infligée à une entreprise pour non-respect des conditions de travail et d'emploi devant être garanties aux travailleurs détachés devrait être proportionnée, et la détermination de la sanction devrait tenir compte, en particulier, du fait que les informations relatives aux conditions de travail et d'emploi figurant sur le site internet national officiel unique ont ou non été fournies conformément à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

- (22) La directive 2014/67/UE prévoit un certain nombre de dispositions visant à garantir que les règles en matière de détachement des travailleurs sont appliquées et respectées par toutes les entreprises. L'article 4 de ladite directive fournit des éléments factuels qui peuvent être pris en considération lors de l'évaluation globale de situations particulières dans le but d'identifier les véritables cas de détachement et de prévenir les abus et le contournement des règles.
- (23) Les employeurs devraient, avant le début d'un détachement, prendre des mesures appropriées pour fournir des informations essentielles au travailleur sur les conditions de travail et d'emploi en ce qui concerne le détachement, conformément à la directive 91/533/CEE du Conseil ⁽¹⁾.
- (24) La présente directive met en place un cadre équilibré en ce qui concerne la libre prestation des services et la protection des travailleurs détachés, qui est non discriminatoire, transparent et proportionné, tout en respectant la diversité des relations de travail au niveau national. La présente directive n'empêche pas l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables pour les travailleurs détachés.
- (25) En vue de lutter contre les abus dans les situations de sous-traitance et afin de protéger les droits des travailleurs détachés, les États membres devraient prendre des mesures appropriées pour garantir la responsabilité en cas de sous-traitance, conformément à l'article 12 de la directive 2014/67/UE.
- (26) Afin de garantir la bonne application de la directive 96/71/CE, il convient de renforcer la coordination entre les autorités et/ou organismes compétents des États membres ainsi que la coopération au niveau de l'Union en matière de lutte contre la fraude en matière de détachement de travailleurs.
- (27) Dans le cadre de la lutte contre la fraude en matière de détachement de travailleurs, la plate-forme européenne visant à renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré (ci-après dénommée «plate-forme»), établie par la décision (UE) 2016/344 du Parlement européen et du Conseil ⁽²⁾, devrait, conformément à son mandat, participer à la surveillance et à l'évaluation des cas de fraude, améliorer la mise en œuvre et l'efficacité de la coopération administrative entre les États membres, mettre au point des mécanismes d'alerte et apporter une assistance et un soutien au renforcement de la coopération administrative et des échanges d'informations entre les autorités ou organismes compétents. Dans ce contexte, la plate-forme doit travailler en étroite coopération avec le comité d'experts en matière de détachement de travailleurs institué par la décision 2009/17/CE de la Commission ⁽³⁾.
- (28) Le caractère transnational de certains cas de fraude ou d'abus en matière de détachement des travailleurs justifie des mesures concrètes visant à renforcer la dimension transnationale des inspections, des enquêtes et des échanges d'informations entre les autorités ou organismes compétents des États membres concernés. À cet effet, dans le cadre de la coopération administrative prévue par les directives 96/71/CE et 2014/67/UE, en particulier à l'article 7, paragraphe 4, de la directive 2014/67/UE, les autorités ou organismes compétents devraient disposer des moyens nécessaires pour donner l'alerte sur ces cas et échanger des informations visant à prévenir la fraude et les abus et à lutter contre ces phénomènes.
- (29) Conformément à la déclaration politique commune du 28 septembre 2011 des États membres et de la Commission sur les documents explicatifs ⁽⁴⁾, les États membres se sont engagés à joindre à la notification de leurs mesures de transposition, dans les cas où cela se justifie, un ou plusieurs documents expliquant le lien entre les éléments d'une directive et les parties correspondantes des instruments nationaux de transposition. En ce qui concerne la présente directive, le législateur estime que la transmission de ces documents est justifiée.

⁽¹⁾ Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32).

⁽²⁾ Décision (UE) 2016/344 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 établissant une plate-forme européenne afin de renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré (JO L 65 du 11.3.2016, p. 12).

⁽³⁾ Décision 2009/17/CE de la Commission du 19 décembre 2008 instituant le comité d'experts en matière de détachement de travailleurs (JO L 8 du 13.1.2009, p. 26).

⁽⁴⁾ JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

(30) Il convient de modifier la directive 96/71/CE en conséquence,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Modifications de la directive 96/71/CE

La directive 96/71/CE est modifiée comme suit:

1. l'article 1^{er} est modifié comme suit:

- a) le titre est remplacé par «Objet et champ d'application»;
- b) les paragraphes suivants sont insérés:

«-1. La présente directive garantit la protection des travailleurs détachés durant leur détachement en ce qui concerne la libre prestation des services, en fixant des dispositions obligatoires concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, qui doivent être respectées.

-1 bis. La présente directive ne porte en aucune manière atteinte à l'exercice des droits fondamentaux reconnus dans les États membres et au niveau de l'Union, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions prévues par les systèmes de relations du travail propres aux États membres, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. Elle ne porte pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales.»;

c) le paragraphe 3 est modifié comme suit:

i) le point c) est remplacé par le texte suivant:

«c) en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, mettre un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement.»;

ii) les alinéas suivants sont ajoutés:

«Lorsqu'un travailleur qui a été mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui met un travailleur à disposition conformément au point c) doit exécuter un travail dans le cadre d'une prestation de services transnationale au sens du point a), b) ou c), assurée par l'entreprise utilisatrice sur le territoire d'un État membre autre que celui dans lequel le travailleur travaille habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition ou pour l'entreprise utilisatrice, ce travailleur est considéré comme étant détaché sur le territoire de cet État membre par l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition avec laquelle le travailleur a une relation de travail. L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1 et se conforme intégralement aux dispositions pertinentes de la présente directive et de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil (*).

L'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition qui a mis le travailleur à sa disposition, en temps utile avant le début du travail visé au deuxième alinéa.

(*) 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 IML») (JO L 159 du 28.5.2014, p. 11).»

2. l'article 3 est modifié comme suit:

a) le paragraphe 1 est remplacé par le texte suivant:

«1. Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi couvrant les matières énoncées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées:

— par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou

- par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8:
 - a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
 - b) la durée minimale des congés annuels payés;
 - c) la rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;
 - d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
 - e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
 - f) 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;
 - g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination;
 - h) les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel;
 - i) les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Le point i) s'applique exclusivement aux dépenses de voyage, de logement et de nourriture encourues par des travailleurs détachés lorsqu'ils doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel dans l'État membre sur le territoire duquel ils sont détachés, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

Aux fins de la présente directive, la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et s'entend de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet État membre, ont été déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.

Sans préjudice de l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les États membres publient sur le site internet national officiel unique visé audit article, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, sans retard excessif et d'une manière transparente, les informations sur les conditions de travail et d'emploi, y compris les éléments constitutifs de la rémunération visés au troisième alinéa du présent paragraphe et toutes les conditions de travail et d'emploi conformément au paragraphe 1 bis du présent article.

Les États membres veillent à ce que les informations fournies sur le site internet national officiel unique soient exactes et à jour. La Commission publie, sur son site internet, les adresses des sites internet nationaux officiels uniques.

Lorsque, contrairement à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les informations figurant sur le site internet national officiel unique n'indiquent pas les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées, cet élément est pris en compte, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, pour déterminer les sanctions en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné.»;

- b) les paragraphes suivants sont insérés:

«1 bis. Lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à douze mois, les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, outre les conditions de travail et d'emploi visées au paragraphe 1 du présent article, toutes les conditions de travail et d'emploi applicables qui sont fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté:

— par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou

— par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.

Le premier alinéa du présent paragraphe ne s'applique pas aux matières suivantes:

- a) les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence;
- b) les régimes complémentaires de retraite professionnels.

Lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée, l'État membre dans lequel le service est fourni porte à dix-huit mois la période visée au premier alinéa.

Lorsqu'une entreprise visée à l'article 1^{er}, paragraphe 1, remplace un travailleur détaché par un autre travailleur détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement aux fins du présent paragraphe correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des travailleurs détachés concernés.

La notion de "la même tâche au même endroit" visée au quatrième alinéa du présent paragraphe est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

1 *ter*. Les États membres veillent à ce que les entreprises visées à l'article 1^{er}, paragraphe 3, point c), garantissent aux travailleurs détachés les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables conformément à l'article 5 de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil (*) dans le cas des travailleurs intérimaires mis à disposition par des entreprises de travail intérimaire établies dans l'État membre dans lequel le travail est exécuté.

L'entreprise utilisatrice informe les entreprises visées à l'article 1^{er}, paragraphe 3, point c), des conditions de travail et d'emploi qu'elle applique en matière de conditions de travail et de rémunération, dans la mesure prévue au premier alinéa du présent paragraphe.

(*) Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).»;

- c) le paragraphe 7 est remplacé par le texte suivant:

«7. Les paragraphes 1 à 6 ne font pas obstacle à l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables pour les travailleurs.

Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie de la rémunération, à moins qu'elles ne soient payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture. Sans préjudice du paragraphe 1, premier alinéa, point h), l'employeur rembourse ces dépenses au travailleur détaché conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail.

Lorsque les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail ne déterminent pas si des éléments de l'allocation propre au détachement sont payés à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues du fait du détachement et, dans l'affirmative, quels sont ces éléments ou quels éléments font partie de la rémunération, l'intégralité de l'allocation est alors considérée comme payée à titre de remboursement des dépenses.»;

- d) au paragraphe 8, les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par le texte suivant:

«En l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales au sens du premier alinéa, ou en sus d'un tel système, les États membres peuvent, s'ils en décident ainsi, prendre pour base:

- les conventions collectives ou les sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celles-ci, et/ou
- les conventions collectives qui ont été conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national,

pour autant que leur application aux entreprises visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1, garantisse, quant aux matières énumérées au paragraphe 1, premier alinéa, du présent article et, le cas échéant, en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi qui doivent être garanties aux travailleurs détachés conformément au paragraphe 1 *bis* du présent article, une égalité de traitement entre ces entreprises et les autres entreprises visées au présent alinéa se trouvant dans une situation similaire.

Il y a égalité de traitement, au sens du présent article, lorsque les entreprises nationales se trouvant dans une situation similaire:

- sont soumises, au lieu d'activité ou dans le secteur concernés, aux mêmes obligations que les entreprises visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1, quant aux matières énumérées au paragraphe 1, premier alinéa, du présent article et, le cas échéant, en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi qui doivent être garanties aux travailleurs détachés conformément au paragraphe 1 bis du présent article, et
- se voient imposer lesdites obligations avec les mêmes effets.»;

e) les paragraphes 9 et 10 sont remplacés par le texte suivant:

«9. Les États membres peuvent exiger des entreprises visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1, qu'elles garantissent aux travailleurs visés à l'article 1^{er}, paragraphe 3, point c), en complément des conditions de travail et d'emploi visées au paragraphe 1 *ter* du présent article, d'autres conditions de travail et d'emploi qui sont applicables aux travailleurs intérimaires dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté.

10. La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les États membres, dans le respect des traités, appliquent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États membres, sur le fondement de l'égalité de traitement, des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1, premier alinéa, lorsqu'il s'agit de dispositions d'ordre public.»;

3. à l'article 4, paragraphe 2, le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

«2. Les États membres prévoient une coopération entre les autorités ou organismes compétents, y compris les autorités publiques, qui, conformément au droit national, sont compétents pour assurer la surveillance des conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3, y compris au niveau de l'Union. Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces autorités ou organismes relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, et à lutter contre les abus manifestes ou les cas éventuels d'activités illégales, comme les cas transnationaux de travail non déclaré et de faux travailleurs indépendants liés au détachement de travailleurs. Lorsque l'autorité ou l'organisme compétent dans l'État membre à partir duquel le travailleur est détaché ne possède pas les informations demandées par l'autorité ou l'organisme compétent de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché, il sollicite ces informations auprès d'autres autorités ou organismes dans ledit État membre. En cas de retards persistants dans la fourniture de ces informations à l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché, la Commission est informée et prend des mesures appropriées.»;

4. l'article 5 est remplacé par le texte suivant:

«Article 5

Suivi, contrôle et exécution

L'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et l'État membre à partir duquel le travailleur est détaché sont responsables du suivi, du contrôle et de l'exécution des obligations prévues par la présente directive et par la directive 2014/67/UE et prennent des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive.

Les États membres fixent les règles relatives aux sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour garantir leur mise en œuvre. Les sanctions prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.

Les États membres veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.

Lorsque, à la suite d'une évaluation globale effectuée par un État membre en application de l'article 4 de la directive 2014/67/UE, il est établi qu'une entreprise donne l'impression, à tort ou frauduleusement, que la situation d'un travailleur entre dans le champ d'application de la présente directive, ledit État membre veille à ce que le travailleur bénéficie du droit et des pratiques applicables.

Les États membres veillent à ce que le présent article n'ait pas pour effet de soumettre le travailleur concerné à des conditions moins favorables que celles applicables aux travailleurs détachés.»;

5. la partie introductive de l'annexe est remplacée par le texte suivant:

«Les activités visées à l'article 3, paragraphe 2, englobent toutes les 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:».

*Article 2***Réexamen**

1. La Commission réexamine l'application et la mise en œuvre de la présente directive. Au plus tard le 30 juillet 2023, la Commission présente un rapport sur l'application et la mise en œuvre de la présente directive au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen et propose, le cas échéant, les modifications qu'il est nécessaire d'apporter à la présente directive et à la directive 96/71/CE.

2. Le rapport visé au paragraphe 1 évalue notamment la nécessité ou non de prendre d'autres mesures pour assurer des conditions de concurrence équitables et protéger les travailleurs:

a) dans le cas de la sous-traitance;

b) à la lumière de l'article 3, paragraphe 3, de la présente directive, compte tenu de l'évolution de la situation concernant l'acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁾ quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.

*Article 3***Transposition et application**

1. Les États membres adoptent et publient, au plus tard le 30 juillet 2020, les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions.

Ils appliquent ces dispositions à partir du 30 juillet 2020. Jusqu'à cette date, la directive 96/71/CE reste applicable dans son libellé antérieur aux modifications introduites par la présente directive.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

3. La présente directive s'applique au secteur du transport routier à partir de la date d'application d'un acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.

*Article 4***Entrée en vigueur**

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

*Article 5***Destinataires**

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 28 juin 2018.

Par le Parlement européen

Le président

A. TAJANI

Par le Conseil

Le président

L. PAVLOVA

⁽¹⁾ Directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre des règlements du Conseil (CEE) n° 3820/85 et (CEE) n° 3821/85 concernant la législation sociale relative aux activités de transport routier et abrogeant la directive 88/599/CEE du Conseil (JO L 102 du 11.4.2006, p. 35).

FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant 1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2. modification du Code du travail
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
Téléphone :	247-86315, 247-76100
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu, marco.boly@itm.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement Européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modification des dispositions du Code du travail en relation avec la matière de détachement.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	Ministère de la Famille, de l'Intégration et de la Grande Région ; Ministère du Logement
Date :	24/11/2019

Mieux légiférer

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

2. 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"/>

3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a.¹
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
 Remarques/Observations :
 La directive à transposer ne prévoit pas des telles exemptions pour des entreprises de petite taille.

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 :

¹ N.a. : non applicable.

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 administrative² 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 administratif³ 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 personnel⁴ ? 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.
Sinon, 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 :
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

2 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.

3 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.).

4 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)

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
30.07.2020

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 :
Le présent projet de loi se fonde notamment sur le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de toute sorte de discrimination dont celle entre les femmes et les hommes afin d'augmenter la protection de tous les salariés.
- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- Si oui, expliquez pourquoi :
Le présent projet de loi ne fait pas de distinction entre les femmes et les hommes.
- 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 évaluation⁵ ? 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 transfrontaliers⁶ ? 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

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

7516/01

N° 7516¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant

- 1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;**
- 2. modification du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(13.2.2020)

Par lettre en date du 6 janvier 2020, réf. : DK/gt/cb, Monsieur Dan Kersch, ministre du travail de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, a fait parvenir pour avis à notre chambre professionnelle le projet de loi sous rubrique.

1. L'objet du présent projet de loi est de transposer en droit luxembourgeois la directive {UE} 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service et de modifier les dispositions du Code du travail en relation avec la matière de détachement.

2. 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 s'applique aux entreprises qui, dans le contexte d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs sur le territoire d'un pays de l'UE, à condition qu'il y ait une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période du détachement.

Cette directive est modifiée par la directive 2018/957 du parlement européen et du conseil du 28 juin 2018 sur un certain nombre de points.

Le cadre issu de la directive de base de 1996 :

3. Un travailleur « détaché » est un salarié envoyé par son employeur, établi dans un État membre A, travailler dans un autre État membre B en vue d'y fournir un service à titre temporaire.

4. Trois situations différentes peuvent être à l'origine d'un détachement, impliquant deux entités, que nous appelons : l'entreprise X, établie dans l'État membre A et l'entreprise Y, établie dans l'État membre B:

- Détachement sur base d'un contrat de prestation de services entre une entreprise X, et l'entreprise Y
- Détachement intra-groupe, X et Y appartenant au même groupe
- Travail intérimaire, X étant l'entreprise de travail intérimaire et Y l'entreprise bénéficiaire

5. Afin de garantir que les droits et conditions de travail soient protégés dans toute l'Union européenne et de prévenir le « dumping social », le travailleur détaché doit

- Bénéficier dans l'État membre B qui l'accueille temporairement d'un noyau dur de droits en vigueur dans cet l'État membre d'accueil, même s'il reste salarié de l'entreprise qui le détache

et

- Qu'il continue à relever de la législation de son État membre d'origine.

Ces droits concernent :

- Les taux de salaire minimal y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires
- Les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos
- La période minimale de congé annuel payé
- Les conditions de mise à disposition de travailleurs, notamment par l'intermédiaire d'entreprises de travail intérimaire
- La santé, la sécurité et l'hygiène au travail
- La protection des femmes enceintes et accouchées
- La protection des enfants et jeunes travailleurs
- L'égalité de traitement entre hommes et femmes et les autres règles en matière de discrimination.

Si la législation du pays d'origine est plus favorable en ces matières que celle du pays d'accueil, alors celle-ci reste applicable.

Ces droits (on les appelle « *noyau dur* ») peuvent résulter de dispositions législatives, dispositions réglementaires, dispositions administratives, conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'obligation générale

En outre, en vertu des dispositions de l'article 3.10 de la directive de 1996, les États membres peuvent imposer le respect par toutes les entreprises faisant travailler des salariés sur leur sol, de conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles relevées ci-avant à condition qu'il s'agit de dispositions d'ordre public. Donc, théoriquement la liste des matières susmentionnées n'est pas limitative, mais peut être étendue par les États membres sur base de leur notion d'ordre public. Néanmoins, comme nous le savons, la Cour de Justice de l'Union Européenne, a adopté une approche très restrictive de cette notion d'ordre public (voir affaire Commission/Luxembourg C-319/06).

6. Le détachement est toujours pratiqué pour une période limitée qui est calculée sur une période de référence d'1 an après son commencement, sachant que la durée d'un détachement éventuellement accompli par un autre travailleur en remplacement est prise en compte.

7. Les modalités administratives de contrôle comprennent la coopération entre les administrations publiques compétentes pour surveiller la correcte application de la législation « détachement ».

8. La mauvaise application de la directive 96/71 sur le détachement de travailleurs de la cadre de la libre prestation de service a mené à une deuxième directive dite d'exécution de la première pour améliorer le contrôle des détachements. Il s'agit de la directive d'exécution 2014/67/UE qui a pour but de lutter contre les abus et contournements des règles. A ce titre elle prévoit une liste d'éléments factuels pour contribuer à évaluer si une situation spécifique est considérée comme un véritable détachement.

Le cadre légal national

9. En vertu de l'article L.010-1 CT les règles de droit du travail nationales considérées comme étant d'ordre public sont applicables à tous les salariés travaillant au Luxembourg, y compris les salariés qui y travaillent temporairement dans le cadre d'un détachement.

Le Luxembourg a ainsi fait une légère extension (en gras ci-dessous) du « *noyau dur européen* ». Il s'agit des dispositions légales, réglementaires, administratives, et celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait :

- **Au salaire social minimum et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie sur les taux de salaire minima prévus par la loi ou par des conventions collectives déclarées d'obligation générale**
- À la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire
- Au congé payé
- **Aux congés collectifs**
- **Aux jours fériés légaux**

- À la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'oeuvre
- Aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher
- À la non-discrimination
- **À l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique**
- **Au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen**
- À la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail

Les règles légales, réglementaires, administratives, et celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale relatives aux matières suivantes sont aussi considérées comme étant d'ordre public mais ne s'appliquent pas en matière de détachement intra-européen :

- Contrat de travail écrit
 - Mécanisme de l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie
 - Contrat de travail à durée déterminée
 - Travail à temps partiel
- Et devraient s'appliquer aux salariés détachés en provenance de pays non-membres UE.

10. En droit national les prérequis pour le détachement sont :

- L'existence d'un contrat de travail entre l'entreprise d'envoi (détachante) et le salarié et continue à exister pendant le détachement,
et
- Un contrat de prestation de services est conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi au Luxembourg portant sur un objet ou une activité précise, limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat
et
- Le salarié détaché exécute ce contrat pendant son détachement au Luxembourg
et
- L'entreprise détachante doit exercer une activité économique réelle dans son pays d'origine.

11. Seules les 3 situations de détachement peuvent se présenter :

- Détachement d'un salarié au Luxembourg, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi (employeur du salarié détaché) et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité au Luxembourg ;
- Détachement d'un salarié au Luxembourg dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi ;
- Détachement 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 au Luxembourg.

La loi précise encore qu'un détachement doit toujours 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 contrat¹.

12. Le salarié détaché est défini en droit national comme étant tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire luxembourgeois, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestations de services a été conclu entre l'entreprise d'envoi et l'entreprise d'accueil.

¹ Art. L.141-1(2) in fine CT

13. 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.

14. Le texte national, tout comme la directive européenne de base, prévoit l'exception des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens et 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 : non-application des règles luxembourgeoises en matière de salaire social minimum, indexation sur le salaire minimum et de congé payé à condition que la durée des travaux en question n'excède pas huit jours de calendrier.

Mais attention: cette dérogation 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: excavation, terrassement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, dont les installations sanitaires et de chauffage, l'installation de systèmes d'alarme et d'enseignes lumineuses, aménagement ou équipement, transformation, rénovation, réparation, démantèlement, démolition, maintenance, entretien, travaux de peinture et de nettoyage, assainissement.

15. Lorsqu'un salarié est détaché du Luxembourg vers un autre pays (article L.121-4 (3) CT) : Si un salarié doit travailler pendant plus d'1 mois hors du territoire du Luxembourg, l'employeur doit lui fournir, avant son départ, un document écrit devant comporter au moins les informations suivantes :

- La durée du travail exercé à l'étranger
- La devise servant au paiement du salaire
- Le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation
- Le cas échéant, les conditions de rapatriement du salarié

16. En ce qui concerne les mesures de contrôle administratif, la loi nationale prévoit notamment l'obligation d'informer l'Inspection du travail et des mines (ITM) dès commencement des travaux de détachement, l'obligation de garder à disposition de l'ITM un certain nombre de documents pendant toute la durée du détachement, le droit de l'ITM de contrôler les chantiers et les entreprises. L'ITM est l'organisme national compétent pour la coopération avec les autorités d'autres États.

L'ITM est informée dès commencement des travaux de détachement et reçoit communication des éléments indispensables au contrôle légal, à savoir :

- Les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif
- L'identité de la personne morale ou physique déterminée librement par l'entreprise détachante, qui peut être un des salariés détachés, qui détiendra pendant la durée du détachement les documents nécessaires au contrôle du respect des conditions de travail, de salaire et d'emploi
- Le lieu accessible et clairement identifiable au Luxembourg où seront tenus les documents en question
- La date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestation de services
- Le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux
- Les noms, prénoms, dates de naissance, nationalité et professions des salariés
- 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.

Quant aux documents à détenir au Luxembourg pendant toute la durée du détachement :

- La copie du contrat de mise à disposition le cas échéant

- Le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère 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 à) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service
- L'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1 (anc. 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
- Le certificat de TVA délivré par l'AED
- Une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations, ou une copie du contrat de travail
- 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
- Les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés.
Ces documents peuvent aussi être notifiés via la plateforme électronique (<https://guichet.itm.lu/edetach/>) à l'ITM.

17. Les salariés détachés ont le droit d'agir en justice comme suit :

- Action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes
ou
- Sur base des conventions internationales, action en justice devant les juridictions compétentes d'un autre État

Par le salarié ou par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale (en cas d'accord du salarié concerné).

Les points clés de la directive 2018/957

18. Cette directive doit être transposée pour le 30 juillet 2020 dans tous les États membres.

19. Elle a pour finalité de mieux protéger les salariés détachés, alors que de plus en plus de salariés détachés travaillent dans des conditions difficiles, sont même carrément exploités. Il s'agit aussi de favoriser la libre prestation de services en enrayant d'avantage la concurrence déloyale.

Elargissement du « noyau dur »

➤ Par l'élargissement des matières

20. La directive 96/71 a institué le « noyau dur » de **dispositions impératives de l'État d'accueil** représentant les droits minimum garantis aux travailleurs détachés dans l'État membre d'accueil au sein duquel il doit exécuter sa prestation de travail.

21. La révision de la directive de base a :

- Ajouté les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;
- Ajouté les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles ;
- Remplacé la notion de taux de salaire minimal par le bénéfice du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération. Désormais, la rémunération s'entend de tous les éléments rendus obli-

gatoires dans l'État d'accueil et les sommes versées au titre du remboursement des dépenses encourues du fait du détachement ne peuvent pas être imputées sur la rémunération du travailleur.

La directive 2018/957 précise que ce noyau dur doit être garanti « **sur la base de l'égalité de traitement** ».

22. Enfin, les États membres devront publier sur un site interne national officiel unique les informations sur les éléments constitutifs de la rémunération.

➤ *Par l'élargissement de l'application des conventions collectives*

23. Les règles du noyau dur correspondent à des règles législatives, réglementaires ou administratives et celles issues des conventions collectives ou des sentences arbitrales dès lors qu'elles sont d'application générale.

La nouveauté consiste dans un choix plus important d'accords collectifs opposables :

- « *Les conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernée et relevant du champ d'application territorial de celles-ci, et/ou*
- *Les conventions collectives qui ont été conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national* ».

Renforcement des droits des travailleurs détachés intérimaires

24. Si la directive 96/71 était permissive en laissant aux États membres la capacité de décider de garantir ou non les dispositions locales aux intérimaires détachés, la directive 2018/957 leur impose de garantir des conditions de travail et d'emploi identiques par rapport aux travailleurs intérimaires locaux.

25. Et désormais, l'entreprise utilisatrice devra informer l'entreprise de travail temporaire des conditions de travail et d'emploi.

Application du droit du travail du pays d'accueil à partir de 12 mois, voire maximum 18 mois

26. Au-delà de la durée maximale de 12 mois, les travailleurs détachés ne seront plus soumis aux règles spécifiques au détachement : ils se verront appliquer les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi du pays d'accueil, et non pas seulement les règles du noyau dur. Cette durée maximale peut être portée à 18 mois sous réserve que le prestataire transmette un justificatif.

27. Si toutes ces modifications ne constituent pas une révolution, elles constituent néanmoins un grand pas en avant pour une Europe sociale protectrice des salariés.

Les modifications nécessaires sur le plan national

28. Le Luxembourg devra adapter sa législation sur certains points afin qu'elle soit conforme aux dispositions de la directive de 2018.

29. Mais au-delà de la transposition classique, la CSL demande au législateur la mise en place de règles protectrices supplémentaires des salariés détachés, tout en restant conforme aux règles européennes de base.

30. Pour être conforme la directive, le Luxembourg devra adapter son texte de loi sur différents points, dont :

- L'intégration de la notion de rémunération, des conditions de logement, le remboursement des dépenses liées au détachement, dans les conditions de travail obligatoirement à considérer.
- La nouvelle limite de la durée du détachement : à ce jour notre texte parle de « détachement qui porte sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et qui prend fin avec l'exécution de

l'objet du contrat ; cette formulation doit désormais être combinée avec le maximum de 12 mois prévu par la directive.

31. En ce qui concerne la possibilité que fournit la directive de rendre, au-delà des conventions collectives déclarées d'obligation générales, d'autres conventions contraignantes, le législateur national doit tirer parti de cette nouvelle option, car pourvoir imposer aussi dans des professions ou secteurs plus restreints les règles négociées entre partenaires sociaux aux entreprises étrangères est fondamental non-seulement pour assurer les droits des travailleurs, mais aussi ceux des entreprises opérant dans un même secteur géographique et est donc garant de paix sociale.

32. Au-delà de la classique transposition, la CSL demande que le Gouvernement mette l'accent sur les points suivants :

1. **L'information des salariés détachés par rapport à leurs droits est un point fondamental : ils doivent savoir à quoi ils ont droit et comment ils peuvent faire valoir leurs droits. À ce jour cette information est insuffisante.**
2. **Le système de contrôle des détachements doit être amélioré : il faut plus de contrôles efficaces sur le terrain, obliger les entreprises à présenter des documents transparents et compréhensibles (fiches de salaires notamment), assurer une coopération efficace entre autorités des différents États membres, peut-être prévoir la création d'un fichier européen central d'informations comme par exemple la tenue d'un registre d'entreprises ne respectant pas les règles, attribuer un badge social européen unique à tout salarié dès le 1^{er} détachement, etc... . De tels éléments pourraient aider à mieux contrôler les détachements, aussi bien pour détecter les faux détachements que pour détecter les cas de non-respect des conditions de travail à appliquer au salarié détaché et notamment en ce qui concerne les salaires auxquels les salariés détachés ont droit. Le Gouvernement doit s'engager dans des discussions au niveau européen sur ce plan.**
3. **Les syndicats devraient pouvoir regrouper selon les cas les demandes de salariés détachés et agir en justice en entamant une seule action groupée à l'encontre de l'employeur défaillant ; cela leur permettrait d'avoir plus de poids et impact. Une réforme majeure est nécessaire à ce titre.**
4. **Enfin les sanctions à l'encontre des employeurs défaillants et ne respectant pas la législation détachement, doivent être sévères, à l'image de ce qui se pratique en matière de protection des données personnelles. Si une entreprise est condamnée aujourd'hui pour des centaines de milliers d'euros, voir même des millions d'euros, pour avoir traitée des données personnelles sans en avoir informé la personne physique en question, il serait légitime de la condamner aussi lourdement si elle ne paie pas le niveau de salaire qui revient à son salarié détaché. Car cela peut être qualifié de vol. Cela d'autant qu'en matière de détachement un des grands problèmes est le défaut de paiement correct de salaire par les employeurs. Le Gouvernement doit s'engager dans des discussions au niveau européen aussi sur ce plan.**
5. **En ce qui concerne le secteur des transports, le Gouvernement doit s'engager lors des discussions au niveau européen pour que ce secteur puisse bénéficier d'une réglementation appropriée qui réponde à tous les nombreux problèmes qui s'y posent en matière de détachement. Il est regrettable qu'en attendant les dispositions de la directive 2018 ne soient pas applicables.**

Le projet de loi proposé par le Gouvernement

L'égalité de salaire par l'élargissement du « noyau dur »

33. Le projet de loi propose d'élargir le noyau dur prévu à l'article L.010-1 du Code du travail en ajoutant au salaire social minimum tous les éléments constitutifs du salaire visé à l'article L.221-1.

Le texte en rouge ci-dessous correspond au bout de texte que les auteurs du projet de loi proposent d'ajouter :

« ...au salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du

salaires visés à l'article L.221-1 et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie; »

34. La CSL s'interroge d'abord quant à la formulation proposée : Est-ce que l'expression « *salaires sociaux minimums ... fixés par une convention collective déclarée d'obligation générale...* » est la bonne formulation? autrement dit, est-ce que l'on peut parler de salaire « social » minimum fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale ? Ne faudrait-il pas mieux parler de « *taux de salaire minima* » lorsqu'il s'agit de montants minima fixés par une convention collective ?

35. Les adaptations proposées doivent transposer l'extension des règles de l'État d'accueil (noyau dur) qui s'appliquent en vertu de l'article 3.1. de la directive 2018/957 au salarié détaché ; ainsi au-delà des simples taux de salaire minima, désormais tous les éléments de salaire rendus obligatoires par une disposition contraignante dans l'État membre d'accueil s'appliquent, le principe de l'égalité de traitement entre salariés détachés et salariés locaux devant prévaloir. Ce dernier principe implique que les taux de salaire bruts doivent être comparés et appliqués (considérant 18 de la directive 2018/957). Le principe d'égalité de traitement implique aussi que les salariés détachés doivent se voir accorder une rémunération équivalente à un salarié local de la même profession, du même secteur ou de la même entreprise, tout en considérant sa qualification qui doit être identique ou similaire, de même que son ancienneté ou expérience de travail (identique ou comparable).

La formulation proposée par les auteurs du texte n'englobe néanmoins pas tous les éléments constitutifs de salaires, notamment les majorations de salaires pour heures supplémentaires, pour travail de nuit, travail de jour férié légal ou d'usage et travail de dimanche. La CSL est d'avis qu'une correcte transposition de la directive exige que ces éléments soient ajoutés au noyau dur national.

36. Eu égard au nouveau principe de l'égalité salariale entre travailleurs locaux et détachés, la CSL est d'avis que le dernier alinéa de l'article L.141-1(1) qui limite pour les travailleurs détachés le mécanisme de l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie au niveau du salaire social minimum, n'a plus lieu d'être et doit être supprimé. Elle demande donc l'adaptation du projet de loi sur ce point.

En outre à l'article L.010-1 CT il y a lieu de préciser « ... à l'adaptation automatique de tous les niveaux de salaire à l'évolution du coût de la vie » de façon à appliquer le mécanisme de l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie de manière équitable aux salariés détachés.

*Frais de déplacement, de nourriture et de logement
et conditions d'hébergement en cas d'éloignement du domicile*

37. Le point i de l'article 3 (1) nouveau de la directive rendant obligatoire « *les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.* », doit être combiné avec l'article 3(7) nouveau qui impose désormais très clairement à l'employeur détachant de prendre en charge les frais de voyage, de logement et de nourriture en sus de la rémunération qui revient au salarié détaché en stipulant « Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie de la rémunération, à moins qu'elles ne soient payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture. Sans préjudice du paragraphe 1, premier alinéa, point h), l'employeur rembourse ces dépenses au travailleur détaché conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail. Lorsque les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail ne déterminent pas si des éléments de l'allocation propre au détachement sont payés à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues du fait du détachement et, dans l'affirmative, quels sont ces éléments ou quels éléments font partie de la rémunération, l'intégralité de l'allocation est alors considérée comme payée à titre de remboursement des dépenses. »

Le considérant 19 confirme cette approche : « Les allocations propres au détachement répondent souvent à plusieurs finalités. Dans la mesure où elles sont destinées au remboursement des dépenses encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture, elles ne devraient pas être considérées comme faisant partie de la rémunération. Il appartient aux États membres, conformément à leur législation et/ou à leurs pratiques nationales, de fixer des règles régissant le remboursement de telles dépenses. L'employeur devrait rembourser ces dépenses aux travailleurs détachés conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail. »

38. Le projet de loi ajoute à cette fin deux autres points au noyau dur :

- Les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;
- Les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Il est en effet proposé d'insérer au Code du travail un nouveau titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel ».

Ces dispositions relatives aux conditions d'hébergement prévoient que les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel, doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 du projet de loi n°7258B relatif aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation qui est encore en cours de procédure.

L'article 2, paragraphe 2 du projet de loi no 7258B précité prévoit également qu'un règlement grand-ducal précise le contenu et fixe les modalités d'application des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité. Un projet de règlement grand-ducal déterminant les critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation serait ainsi également en cours de procédure.

Partant, ces mêmes critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation s'appliqueront également au salarié éloigné de son lieu de travail habituel et pour lequel son employeur lui a mis à disposition un logement.

Le nouveau titre précité comporte non seulement les dispositions relatives aux conditions d'hébergement, mais également les obligations qui incombent tant à l'employeur qu'au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre. En effet, afin d'éviter que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui est directement concerné par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant, néglige les conditions d'hébergement du salarié concerné, il est proposé de prévoir à l'article L. 291-1, paragraphe 4 que ces personnes se voient imposer une obligation d'injonction à l'encontre de l'employeur et d'information à l'encontre de l'Inspection du travail et des mines.

Il est par ailleurs proposé d'obliger l'employeur de tenir un registre relatif à l'hébergement de tout salarié concerné, afin de permettre à l'Inspection du travail et des mines de vérifier le respect des obligations prévues à l'article L. 291-1. Le texte prévoit même une sanction pénale en cas de non-respect de ces règles. Afin d'éviter que les salariés détachés soient logés sur des chantiers ou des locaux non destinés à l'habitation, l'article L. 291-1 prévoit expressément qu'un hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

39. La CSL approuve les nouvelles règles proposées.

40. Toutefois, il est regrettable que les conditions du remboursement, notamment en ce qui concerne le temps qu'a à sa disposition l'employeur afin de rembourser ces dépenses aux salariés, ne soit pas précisées dans la future législation. L'employeur devrait rembourser ces dépenses aux travailleurs détachés conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail. La position vulnérable du salarié par rapport à l'employeur doit être prise en compte, dans le sens où le salarié bien avancer ces dépenses. De plus, selon le montant du

salaires du travailleur, ce dernier pourrait se trouver en difficulté financière pour financer toutes les dépenses encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture, à l'avance. En outre, l'esprit de la directive est celui de l'égalité de traitement, ce qui rend d'autant plus contradictoire l'idée que certains travailleurs vont devoir dépenser une certaine somme d'argent au début du détachement alors que certains se verront prendre en charge les dépenses par l'employeur dès le début du détachement, par exemple. Il est absolument nécessaire de légiférer sur cette problématique.

Nécessité de créer un nouveau principe général de prise en charge par l'employeur des frais encourus par les salariés du fait de l'éloignement de leur domicile pour des raisons professionnelles

41. Afin de mettre le Luxembourg en conformité de la philosophie du texte européen, qui exige un traitement égal entre travailleurs locaux et détachés, il y a lieu de créer une obligation générale de prise en charge des frais par l'employeur en cas d'éloignement des salariés de leur domicile pour des raisons professionnelles et notamment de leur assurer des conditions de logement décentes, adaptées aux standards du pays.

42. La CSL propose ainsi d'intégrer un nouvel article dans le Code du travail avec le libellé qui suit :

« L'employeur est tenu de prendre en charge et d'indemniser le salarié des frais encourus du fait de tout déplacement qu'il doit effectuer pour le compte de son employeur ou dans l'intérêt de celui-ci.

Il en est de même de tous les frais encourus par le salarié du fait de son éloignement de son domicile pour des raisons professionnelles.

Les modalités exactes sont fixées par les partenaires sociaux aux niveaux appropriés, voir à défaut par accord dans l'entreprise entre l'employeur et la délégation du personnel ou par les parties au contrat de travail en application du principe que l'employeur doit assurer des conditions de déplacement, de voyage, de logement et de nourriture décentes à ses salariés. »

Les dispositions légales relatives au contenu obligatoire des conventions collectives du travail doivent également être adaptées.

Ce nouvel article ne fait en outre que refléter la réalité alors que dans la très grande majorité des cas l'employeur prend de toute évidence ces frais en charge.

Afin de laisser les partenaires sociaux libres de fixer les modalités concrètes (frais réels, avec ou sans montant maximum ; forfaits, etc.), la loi peut se contenter de fixer la règle des « conditions de logement, déplacements et nourriture décentes », règle dont le respect devra notamment en cas de détachement de travailleurs sur le territoire national, être contrôlée par l'ITM et sanctionnée sévèrement en cas de non-respect. Dans cette optique la CSL approuve le nouveau Titre IX relatif aux conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail que les auteurs du projet de loi proposent d'introduire dans le Code du travail.

43. Conformément à la directive de 2018 le point 10 de l'article L.010-1 CT est modifié par le projet de loi avec l'insertion de la référence aux dispositions en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

44. La CSL approuve cet ajout.

Elargissement des instruments créateurs de droits

45. L'article 3.8 de la directive détachement dans sa nouvelle version permet de rendre contraignantes pour une entreprise détachante en sus du noyau dur de règles sociales du pays d'accueil fixées par les dispositions légales, réglementaires, administratives ou par des conventions collectives déclarées d'obligation générales, aussi celles fixées par :

- Des conventions collectives ou les sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernée et relevant du champ d'application territorial de celles-ci, où
- Des conventions collectives qui ont été conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national.

Cet article doit être lu ensemble avec l'article 1.1bis nouveau de la directive détachement, article fixant les droits des partenaires sociaux, notamment celui de négocier, de conclure et faire appliquer librement des conventions collectives aussi au niveau de la simple entreprise.

Cette combinaison assure le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et l'application des conventions collectives aussi à un niveau inférieur, voire de conventions collectives d'entreprises, aux salariés détachés.

Ces nouveaux types de convention collectives doivent aussi être introduits dans le Titre VI-Rapports collectifs du travail et nécessitent une adaptation de l'article L.164-8 relatif au mécanisme de déclaration générale des conventions collectives de travail, pour tenir compte de la nouvelle possibilité pour les partenaires sociaux de conférer eux-mêmes ce caractère d'obligation générale à leur convention collective.

46. La CSL propose ainsi d'ajouter à l'article L. 010-1. La partie de texte en rouge ci-après.

« (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 ou
 - conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernée et relevant du champ d'application territorial de celles-ci, ou
 - conventions collectives qui ont été conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national, »

La CSL propose aussi, en parallèle, d'ajouter à l'article L. 164-8 un nouveau paragraphe 7 libellé comme suit :

« (7) Les parties signataires peuvent décider d'un commun accord de remplacer le mécanisme décrit aux paragraphes 1 à 6 ci-avant en déclarant par leur seule volonté la convention collective conclue comme étant une

- *Convention collective qui a un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernée et relevant du champ d'application territorial de celle-ci, ou une*
- *Convention collective qui, étant conclue par les organisations et les partenaires sociaux les plus représentatives au plan national, est appliquée sur l'ensemble du territoire national. »*

Clause dite Monti

47. La clause dite « Monti » est introduite à l'article L.141-1 CT et prévoit que les dispositions en matière de détachement ne portent pas atteinte à l'exercice des droits fondamentaux, notamment le droit ou la liberté de faire grève, d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations de travail, le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives.

48. L'introduction de la Clause « Monti » est appréciée par la CSL.

Egalité de traitement des travailleurs intérimaires

49. La transposition du principe de l'égalité de traitement dont doivent bénéficier les travailleurs intérimaires comparés à des travailleurs intérimaires locaux, principe consacré au nouveau point 1 ter de l'article 3 de la directive de base, lequel, combiné aux articles 5 de la directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, et 3.9 nouveau de la directive de base, implique l'application de toutes les conditions de travail locales aux travailleurs intérimaires, y compris celles résultant de conventions collectives d'entreprises.

50. La CSL estime que la formulation proposée par le projet de loi est insuffisante. La référence au point 11 de l'article L.010-1 CT à l'article L.141-1 CT ne permet pas d'ancrer le principe de l'applicabilité de toutes les règles incluses dans les conventions collectives de travail, y compris celles qui ne sont pas déclarées d'obligation générale.

La CSL propose d'intégrer à l'article L.141-1(1) CT un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Les entreprises visées au paragraphe (2) point 3 ci-dessous, garantissent aux travailleurs détachés toutes les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables aux travailleurs intérimaires mis à disposition par des entreprises de travail intérimaire établies sur le territoire national, y compris celles prévues par une convention collective de travail applicable à l'entreprise utilisatrice ou à l'entreprise de travail intérimaire.

L'entreprise utilisatrice établie sur le territoire national informe son ou ses cocontractant(s) des conditions de travail et d'emploi qu'elle applique en matière de conditions de travail et de rémunération en vertu des règles nationales qui s'imposent à elle. »

Conséquences d'une requalification d'un détachement frauduleux

51. 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 Im »).

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.

Il est ainsi proposé d'ajouter dans le Code du travail la précision suivante : *« Lorsque, suite à l'évaluation globale visée à l'alinéa 1 er, il est établi que le salarié a été détaché à tort ou frauduleusement au sens de l'article L. 141-1, ce salarié est soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclare d'obligation générale en matière de travail et d'emploi. »*

52. La CSL apprécie que les auteurs du projet de loi entendent apporter cette précision dans le texte de la loi. Mais lorsqu'un salarié a été détaché à tort ou frauduleusement, il ne suffit pas de lui appliquer toutes les dispositions législatives, réglementaires, ou administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi. Il faut le cas échéant aussi appliquer les dispositions d'une convention collective de travail non déclarée d'obligation générale, ce salarié devant désormais être traité entièrement comme un salarié local.

53. En outre faut-il considérer qu'une telle situation doit aussi déclencher l'application de sanctions adaptées à charge de l'employeur.

Durée du détachement limité à 12, respectivement 18 mois

54. La transposition du nouveau point 1 bis de l'article 3 de la directive de base lequel limite la durée du détachement à 12, respectivement 18 mois, exige également une adaptation de notre législation.

Les auteurs du projet de loi proposent ainsi d'adapter l'article L.141-2(1) et d'y prévoir :
« L'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache pendant une durée supérieure à douze mois un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg est soumise à compter du treizième mois à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclare d'obligation générale en matière de travail et d'emploi, à l'exception des matières suivantes :

1. *les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail y compris les clauses de non-concurrence ;*
2. *les régimes complémentaires de pension.*

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des salariés détachés concernés.

La notion de « la même tâche au même endroit » visée à l'alinéa 2 est déterminée compte tenu entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

Lorsque l'exécution de la prestation le justifie, la durée de douze mois visé à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur requête dament motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1er, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet »

55. La CSL se doit ici de reprendre la remarque formulée au point 37.1. ci-avant : les auteurs du projet de loi doivent adapter le texte en ajoutant une référence aux dispositions d'une convention collective d'entreprise le cas échéant applicable au sein de l'établissement ou de l'entreprise locale à laquelle le salarié détaché depuis plus de 12 mois, voire plus de 18 mois, est affecté.

56. En outre, faut-il constater qu'il n'y aucune mention sur le temps qui doit s'écouler avant un éventuel prochain détachement d'un salarié qui a déjà été détaché pendant 12 ou 18 mois. Il est nécessaire de légiférer dans ce sens afin de fermer la porte à tout abus de la loi sur le détachement et afin de protéger les travailleurs détachés.

Plus d'obligations de déclaration à l'ITM et de moyens de contrôle pour l'ITM

57. Dans un but de protéger davantage les salariés détachés et afin de combattre plus efficacement le dumping social, il est proposé d'une part, d'adapter les informations que l'employeur détachant doit communiquer à l'Inspection du travail et des mines (ITM) et qui figurent déjà à l'article L. 142-2, paragraphe 1e et d'autre part, de compléter ces informations par trois nouveaux points.

Il est ainsi proposé de demander non seulement communication de la date de début et de la durée du détachement, mais également de la date de la fin du détachement.

Les termes « l'adresse ou les adresses » ont été rajoutés afin de se voir communiquer des informations plus précises sur le lieu de travail.

Il est par ailleurs proposé de demander communication de la nature des services justifiant le détachement, ceci dans le but d'avoir des informations plus détaillées sur le détachement.

La communication du lieu de résidence habituelle s'explique notamment par l'introduction du point 15 à l'article L. 010-1 et des nouveaux articles L. 291-1 à L. 291-3 au Code du travail. En effet, afin de pouvoir apprécier si un contrôle des conditions d'hébergement s'impose, il est nécessaire de pouvoir vérifier si le lieu d'hébergement du salarié diffère de son lieu de résidence habituelle.

L'article L. 010-1 ayant également été complété par un point 16 portant entre autres sur les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture lesquels sont à charge de l'employeur, il est important d'im-

poser à l'employeur de communiquer à l'ITM les modalités de prise en charge de ces dépenses, afin de pouvoir vérifier si l'employeur détachant respecte ses obligations.

Les obligations à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre se voient renforcées moyennant la modification de l'article L. 142-2, paragraphe 3 et l'introduction de l'article L. 291-1, il est ainsi nécessaire de se voir communiquer les données d'identification de ces personnes qui sont directement concernées par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant. Avoir une meilleure vue d'ensemble sur le détachement réalisé permet à l'ITM de détecter plus facilement des abus ou des fraudes.

58. La CSL approuve ces nouvelles dispositions qui ne peuvent qu'aider à améliorer le contrôle des détachements sur le territoire national.

Nouvelles obligations d'information à charge des entreprises utilisatrices et des maîtres d'ouvrages

59. Le projet de loi prévoit que désormais l'entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exerçant temporairement son activité sur le territoire national, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre met un salarié à disposition, établie hors du territoire national, informe préalablement au détachement l'employeur de ce salarié :

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

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

60. La CSL approuve ces nouvelles dispositions.

Nécessité d'aller au-delà en créant une responsabilité solidaire entre l'entreprise détachante et l'entreprise destinataire de la prestation de service liée au détachement

61. La CSL propose néanmoins d'aller plus loin et de mettre à charge des entreprises destinataires de la prestation de service liée au détachement dans certains cas une responsabilité solidaire avec l'entreprise détachante.

Les textes de loi n'ont que peu de valeur si l'on ne se donne pas les moyens de pouvoir les appliquer correctement. Il est de ce fait indispensable d'aller désormais plus loin, en concordance avec les souhaits du législateur européen, qui a adopté des textes aspirant à d'avantage d'égalité de traitement entre travailleurs locaux et travailleurs détachés, et de consacrer, sous certaines conditions, le principe de la responsabilité solidaire entre entreprise détachante et l'entreprise profitant de la prestation de travail fournie par le travailleur détaché, donc l'entreprise d'accueil établie au Luxembourg.

Le destinataire de la prestation au Luxembourg doit avoir à charge une obligation d'information à l'encontre de l'entreprise détachante en ce qui concerne le droit du travail applicable au salarié détaché. Cette obligation d'information vient en sus de celle qui incombe aux autorités du pays d'accueil (via le site internet unique). Il doit aussi avoir à charge une obligation de dénonciation à l'ITM lorsque l'entreprise détachante ne respecte pas les règles en matière de détachement.

La responsabilité solidaire implique que le salarié peut au choix agir contre son employeur ou se retourner contre le destinataire de la prestation dans l'État d'accueil. Lorsque l'action est dirigée contre ce dernier, celui-ci pourra en cas de condamnation se retourner contre l'employeur détachant.

Ces nouvelles dispositions que la CSL propose, sont inspirées de l'actuel article L281-1(4) du Code du travail.

Il est ainsi proposé de prévoir à l'article L.142-2 CT un nouveau paragraphe 3 libellé comme suit :

« (3) Le destinataire de la prestation établi au Luxembourg qui accueille un salarié détaché au sens de l'article L. 141-1 par un employeur établi dans un autre État membre dans le cadre d'un détachement au sens du présent Titre, est tenu de lui fournir les informations relatives aux conditions de travail nationales qui doivent être appliquées au salarié détaché par son employeur pendant le détachement, y compris en ce qui concerne les points 2, 2 bis et 2 ter de l'article L.0101-1 CT.

Lorsque le destinataire mentionné à l'alinéa précédent est informé d'un non-respect par l'entreprise détachante des conditions de travail nationales qu'elle devrait appliquer en vertu des dispositions du présent titre, elle est tenue de mettre cette dernière en demeure par lettre recommandée de faire cesser cette situation sans délai et de l'informer par retour de courrier du redressement de la situation dans un délai de 15 jours à compter de la mise en demeure. Copie de ce courrier recommandé de mise en demeure est adressé à la délégation du personnel de l'entreprise nationale bénéficiaire de la prestation de services ainsi qu'à l'Inspection du travail et des Mines.

L'obligation d'injonction prévue au paragraphe précédent de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard du cocontractant, du sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

En l'absence de confirmation écrite de l'employeur détachant défaillant endéans le délai visé au paragraphe précédent, l'entreprise nationale bénéficiaire de la prestation de services doit dénoncer l'infraction à l'Inspection du travail et des mines.

A défaut de respecter les obligations mentionnées aux paragraphes précédents, l'entreprise nationale bénéficiaire de la prestation de services est solidairement responsable avec l'employeur défaillant des conséquences du non-respect des conditions de travail du pays d'accueil applicables au salarié détaché, y compris en ce qui concerne les points 2, 2 bis et 2 ter de l'article L.010-1 CT.

Les dispositions mentionnées aux paragraphes qui précèdent ne s'appliquent pas aux particuliers qui contractent avec une entreprise pour leur usage personnel ou celui de leur conjoint ou partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants. »

62. En ce qui concerne le maître d'ouvrage, à défaut de remise d'une copie de la déclaration de détachement faite par l'entreprise détachante auprès de l'ITM, dès le commencement du détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'ITM sur la plateforme électronique destinée à cet effet dans les trois jours suivant le début du détachement une déclaration reprenant les informations importantes sur le détachement, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Ces règles ne s'appliquent néanmoins 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.

63. La CSL approuve ces nouvelles dispositions.

Sanctions proportionnées et dissuasives

64. Afin de préserver les employeurs détachants qui, indépendamment de leur volonté, n'ont pas accès à des informations complètes et correctes sur les conditions de travail et d'emploi applicables au Grand-Duché de Luxembourg d'une sanction disproportionnée, la directive de révision obligerait, selon les auteurs du projet de loi, les États membres à prendre en compte, lors de la détermination du montant de l'amende, le fait que les informations précitées ne sentent pas reprises sur le site internet national officiel unique.

65. La CSL est d'avis que cela est une mauvaise approche.

L'État luxembourgeois à une obligation de mettre à disposition des entreprises détachantes des informations à jour.

En outre l'entreprise détachante a une obligation de s'informer sur les conditions de travail nationales qu'elle doit appliquer pendant le détachement.

Si l'on ajoute encore l'obligation du cocontractant national de tenir aussi en parallèle l'entreprise détachante informée des conditions de travail nationales (proposition de la CSL), cette dernière n'a plus d'excuse et doit être sanctionnée de manière adaptée en cas de non-respect de ses obligations.

66. Au vu du fait que l'employeur détachant à son siège à l'étranger et notamment dans un but d'encourager l'employeur détachant de s'acquitter du paiement de l'amende prononcée à son encontre, le projet de loi prévoit qu'un non-paiement est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux. Il est en outre proposé de prévoir à l'article L. 143-2, paragraphe 7 qu'une éventuelle sanction ne dispense pas l'employeur détachant de garantir au salarié détaché les conditions en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération. Cette disposition est, à titre d'exemple, destinée à éviter que le paiement d'une amende administrative est mis en avant par l'employeur pour ne pas payer correctement le salarié détaché.

L'article L. 143-2, paragraphe 7, alinéa 2 prévoit qu'en cas de cessation des travaux prononcée, les agents visés à l'article L. 142-1 sont obligés d'informer le salarié concerné des conditions applicables en matière de rémunération, ainsi que de la possibilité d'introduire une action en justice conformément à l'article L. 143-1.

67. La CSL approuve ces nouvelles dispositions.

Nécessité de renforcer les sanctions

68. En vertu des dispositions de la directive d'exécution 2014/67/UE les sanctions que l'autorité nationale peut prendre en cas de non-respect des règles en matière de détachement doivent être effectives, proportionnées et dissuasives (article 20).

Il est indispensable que l'ITM puisse sanctionner non-seulement le non-respect par l'entreprise détachante de ses obligations d'information de l'ITM, mais surtout tout manquement en termes de non-respect des règles de droit du travail nationales, telles non-paiement du niveau de salaire correct, non-respect des règles de durée du travail, mais aussi un non-respect des règles en matière de durée de détachement avec les conséquences juridiques qui en découlent (obligation pour l'entreprise détachante d'appliquer toutes les règles nationales de droit du travail telles qu'elles s'imposent aux entreprises nationales), doit pouvoir être sanctionné par l'ITM afin de garantir le caractère effectif des règles légales en la matière.

Les montants maximums des amendes que l'ITM peut fixer par salarié doivent de l'avis de la CSL être relevés afin que le caractère effectif, dissuasif de l'amende soit donné. Et de ce fait il y a lieu de supprimer la phrase « *Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros.* ». Il n'y a en effet pas lieu de fixer un maximum d'amende dans la législation. Etant donné que l'article L.143-2 CT fixe l'amende par nombre de salariés détachés, celle-ci sera plus importante si plus de salariés sont concernés.

Même si la CSL approuve l'effort des auteurs du projeté loi d'augmenter le maximum possible de l'amende, elle estime donc qu'il ne doit pas du tout y avoir de plafond.

69. La CSL propose ainsi à l'article L.143-2 le premier paragraphe première ligne d'ajouter la référence à l'article L.141-1 et les montants de 5000 euros et de 10000 euros sont remplacés par *les montants de 10000 euros et de 20000 euros.* A l'article L.143-2 le premier paragraphe, le second alinéa doit donc être supprimé.

70. La CSL estime pour finir qu'un retard de signalement de détachement doit aussi être sévèrement sanctionné afin d'éviter que des employeurs désireux de frauder essaient de gagner du temps en ne déclarant les travailleurs qu'aux moments où ils sont découverts.

Désignation d'une personne de contact pour les partenaires sociaux dans le pays d'accueil

71. L'article 9 (1) f de la directive d'exécution 2014/167/UE, n'a à ce jour pas été transposé par le Luxembourg. Or les modifications apportées par la directive 2018/957, consacrant clairement le rôle des partenaires sociaux en ce qui concerne la négociation collective, et rendent de l'avis de la CSL, cette transposition indispensable.

Alors que le rôle des partenaires sociaux devient d'autant plus important avec les nouvelles règles, la CSL propose de consacrer à l'article L.142-2(1) CT un nouveau point 7 libellé comme suit « 7. Pour la durée de la prestation des services, une personne de contact, si nécessaire, agissant en tant que représentant par l'intermédiaire duquel les partenaires sociaux concernés peuvent s'efforcer de mobiliser le prestataire de services afin qu'il engage des négociations collectives au sein de l'État membre d'accueil, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales. Cette personne peut être une autre personne que celle visée au point e) et n'est pas tenue d'être présente dans l'État membre d'accueil, mais doit être disponible sur demande motivée et raisonnable. »

Implication de la délégation du personnel

72. Il est fondamental d'attribuer à la délégation du personnel des droits en matière de détachement. Elle doit être informée et consultée en temps utile afin de pouvoir intervenir en temps utile si cela s'avère nécessaire.

73. Il est ainsi proposé d'introduire un article L.141-5 libellé comme suit :

« La délégation du personnel de l'entreprise nationale bénéficiaire de la prestation de services dans le cadre du détachement de salariés, doit être informée et consultée avant l'arrivée des salariés détachés sur le territoire national par l'employeur.

L'information et la consultation porte notamment sur :

- La nature et la motivation du détachement au sens de l'article L.141-1 (2)
- La nature du contrat de prestations de service visé à l'article L.141-1 (2) in fine
- La durée du détachement
- Le nombre de salariés détachés, leurs qualifications, l'adresse de leurs lieux de travail sur le territoire national, leurs conditions de logement et de nourriture.

La délégation du personnel est en droit de réclamer des informations supplémentaires si elle estime que cela est nécessaire. »

Nécessité d'élargir la notion de travailleur pour y englober les apprentis

74. Il est essentiel d'intégrer dans la notion de « salarié détaché », les apprentis qui souvent se trouvent dans la position d'être détaché et doivent pouvoir être soumis aux mêmes conditions que le salarié détaché. Le contrat d'apprentissage doit être assimilé au contrat de travail en ce qui concerne les conditions de détachement et profiter de toutes les dispositions protectrices en vigueur à ce sujet, notamment le remboursement des dépenses de voyages, de logement et de nourriture.

*

75. La CSL marque son accord au présent projet de loi sous réserve des remarques formulées et de ses demandes de modifications.

76. En ce qui concerne le secteur des transports, la CSL rappelle qu'elle demande au Gouvernement de s'engager lors des discussions au niveau européen pour que ce secteur puisse bénéficier d'une réglementation appropriée qui réponde à tous les nombreux problèmes qui s'y posent en matière de détachement. La CSL regrette qu'en attendant les dispositions de la directive 2018 ne soient pas applicables.

77. La CSL tient aussi à rappeler qu'elle est d'avis que l'État doit se donner les moyens de contrôler et sanctionner si nécessaire les situations de détachement (abusives), le contrôle étant le seul moyen pour accorder une protection efficace aux salariés détachés sur notre territoire et pour lutter contre la concurrence déloyale.

78. Pour finir la CSL rappelle qu'elle regrette que le législateur national n'ait pas l'ambition de légiférer en allant au-delà des dispositions européennes de base, ce qui aurait pu constituer un grand plus pour l'image du Luxembourg dans l'UE.

Luxembourg, le 13 février 2020

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7516/02

N° 7516²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant

- 1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;**
- 2. modification du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(15.5.2020)

Le Projet de loi sous avis a pour objet de transposer la directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et de modifier les dispositions du Code du travail :

- sous le Livre I (« Relations individuelles et collectives de travail »), spécialement celles du titre IV relatif au détachement de salariés, et
- sous le Livre II (« Réglementation et des conditions de travail »).

Les nouvelles dispositions européennes doivent être transposées dans le droit national pour le 30 juillet 2020 au plus tard¹.

En bref

- Alors que les règles de droit du travail applicables en cas de détachement d'un travailleur sur le territoire luxembourgeois sont déjà complexes, le projet de loi sous avis amplifie encore cette critique.
- Le projet de loi rend certaines dispositions du Code de travail incompréhensibles de sorte qu'il n'est possible d'apprécier si la directive 2018/957 a été correctement transposée.
- Plusieurs articles du projet de loi, soit n'ont pas correctement transposé la directive 2018/957, soit vont au-delà.

*

RESUME

Le projet de loi sous avis a pour objet de transposer la directive européenne 2018/957 en matière de détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, baptisée « directive de révision » qui constitue la troisième directive européenne adoptée en la matière après la première directive détachement 96/71/CE du 16 décembre 1996 et la directive d'exécution 2014/67/UE du 15 mai 2014 qui s'en est suivie.

Alors que les modifications corrélatives opérées successivement dans le Code du travail afin de transposer lesdites directives ont rendu la lecture et la compréhension des dispositions dudit Code du

¹ Article 3 de la Directive 2018/957

travail de plus en plus complexes, la Chambre de Commerce déplore avant tout le fait que le projet de loi sous avis amplifie encore cette critique.

Suite aux modifications opérées par le projet de loi sous avis, certaines dispositions du Code de travail sont incompréhensibles et partant ne permettent pas à la Chambre de Commerce d'apprécier si la directive de révision a été correctement transposée. Tel est le cas de l'article 2, point 1° et 2° du projet de loi qui est incompréhensible et crée une insécurité juridique inacceptable ainsi que de l'article 11 du projet de loi qui, tout en excluant le secteur du transport routier international du champ d'application des nouvelles dispositions, ne précise pas le contenu des dispositions anciennes qui demeureront d'application.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce est d'avis que plusieurs articles du projet de loi n'ont pas correctement transposé la directive de révision. Il en va ainsi :

- de l'article 1^{er} qui, de manière erronée, ajoute deux nouvelles matières à la liste de l'article L. 010-1 du Code du travail qui détermine les dispositions d'ordre public, et
- de l'article 2, points 4° et 5° qui concerne l'activité de travail intérimaire temporairement exercée sur le territoire national.

Enfin, la Chambre de Commerce est d'avis que les auteurs du projet de loi vont au-delà de la Directive 2018/957 :

- en imposant, sous l'article 3, point 1° du projet de loi, une obligation à charge de l'entreprise détachante de soumettre « *préalablement* » une « *requête* » dûment motivée en cas de détachement dépassant 12 mois alors que la Directive 2018/957 fait seulement référence à une « *notification* » motivée ; et
- en introduisant, sous l'article 12 du projet de loi, des dispositions qui auront vocation à bénéficier à tous les salariés travaillant au Luxembourg (et non pas seulement aux travailleurs détachés au Luxembourg) et en créant des obligations à charge des employeurs luxembourgeois.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure de marquer son accord au projet de loi sous avis que sous la réserve expresse de la prise en compte de ses remarques.

Appréciation du projet de loi :

Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	-
Impact financier sur les entreprises	-
Transposition de la directive	--
Simplification administrative	--
Impact sur les finances publiques	0
Développement durable	0

Légende :

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

Remarques préliminaires

La Chambre de Commerce déplore l'absence de tableau de concordance entre les dispositions européennes à transposer et les dispositions nationales du projet de loi sous avis, qui aurait facilité grandement l'analyse de ce dernier.

Par contre, la Chambre de Commerce apprécie qu'une version coordonnée des différents articles du Code du travail modifiés par le projet de loi sous avis ait été jointe à ce dernier au vu des nombreuses modifications opérées en différents endroits du Code du travail.

Par ailleurs et compte tenu des multiples textes adoptés au fil des années en matière de détachement, les auteurs ont consacré l'exposé des motifs du projet de loi sous avis² à retracer l'évolution de la législation européenne et luxembourgeoise en la matière, ce que la Chambre de Commerce salue.

Nonobstant ce résumé figurant dans le projet de loi, la Chambre de Commerce juge à son tour utile, pour la bonne lecture du présent avis, de synthétiser cet historique au moyen du tableau ci-dessous.

Tableau récapitulatif des textes européens et nationaux relatifs au détachement

<i>Directive 96/71/CE³ du 16 décembre 1996, ci-après « Directive détachement »</i>	<i>Directive 2014/67/UE⁴ du 15 mai 2014 portant exécution de la Directive détachement, ci-après « Directive d'exécution »</i>	<i>Directive (UE) 2018/957⁵ du 28 juin 2018 modifiant la Directive détachement, ci-après « Directive de révision » ou « Directive 2018/957 »</i>
Loi du 20 décembre 2002 (intégrée dans le Code du travail articles L.010-1 et L.141-1 et s.)	Loi du 14 mars 2017⁶	Projet de loi n°7516 sous avis
Loi du 1^{er} avril 2010 ayant modifié l'article L. 010-1 du Code du travail (suite à l'arrêt de la CJCE du 19 juin 2008)		

La Directive 2018/957

Le considérant 4 de la Directive de révision indique qu'afin de garantir l'application uniforme des règles et de susciter une véritable convergence sociale, il convient, parallèlement à la révision de la Directive 96/71/CE, de donner la priorité à la mise en oeuvre et à l'exécution de la Directive 2014/67/UE. C'est dans ce contexte que les principaux changements apportés par la Directive de révision peuvent se résumer comme suit :

² Cf. pages 1 à 5 du projet de loi sous avis

³ 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 dont la finalité est de promouvoir la libre prestation de services et assurer la protection des travailleurs détachés, à travers la définition d'un noyau dur de dispositions impératives en matière de conditions de travail et d'emploi

⁴ La finalité de la Directive 2014/67/UE est d'améliorer la mise en oeuvre et l'exécution de la Directive détachement à la suite des élargissements successifs, en luttant plus efficacement contre les abus en matière de détachement (dumping social).

⁵ Les finalités de la Directive 2018/957 sont de réviser la Directive 96/71/CE et donner la priorité à la mise en oeuvre et à l'exécution de la Directive 2014/67/UE.

⁶ La loi du 14 mars 2017 qui a mis à jour la liste des documents à produire par l'entreprise détachante et qui a introduit la responsabilité des entreprises dans la chaîne de sous-traitance, la plateforme électronique en matière de détachement, les mécanismes de recours au profit des salariés détachés, les sanctions administratives (dont la fermeture de chantier pour manquement au droit du travail).

- La liste du « *noyau dur* » de dispositions impératives de l'Etat d'accueil est étendue⁷. Outre le fait que la Directive 2018/957 a remplacé la référence au « *taux de salaire minimum* » par le terme « *rémunération* », elle ajoute à cette liste i) les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ainsi que ii) les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.
- La rémunération s'entend de tous les éléments rendus obligatoires dans l'Etat d'accueil. Dans un souci de transparence et de facilitation des vérifications et contrôles, les Etats membres devront publier sur un site interne national officiel unique les informations sur les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires.
- Lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à 12 mois (respectivement à 18 mois), les Etats membres doivent veiller à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises procédant au détachement garantissent aux travailleurs détachés, sur le fondement de l'égalité de traitement, outre les conditions de travail et d'emploi visées dans le noyau dur, toutes les conditions de travail et d'emploi de l'Etat d'accueil⁸.
- Les conditions de travail et d'emploi de l'Etat d'accueil sont non seulement celles fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, mais aussi celles fixées par toutes les conventions collectives de travail déclarées d'obligation générale (contrairement à la Directive 96/71 qui visait uniquement celles du secteur de la construction).
- A l'instar des éléments constitutifs de la rémunération, l'ensemble des conditions de travail et d'emploi supplémentaires applicables aux travailleurs détachés devront être publiées par les Etats membres sur le site internet national officiel unique ; l'ensemble des adresses des sites internet nationaux sera ensuite publié sur le site de la Commission européenne.
- Alors que la Directive 96/71 avait laissé aux Etats membres la capacité de décider de garantir ou non les dispositions locales aux travailleurs intérimaires détachés, la Directive 2018/957 impose aux Etats membres de garantir à ces derniers les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables conformément à l'article 5 de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire. Autrement dit, à l'avenir, les travailleurs intérimaires détachés devront en principe pouvoir bénéficier de la part de l'entreprise utilisatrice⁹ des mêmes conditions de travail que les travailleurs intérimaires locaux si ces derniers étaient recrutés par l'entreprise utilisatrice pour occuper le même poste¹⁰.
- En pratique, l'entreprise utilisatrice devra informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions qu'elle applique à ses propres travailleurs en matière de travail et de rémunération.
- Le secteur du transport routier international est exclu du champ d'application des nouvelles dispositions de la Directive 2017/957.

⁷ Le « noyau dur » de dispositions impératives prévues par la directive de 1996 concerne :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- la durée minimale des congés annuels payés ;
- le taux de salaire minimum, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ;
- la mise à disposition du travailleur, notamment dans le cadre du travail temporaire ;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- les 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 femmes et hommes et le principe de non-discrimination.

⁸ La Directive 2018/957 exclut toutefois du principe d'égalité de traitement :

- les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence;
- les régimes complémentaires de retraite professionnels.

⁹ Il s'agit de l'entreprise qui a recours aux services de travail intérimaire.

¹⁰ Dans certaines conditions, les Etats membres peuvent déroger aux principes d'égalité de traitement et d'égalité des rémunérations conformément à l'article 5, paragraphes 2 et 3, de la directive 2008/104/CE. Le cas échéant, l'entreprise de travail intérimaire n'a pas besoin des informations relatives aux conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et l'obligation d'information ne devrait donc pas s'appliquer.

Le projet de loi sous avis

A titre liminaire, la Chambre de Commerce tient à souligner que certains articles modifiés par le projet de loi sous avis sont par ailleurs impactés par un autre projet de loi 7319¹¹, déposé à la Chambre des Députés le 20 juin 2018 et actuellement en discussion et que les modifications ainsi projetées par ledit projet de loi 7319 ont été prises en compte dans la version coordonnée des différents articles du Code du travail jointe au projet de loi sous avis.

Nonobstant le tableau récapitulatif des textes européens et nationaux relatifs au détachement figurant en page 4 du présent avis qui permet une compréhension plus rapide et facile des multiples textes adoptés au fil des années en matière de détachement et leur articulation (directive initiale, Directive d'exécution et Directive de révision), la Chambre de Commerce tient à souligner d'emblée que les modifications corrélatives opérées successivement dans le Code du travail afin de se conformer au droit européen ont rendu la lecture et la compréhension des dispositions dudit Code du travail de plus en plus complexes.

La Chambre de Commerce déplore avant tout le fait que le projet de loi sous avis amplifie encore cette critique au point de rendre incompréhensibles certaines dispositions du Code de travail qu'il modifie et partant de ne pas lui permettre d'apprécier si la Directive de révision a été correctement transposée. Par ailleurs, la Chambre de Commerce est d'avis qu'en plusieurs endroits, la Directive de révision n'a pas été correctement transposée.

Avant de commenter les articles du projet de loi visés par ces deux principales critiques, la Chambre de Commerce tient à passer sommairement en revue les 12 articles du projet de loi sous avis qui modifient le Code du travail en de multiples endroits.

L'article 1^{er} du projet de loi modifie, sous le Titre préliminaire « *Dispositions d'ordre public* », l'article L. 010-1 (article unique) de manière à étendre la liste des dispositions d'ordre public.

Les articles 2 à 10 du projet de loi modifient sous le Livre premier¹², le Titre IV intitulé « *Détachement de salariés* » comme suit :

- sous le Chapitre Premier « *Détachement de salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale* », sont modifiés les articles L.141-1, L. 141-2, L. 141-3, L. 141-4 relatifs aux dispositions applicables aux travailleurs détachés au Luxembourg ; par ailleurs est ajouté l'article L.141-3bis relatif à la publication sur un site internet officiel des informations sur les conditions d'emploi et rémunération applicables aux travailleurs détachés ;
- sous le Chapitre II « *Contrôle de l'application* », sont modifiés :
 - l'article L.142-1 relatif au contrôle de l'application des dispositions nationales notamment par l'Inspection du travail et de mines (ITM);
 - l'article L. 142-2 relatif à la déclaration à effectuer et aux éléments indispensables à fournir par l'entreprise détachante auprès de l'ITM, en vue de l'obtention du badge social ;
 - l'article L. 142-3 relatif aux documents nécessaires pour prouver les informations visées à l'article L. 142-2, à communiquer à l'ITM par la plateforme électronique ;
- sous le Chapitre III « *Contentieux et sanctions* » est modifié l'article L. 143-2 relatif aux infractions et aux montants des amendes administratives dues le cas échéant.

L'article 11 du projet de loi exclut du champ d'application de ses nouvelles dispositions le secteur du transport routier international.

L'article 12 du projet de loi ajoute, sous le Livre II¹³, un nouveau Titre IX intitulé « *Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel* » qui conduit à l'introduction des articles L. 291-1 à L. 291-3.

¹¹ Projet de loi n°7319 portant modification : 1. du Code du travail : 2. de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'inspection du travail et des mines à propos duquel la Chambre de Commerce a rendu un premier avis en date du 18 juillet 2018.

¹² Le Livre premier du Code du travail est consacré aux relations individuelles et collectives de travail.

¹³ Le Livre II du Code du travail est consacré à la réglementation et aux conditions de travail.

I. Concernant l'élargissement de la liste des dispositions d'ordre public¹⁴
 (article 1^{er} du projet de loi modifiant l'article L. 010-1 du Code du travail)

La liste des dispositions d'ordre public – c'est-à-dire des dispositions auxquelles il n'est pas permis de déroger¹⁵ – regroupe les dispositions applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg¹⁶.

Ces dispositions d'ordre public national, qui figurent sous l'article L. 010-1 du Code du travail, ont trait (texte reproduit *in extenso*) : «

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 pour 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. »

Cette liste est modifiée à deux égards par le projet de loi sous avis.

En premier lieu et afin de garantir l'égalité de rémunération entre travailleur détaché et le travailleur de l'Etat d'accueil prévue par Directive 2018/957, le projet de loi sous avis complète la référence au « *salaire social minimum* » (figurant au point 2 de l'article L.010-1 du Code du travail reproduit ci-avant) par les termes « *légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visé à l'article L. 221-1* ». Or, la Chambre de Commerce s'interroge quant à la pertinence de maintenir le terme « *social* » considérant qu'il serait plus exact de faire référence seulement au « *salaire minimum* ».

En second lieu, le projet de loi sous avis complète le point 10 de l'article L. 010-1 du Code du travail reproduit ci-avant relatif à « *la non-discrimination* » pour y ajouter « *l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes* ». Ce point n'appelle quant à lui aucun commentaire de la Chambre de Commerce.

¹⁴ Selon la Directive 96/71/CE, les Etats membres doivent veiller à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises d'un Etat membre (Etat d'envoi) qui détachent des salariés dans un autre Etat membre en vue d'y exécuter une prestation de travail (Etat d'accueil) garantissent à ces travailleurs détachés, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi existantes dans l'Etat d'accueil.

¹⁵ <https://itm.public.lu/fr/questions-reponses/droit-travail/autres-contrats/h/h3.html>

¹⁶ Il s'agit de toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que de 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.

Par ailleurs, la liste de l'article L. 010-1 du Code du travail est complétée par les deux nouveaux points suivants:

15. « *les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel* » ;
16. « *les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles* ».

Si ces deux nouveaux points sont bien prévus par la Directive de révision¹⁷, la Chambre de Commerce est d'avis que

- le législateur européen a ainsi entendu **élargir la liste des conditions de travail et d'emploi devant être garanties** par toute entreprise d'un Etat membre (Etat d'envoi) lorsqu'elle détache un salarié dans un autre Etat membre (Etat d'accueil) en vue d'y exécuter une prestation de travail¹⁸ ; cette liste de matières formant ce qui est communément appelé le « *noyau dur européen* »;
- ces deux nouveaux points 15 et 16 n'auraient pas dû être ajoutés à la liste de l'article L. 010-1 du Code du travail qui correspond à la **liste des dispositions d'ordre public national**, laquelle ne se confond pas avec la liste du noyau dur européen, selon la jurisprudence européenne (il est renvoyé à cet égard au point II ci-après) ;
- il est suffisant, comme l'ont fait les auteurs par le biais de l'article 12 du projet de loi sous avis, d'introduire dans le Code du travail sous le Livre II « *Réglementation et conditions de travail* » un titre IX intitulé « *Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel* » qui comportent les articles L. 291-1 à L. 291-3 dans le Code du travail (il est renvoyé à cet égard au point VI ci-après).

La Chambre de Commerce soutient donc l'idée que les deux nouveaux points 15 et 16 reproduits ci-dessus n'ont pas leur place dans la liste de l'article L. 010-1 du Code du travail et demande partant que sous l'article 1^{er} du projet de loi, les points 4^o et 5^o ayant ajoutés lesdits points 15 et 16 soient supprimés.

II. Concernant les dispositions du Code du travail applicables aux entreprises qui détachent des travailleurs au Luxembourg
(article 2, points 1 et 2 du projet de loi modifiant l'article L.141-1, paragraphe 1 du Code du travail et article 12 du projet de loi introduisant un nouveau titre IX)

La Chambre de Commerce juge utile de rappeler que les dispositions d'ordre public de l'article L.010-1 du Code du travail ne sont pas toutes applicables en cas de détachement de travailleurs au Luxembourg.

Cette solution est le fruit de la loi du 11 avril 2010¹⁹ que le Luxembourg a adoptée suite à un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 19 juin 2008 (affaire C-319/06) qui l'avait condamné pour transposition incorrecte et incomplète de la Directive 96/71/CE (Directive Détachement) et l'avait contraint de revoir l'étendue des dispositions d'ordre public applicables aux travailleurs détachés.

Ainsi, **pour connaître les dispositions d'ordre public applicables aux travailleurs détachés, il faut se référer à l'article L. 141-1 du Code du travail** – figurant sous le Titre IV, Chapitre Premier intitulé « *Détachement de salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale* » – qui

¹⁷ Cf. l'article 1^{er}, point 2, lettre a) de la Directive de révision.

¹⁸ Selon la Directive 96/71/CE révisée par la Directive 2018/957, les Etats membres doivent veiller à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises d'un Etat membre (Etat d'envoi) qui détachent des salariés dans un autre Etat membre en vue d'y exécuter une prestation de travail (Etat d'accueil) garantissent à ces travailleurs détachés, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi existantes dans l'Etat d'accueil.

¹⁹ 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

précise que les dispositions d'ordre public de l'article L.010-1 du Code du travail sont applicables aux travailleurs détachés au Luxembourg à l'exclusion des points 1²⁰, 8²¹ et 11²².

A côté des dispositions d'ordre public de l'article L.010-1 et des dispositions de l'article L.281-1 – qui traitent des obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance – (ces deux articles étant déjà visés à l'article L.141-1), la Chambre de Commerce relève que d'autres dispositions du Code du travail auront, pour l'avenir, vocation à s'appliquer aux entreprises qui détachent des travailleurs au Luxembourg. En effet, afin de transposer la Directive 2018/957, l'article 2, point 1^o du projet de loi sous avis modifie le paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1 du Code du travail comme suit :

« (1) Les dispositions (...) de l'article L.010-1 du Code du travail, à l'exclusion des points 1,8 et 11, (...) celles de l'article L.281-1 et celles des articles L.291-1 à L. 291-3²³ sont applicables à l'entreprise, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détache un salarié sur le territoire national. »

Pour rappel, ces articles L.291-1 à L.291-3 sont introduits par l'article 12 du projet de loi sous avis et traitent des conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel. Ils composent un nouveau Titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » qui est par ailleurs commenté sous le point VI ci-dessous.

Si l'article 2, point 1^o du projet de loi sous avis aboutit à étendre sensiblement la liste des dispositions du Code travail applicables aux entreprises qui détachent des travailleurs au Luxembourg (liste prévue sous l'article L. 141-1, paragraphe 1 du Code du travail), la Chambre de Commerce relève que l'article 2, point 2^o du projet de loi aménage l'étendue des règles applicables pour les entreprises de travail intérimaire²⁴ et pour celles de la marine marchande²⁵ en complétant de l'article L. 141-1, paragraphe 1 du Code du travail comme suit :

Article L. 141-1 : « (1) Les dispositions (...) de l'article L.010-1 du Code du travail, à l'exclusion des points 1,8 et 11, (...) celles de l'article L.281-1 et celles des articles L.291-1 à L. 291-3 sont applicables à l'entreprise, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détache un salarié sur le territoire national.

Il en est de même pour l'entreprise de travail intérimaire sauf que les dispositions de l'article L. 010-1, point 11²⁶ s'appliquent également à celle-ci.²⁷

Les dispositions du Titre IV s'appliquent à l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er} à l'exception de celle de la marine marchande.²⁸ »

La lecture combinée de ces trois premiers alinéas du paragraphe 1 de l'article L. 141-1 du Code du travail ci-dessus, qui sont censés déterminer un principe et des exceptions et qui font référence tantôt aux articles L.291-1 à L. 291-3, tantôt au Titre IV, ne permet pas d'identifier quelles dispositions s'appliquent ou non à quelles entreprises respectivement à quels secteurs. La Chambre de Commerce considère que leur libellé est incompréhensible et crée une insécurité juridique inacceptable à laquelle les auteurs devraient remédier en remaniant l'ensemble du paragraphe concerné.

20 Le point 1 a trait « 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 ».

21 Le point 8 a trait « à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée ».

22 Le point 11 a trait « aux conventions collectives de travail ».

23 Texte souligné par la Chambre de Commerce.

24 Le détachement de salariés par une entreprise de travail intérimaire est déjà prévu dans le libellé actuel de l'article L. 141-1 du Code du travail, ce dernier étant toutefois remanié dans le cadre de la transposition de la Directive de révision.

25 La Chambre de Commerce souligne toutefois que l'exclusion de la marine marchande est déjà prévue dans le libellé actuel de l'article L. 141-1 du Code du travail.

26 Le point 11^o de l'article L.010-1 du Code du travail fait référence aux conventions collectives de travail.

27 Texte souligné par la Chambre de Commerce

28 Texte souligné par la Chambre de Commerce

**III. Concernant les situations de détachement de travailleurs au Luxembourg
par les entreprises de travail intérimaire**
(article 2, points 4° et 5° du projet de loi modifiant l'article L.141-1, paragraphe 2
du Code du travail)

La Chambre de Commerce rappelle en premier lieu que parmi les trois situations transnationales constitutives d'un détachement (prévues par la Directive Détachement et par l'actuel article L. 141-1 du Code du travail), figure le cas d'un détachement de travailleur intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité au Luxembourg, envoyé par une entreprise de travail intérimaire établie dans un autre Etat membre. Il peut s'agir, par exemple, d'une entreprise de travail intérimaire française, belge ou allemande qui envoie un travailleur intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice luxembourgeoise.

A côté de ce cas de figure déjà prévu, la Chambre de Commerce comprend que l'article 1^{er} point 1°, lettre c) la Directive 2018/957 apporte une nouveauté en qualifiant également de détachement de travailleur intérimaire par une entreprise intérimaire, la situation où un travailleur intérimaire qui a été mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice doit exécuter un travail, dans le cadre d'une prestation de services transnationale assurée par cette entreprise utilisatrice, sur le territoire d'un Etat membre autre que celui dans lequel le travailleur intérimaire travaille habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire.

A titre d'illustration, en prenant l'hypothèse d'une entreprise utilisatrice française ayant recours à des salariés intérimaires d'une entreprise intérimaire française, qui enverrait ses propres salariés ainsi que les salariés intérimaires auprès d'une troisième entreprise établie au Luxembourg en vue de prester en faveur de cette dernière une prestation de services, c'est l'entreprise de travail intérimaire française (et non à l'entreprise utilisatrice) qui sera considérée comme l'entreprise détachante et à qui il incombera d'effectuer les formalités vis-à-vis de l'ITM²⁹.

La Chambre de Commerce est d'avis que cette nouveauté introduite par la Directive 2018/957 n'a pas été correctement transposée par l'article 2, point 5° du projet de loi sous avis qui introduit un nouveau paragraphe 3 sous l'article L.141-1 du Code du travail comme suit :

« (3) *L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main d'oeuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, peut détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exercer temporairement une activité sur le territoire national*³⁰, (...).

L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt de main d'oeuvre, met un salarié à disposition conformément à l'alinéa 1^{er}, est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1^{er} [entreprise détachante] ».

Aux yeux de la Chambre de Commerce, le paragraphe 3 de l'article L.141-1 du Code du travail reproduit ci-avant qui est censé couvrir la nouvelle hypothèse prévue par la Directive 2018/957 est difficilement compréhensible. Suivant le libellé du premier alinéa, l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui effectue un prêt temporaire de main d'oeuvre établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg peut i) détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et ii) exercer temporairement une activité sur le territoire national.

Or, la Chambre de Commerce est d'avis que l'activité temporairement exercée sur le territoire national qui est visée est celle de l'entreprise utilisatrice et non de l'entreprise de travail intérimaire et que l'alinéa 1^{er} devrait être remanié de manière à mieux mettre en évidence le lien de rattachement avec le Luxembourg qui justifie l'application du Code travail à cette situation. A tout le moins, il conviendrait de remplacer les termes « *et exercer temporairement une activité sur le territoire national* » par « *et ~~exercer~~ **exerçant** temporairement une activité sur le territoire national* ».

²⁹ Sans préjudice toutefois pour l'entreprise utilisatrice de ses obligations d'informer préalablement l'entreprise de travail intérimaire i) du détachement des travailleurs intérimaires vers le Luxembourg et ii) des conditions de travail et d'emploi notamment en matière de rémunération en vigueur au Luxembourg.

³⁰ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

IV. Concernant l'application de toutes les conditions de travail et d'emploi prévues par le Code du travail en cas de détachement de longue durée au Luxembourg

(article 3, point 1° du projet de loi modifiant l'article L. 141-2 du Code du travail)

En premier lieu, la Chambre de Commerce juge utile de rappeler que l'article 1^{er}, point 2 de la Directive 2018/957³¹ prévoit que lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à 12 mois³², les Etats membres doivent veiller à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises procédant au détachement garantissent aux travailleurs détachés, sur le fondement de l'égalité de traitement, outre les conditions de travail et d'emploi visées dans le noyau dur, toutes les conditions de travail et d'emploi de l'Etat d'accueil³³.

Autrement dit, si la durée *effective* d'un détachement (c'est-à-dire sa durée *réelle* et non pas la durée *théorique* fixée au moment de la décision de détachement) est supérieure à 12 mois, les travailleurs détachés au Luxembourg devront bénéficier de toutes les conditions de travail et d'emploi prévues par le Code du travail en plus des dispositions d'ordre public applicables à l'exclusion de deux matières³⁴ :

1. les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence;
2. les régimes complémentaires de retraite professionnels.

En outre, la Directive 2018/957³⁵ prévoit que « *Lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée, l'Etat membre dans lequel le service est fourni porte [de douze] à dix-huit mois la période (...) [du détachement].* »

La Chambre de Commerce est d'avis que les auteurs n'ont pas correctement transposé ce point particulier de la directive en insérant, par le biais de l'article 3, point 1° du projet de loi, sous l'article L. 141-2 du Code du travail, l'alinéa suivant :

« *Lorsque l'exécution de la prestation le justifie*³⁶, la durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur *requête dûment motivée*³⁷ de l'entreprise [détachante] visée à l'alinéa 1^{er}, *adressée préalablement*³⁸ à l'expiration du délai de douze mois à l'inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

Force est de constater que l'alinéa ci-dessus impose, de manière erronée, une obligation à charge de l'entreprise détachante de soumettre une « *requête* » dûment motivée (autrement dit une demande) en cas de détachement dépassant 12 mois, à adresser « *préalablement* » à l'expiration de ces 12 mois, alors que la Directive 2018/957 fait seulement référence à une « *notification* » (autrement dit à une information) motivée. La directive permet donc que la prolongation du détachement s'effectue automatiquement alors que le projet de loi présuppose une autorisation (en réponse à la requête) qui serait par ailleurs laissée à l'appréciation de l'ITM puisque le texte du projet de loi précise « *Lorsque l'exécution de la prestation le justifie (...)* ».

Aux yeux de la Chambre de Commerce, l'alinéa reproduit ci-dessus va au-delà de la Directive 2018/957 et devrait être modifié.

31 modifiant l'article 3 de la Directive détachement relatif aux conditions de travail et d'emploi

32 Cette durée maximale peut être portée à 18 mois sous réserve que l'entreprise détachante transmette à l'Etat d'accueil une notification motivée.

33 La Directive prévoit que l'ensemble des conditions de travail et d'emploi supplémentaires applicables le cas échéant devront être publiées par les Etats membres sur le site internet national officiel unique.

34 La loi de l'Etat d'envoi reste donc d'application dans ces domaines.

35 Cf. article 1er, point 2, lettre b) de la Directive 2018/957.

36 Texte souligné par la Chambre de Commerce.

37 Texte souligné par la Chambre de Commerce.

38 Texte souligné par la Chambre de Commerce.

V. Concernant les dispositions applicables au transport routier international
(article 11 du projet de loi introduisant un chapitre V sous le Titre IV
du Livre I du Code du travail)

La Chambre de Commerce relève d'emblée que la Directive 2018/957 exclut du champ d'application de ses nouvelles dispositions le secteur du transport routier international :

- le considérant 14 indique qu' « [e]n raison de la nature hautement mobile du travail dans le transport routier international, la mise en oeuvre de la présente directive dans ce secteur soulève des questions et des difficultés juridiques particulières qui doivent faire l'objet, dans le cadre du paquet «mobilité», de règles spécifiques pour le transport routier, destinées également à renforcer la lutte contre la fraude et les abus. »³⁹ ;
- selon l'article 3, paragraphe 3, « [I]a présente directive s'applique au secteur du transport routier à partir de la date d'application d'un acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE⁴⁰ quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier. »⁴¹

La question du détachement des conducteurs fait en effet partie d'un ensemble de propositions européennes spécifiques appelé « paquet mobilité »⁴² destiné à réviser les règles du secteur routier, pour lesquelles les discussions sont actuellement en cours⁴³.

Cette désolidarisation du domaine du transport routier de la révision de la Directive détachement a pour conséquence que **le secteur restera soumis aux anciennes dispositions relatives au détachement jusqu'à la publication d'une nouvelle directive spécifique au secteur concerné.**

A l'instar de la Directive 2018/957, le projet de loi sous avis⁴⁴ procède à l'exclusion de l'application des nouvelles dispositions au secteur du transport routier international. Cette exclusion prend la forme d'un article unique nouveau composant le Chapitre V intitulé « Dispositions finales » sous le « Titre IV – Détachement de travailleurs », qui est libellé comme suit :

Article L. 145-1 : « Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi transposant la directive (UE) 2018/957⁴⁵ (...) modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ».

Si cette solution implique que le transport routier continuera d'être régi par les dispositions actuelles du titre IV du livre I^{er} du Code du travail (qui deviendront donc les anciennes dispositions), la Chambre de Commerce déplore la formulation projetée qui, par son caractère obscur, complexifie encore un peu plus la lecture des règles applicables à un secteur déjà très complexe.

Elle souhaite rendre les auteurs du projet de loi sous avis attentifs au fait qu'une fois la Directive 2018/957 transposée dans le Code du travail et la version consolidée du Code du travail disponible, les anciennes dispositions du Code du travail ne seront pas aisément consultables par le secteur du transport routier. Pour des raisons de sécurité juridique, il serait sans doute souhaitable de reproduire les dispositions actuelles du titre IV du livre I^{er} du Code du travail (qui deviendront donc les anciennes

³⁹ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

⁴⁰ Directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en oeuvre des règlements du Conseil (CEE) n° 3820/85 et (CEE) n° 3821/85 concernant la législation sociale relative aux activités de transport routier

⁴¹ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

⁴² Ces propositions ont notamment pour objet la négociation des règles relatives au temps de conduite et de repos des conducteurs, au cabotage et au détachement des conducteurs.

⁴³ Il ressort en effet d'une évaluation *ex post* de la législation sociale relative au transport routier et du contrôle de son application, effectuée en 2015-2017 que les règles en vigueur ne remédient pas aux risques de détérioration des conditions de travail et de distorsion de concurrence. Certaines règles sont, en effet, peu claires, inadaptées ou difficiles à mettre en oeuvre ou à faire respecter, ce qui entraîne des disparités d'application des règles communes (directives 96/71/CE et 2014/67/UE) entre les États membres et risque de fragmenter le marché intérieur.

⁴⁴ Cf exposé des motifs, spécialement page 5 du projet de loi sous avis.

⁴⁵ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

dispositions), par exemple, dans une annexe à la future loi à laquelle l'article L. 145-1 du Code travail pourrait renvoyer.

VI. Concernant les conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel

(article 12 du projet de loi introduisant un Titre IX sous le Livre II du Code du travail)

L'article 12 du projet de loi sous avis qui introduit, sous le Livre II « Réglementation et conditions de travail » un titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » conduit à l'introduction des articles L. 291-1 à L. 291-3 dans le Code du travail.

Avant toute chose, la Chambre de Commerce tient à rappeler que la Directive 2018/957 a complété la liste du « noyau dur européen » de dispositions constituant un droit minimum garanti au bénéfice des salariés détachés (ordre public européen) – à ne pas confondre avec l'ordre public national prévu à l'article L.010-1 du Code du travail. Il est renvoyé à cet égard aux commentaires sous le point I du présent avis.

Comme le soulignent les auteurs dans l'exposé des motifs du projet de loi sous avis :

« Ce noyau dur [européen] est élargi des deux points suivants, sous condition que ces derniers sont prévus par des dispositions légales, réglementaires, administratives, par des conventions collectives déclarées d'obligation générale (...) :

1. les conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition [*« propose » selon la directive*] un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
2. les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des salariés éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

A cet égard, le présent projet de loi prévoit que les salariés éloignés de leur lieu de travail habituel et qui se voient proposer un logement par leur employeur pendant ce temps d'éloignement, doivent impérativement être hébergés dans des conditions normales de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité conformément à l'article 2 du projet de loi n°72558B relatif aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à disposition à des fins d'habitation qui est encore en cours de procédure⁴⁶.

L'article 2, paragraphe 2 du projet de loi n°72558B précité prévoit également qu'un règlement grand-ducal précise le contenu et fixe les modalités d'application des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité. »⁴⁷

La Chambre de Commerce relève qu'entre-temps :

- ce projet de loi n°72558B a été voté et est devenu la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation ;
- cette loi est complétée par le règlement grand-ducal du 20 décembre 2019 déterminant les critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

Nonobstant l'existence de ces deux textes qui fixent les critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation, la Chambre de Commerce relève que l'article 12 du projet de loi sous avis tend à insérer, sous le Livre II « Réglementation et conditions de travail », un titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » comportant trois articles afin de **régler plus spécifiquement la mise à disposition d'un logement par l'employeur à un salarié éloigné de son lieu de travail habituel** (articles L. 291-1 à L. 291-3 projetés).

Ce faisant, la Chambre de Commerce attire l'attention sur le fait que ces dispositions ont vocation à bénéficier à tous les salariés travaillant au Luxembourg (et non pas seulement aux travailleurs détachés au Luxembourg) et crée des obligations à charge des employeurs luxembourgeois.

L'article L.291-1 projeté dispose notamment que :

⁴⁶ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

⁴⁷ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

- les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d’habitation par l’employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d’hygiène, de sécurité et d’habitabilité visés à l’article 2 de la loi du 20 décembre 2019 (paragraphe 1);
- les frais relatifs à l’hébergement dans des logements ou chambres visés à l’alinéa 1^{er} sont intégralement pris en charge par l’employeur (paragraphe 2) ;
- lorsque le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre est informé par écrit, par l’ITM, du fait qu’un salarié éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes précédents, il doit enjoindre aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l’employeur de ce salarié de faire cesser sans délai cette situation (paragraphe 4, alinéa 1^{er}) ;
- 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 (paragraphe 4, alinéa 2) ;
- 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 puis adresser sans tarder une copie de sa réponse à l’ITM (paragraphe 4, alinéa 3) ;
- en l’absence de réponse écrite de l’entreprise dans un délai raisonnable, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l’infraction, le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre doit en informer aussitôt l’ITM (paragraphe 4, alinéa 4) ;
- en cas de manquement à ses obligations d’injonction et d’information, le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre sera passible d’amende administrative pouvant atteindre 75.000 euros⁴⁸ (paragraphe 4, alinéa 5).

De manière générale, la Chambre de Commerce s’interroge quant à **la pertinence des dispositions de l’article L.291-1 projeté qui vont au-delà de la Directive 2018/957** que le projet de loi sous avis est censé transposer.

Elle relève en particulier que l’article 1^{er}, point 2, lettre h) de ladite directive a élargi la liste du noyau dur pour y ajouter « *les conditions d’hébergement des travailleurs lorsque l’employeur propose*⁴⁹ *un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel* » et ne comprend pas :

- le sens du paragraphe 1 qui vise les logements et chambres « *donnés en location* » en plus de ceux « *mis à disposition* » à des fins d’habitation par l’employeur au salarié ;
- le sens du paragraphe 2 qui dispose que les frais relatifs à l’hébergement dans des logements ou chambres visés au paragraphe 1^{er} sont « *intégralement pris en charge par l’employeur* » alors que le paragraphe 1^{er} mentionne les cas de logements et chambres « *donnés en location ou mis à disposition* » par l’employeur.

De même, le paragraphe 4 de l’article L.291-1 projeté fait peser de nombreuses obligations – dont le manquement sera sanctionné par un amende - sur le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre qui aura recours à des entreprises⁵⁰ dont les salariés sont éloignés de leur lieu de travail habituel alors que la Directive 2018/957 est silencieuse sur ce point.

Concernant l’article L.291-2 projeté, la Chambre de Commerce relève que le projet de loi met à la charge de tout employeur luxembourgeois l’obligation d’établir et de tenir à jour un **registre reprenant un certain nombre de données personnelles relatives aux salariés éloignés de leur lieu de travail habituel** – telles que les nom, prénom, date de naissance, nationalité, lieu de résidence habituelle – ainsi que des informations relatives au lieu d’hébergement des salariés pendant toute la durée de l’éloignement, le montant des dépenses relatives à l’hébergement et le début et la fin d’occupation du logement. Ce registre qui est à contresigner par les salariés concernés, devra être présenté à toute demande de la part de l’ITM.

48 Le montant actuel de l’amende prévu à l’article L.143-2, paragraphe 1er passera de 50.000 euros à 75.000 euros en raison du projet de loi n°7319 précité.

49 Texte souligné par la Chambre de Commerce.

50 qu’il s’agisse d’un cocontractant, un sous-traitant direct ou indirect ou encore un cocontractant d’un sous-traitant

Là encore, la Chambre de Commerce s'interroge quant à **la pertinence des dispositions de l'article L.291-2 projeté qui, selon elle, vont au-delà de la Directive 2018/957** que le projet de loi sous avis est censé transposer.

En outre, elle interpelle les auteurs sur la mise en place de cette nouvelle obligation imposée aux employeurs qui n'est pas prévue par la Directive 2018/957 et qui alourdit encore un peu plus les charges administratives pesant sur ces derniers, la Chambre de Commerce se demande si la mise en place d'un tel registre est réellement justifiée du point de vue du droit du travail et de la législation en matière de protection des données (spécialement quant à la nature et l'étendue des données personnelles collectées).

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure de marquer son accord au projet de loi sous avis que sous la réserve expresse de la prise en compte de ses remarques.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7516/03

N° 7516³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant

- 1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;**
- 2. modification du Code du travail**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(17.7.2020)

Par dépêche du 14 janvier 2020, 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.

Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche d'évaluation d'impact, une fiche financière, le texte coordonné par extraits du Code du travail que le projet de loi sous rubrique tend à modifier, le texte de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, ainsi qu'un tableau de correspondance entre le projet de loi élargi et la directive précitée.

Les avis de la Chambre des salariés et de la Chambre de commerce ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 12 mars et 29 mai 2020.

Les avis de la Chambre d'agriculture, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre des métiers, demandés selon la lettre de saisine, ne sont pas encore parvenus au Conseil d'État au jour de l'adoption du présent avis.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous examen tend à transposer en droit national la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service et de modifier les dispositions du Code du travail en relation avec le détachement des salariés.

La directive (UE) 2018/957 a pour finalité d'assurer davantage le respect des droits des travailleurs durant leur détachement, tout en garantissant aux entreprises des conditions de concurrence équitables. Elle prévoit notamment un élargissement du noyau dur qui était élaboré 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 et donc des dispositions impératives en matière de conditions de travail et d'emploi à respecter par l'État membre sur le territoire duquel les salariés sont détachés. Cet élargissement concerne, entre autres, les conditions d'hébergement du salarié détaché, les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des salariés éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles, mais également la notion de rémunération en précisant les éléments constitutifs obligatoires de cette dernière.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Point 1^o

Sans observation.

Point 2^o

Le Conseil d'État constate que les auteurs du projet de loi insèrent à l'article L. 010-1, point 2, du Code du travail, les termes « légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 » entre les termes « au salaire social minimum » et ceux de « et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ». En procédant de la sorte, ils entendent transposer l'article 1^{er}, paragraphe 2, lettre a), de la directive (UE) 2018/957, qui entend remplacer l'article 3, paragraphe 1^{er}, de la directive 96/71/CE précitée, en insérant, entre autres, une lettre c) au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, qui dispose que les États membres veillent à ce que les entreprises garantissent aux salariés détachés « la rémunération y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires ».

Le Conseil d'État tient à remarquer que le salaire social minimum n'est jamais fixé par une convention collective, mais par le Code du travail. En effet, la convention collective fixe tout au plus un salaire supérieur au salaire social minimum. La Chambre des salariés se heurte également à cette formulation et propose de se référer à des « taux de salaire minima » pour autant que soient visées des conventions collectives. Une telle formulation aurait l'avantage de reprendre la terminologie employée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail qui dispose dans sa version actuelle que :

« 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.

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. »

Cette même formulation est d'ailleurs reprise par les auteurs à l'article 2, point 3^o, du projet de loi sous examen qui vise à modifier l'alinéa 5 (alinéa 2 actuel) de l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

Par ailleurs, le Conseil d'État s'interroge sur la formulation de l'article sous avis par rapport à la notion de « rémunération » employée par la directive (UE) 2018/957. En effet, la notion de « rémunération » est définie à l'article 3, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, de la directive 96/71/CE précitée, telle que modifiée, comme suit : « tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales (...) ». Ces éléments constitutifs de la rémunération visée par la directive sont donc nettement plus nombreux que la seule référence à l'article L. 221-1 du Code du travail reprise par les auteurs dans le projet de loi sous examen. La référence aux éléments constitutifs fixés par les conventions collectives fait notamment défaut. Le Conseil d'État doit donc s'opposer formellement au point sous examen pour transposition incomplète de la directive (UE) 2018/957.

Point 3^o

En ce qui concerne le point sous avis, les auteurs prétendent que les dispositions relatives à « l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes » auraient été insérées dans la directive 96/71/CE suite à l'adoption de la directive (UE) 2018/957. Or, contrairement à ce que les auteurs exposent dans le commentaire portant sur le point sous avis, « l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes » faisait déjà partie du noyau dur lors de l'entrée en vigueur de la directive 96/71/CE.

Points 4^o et 5^o

Le projet de loi sous examen tend à ajouter deux points supplémentaires à l'article L. 010-1 du Code du travail et tient ainsi compte de l'élargissement du noyau dur par la directive (UE) 2018/957. Il s'agit

des conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel et des allocations ou du remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié, éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles.

Ces points n'appellent pas d'observation quant au fond de la part du Conseil d'État.

Article 2

Point 1°

L'article sous examen tend à modifier l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code du travail relatif au détachement des salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale. Le point sous examen rajoute les articles L. 291-1 à L. 291-3 aux articles déjà applicables à l'entreprise, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, qui détache un salarié au Grand-Duché de Luxembourg. Ces articles seront insérés dans le Code du travail par le biais de l'article 12 du projet de loi sous examen.

Le Conseil d'État constate que le point sous examen utilise à la fois la notion de « territoire du Grand-Duché de Luxembourg » et celle de « territoire national » et recommande, pour une meilleure lisibilité du texte, de reformuler la deuxième partie de l'article L. 141, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, comme suit :

« , dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale y détache un salarié ».

Point 2°

Le point sous examen entend insérer trois alinéas après l'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} de l'article L. 141-1 du Code du travail.

L'alinéa 2 nouveau prévoit que : « Il en est de même pour l'entreprise de travail intérimaire, sauf que les dispositions de l'article L. 010-1, point 11 s'appliquent également à celle-ci. » Tel que l'alinéa 2 est rédigé, l'on pourrait comprendre que l'entreprise de travail intérimaire ne serait pas visée par l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, dans sa nouvelle teneur proposée. Or, cela ne peut pas être le cas ; en effet, aux yeux du Conseil d'État, l'entreprise de travail intérimaire constitue une entreprise détachante et relève dès lors du champ d'application de l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}. Ainsi, dans un souci de clarté, le Conseil d'État demande de fusionner les alinéas 1^{er} et 2.

L'alinéa 3 nouveau qui concerne l'exclusion de la marine marchande maritime, et plus particulièrement le personnel navigant, n'appelle pas d'observation quant au fond de la part du Conseil d'État, étant donné que les auteurs se sont limités à déplacer cette disposition dans un souci de cohérence du texte.

En ce qui concerne l'alinéa 4 nouveau, le Conseil d'État constate que les auteurs entendent transposer par cet alinéa, l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, lettre b), de la directive (UE) 2018/957 qui entend insérer un paragraphe *1bis* à l'article 1^{er} de la directive 96/71/CE dont la teneur est la suivante : « La présente directive ne porte en aucune manière atteinte à l'exercice des droits fondamentaux reconnus dans les États membres et au niveau de l'Union, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions prévues par les systèmes de relations du travail propres aux États membres, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. Elle ne porte pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. » Le Conseil d'État tient à signaler qu'au vu de son contenu, l'alinéa 4, dans sa teneur proposée, trouverait mieux sa place dans un article à part. Par ailleurs, il y a lieu de relever que le Conseil d'État ne voit pas l'utilité de transposer l'article 1^{er}, paragraphe *1bis*, de la directive 96/71/CE, telle que modifiée, étant donné qu'il relève de l'évidence que les salariés détachés bénéficient de droits fondamentaux tels que le droit ou la liberté de faire la grève et que ledit paragraphe s'adresse aux seuls États membres qui sont obligés de garantir aux salariés détachés l'exercice de ces droits. Étant donné que les droits fondamentaux revenant aux salariés travaillant au Luxembourg sont inscrits dans la Constitution du Grand-Duché de Luxembourg, il est superfétatoire de prévoir le respect desdits droits dans un texte de loi. Partant, l'alinéa 4 nouveau est à supprimer.

Points 3° à 10°

Sans observation.

Article 3

Point 1°

Le Conseil d'État constate que les auteurs prévoient à l'article L. 141-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, dans sa teneur proposée, une requête dûment motivée pour porter à dix-huit mois la période de détachement de douze mois visée à l'article L. 141-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}. La directive à transposer, quant à elle, prévoit une « notification motivée ». Le terme « requête » est synonyme du terme « demande » et suppose un accord de la part de l'administration, ce qui n'est pas le cas pour la « notification » qui a pour seul objet de porter un fait à la connaissance d'une personne. En effet, le terme « notification » exclut tout pouvoir d'appréciation dans le chef de cette autorité, tandis que dans le projet de loi sous examen un tel pouvoir d'appréciation pourrait exister, d'autant plus qu'il rajoute une condition supplémentaire, à savoir que « l'exécution de la prestation [doit] le justifie[r] », condition qui ne figure pas dans la directive à transposer. Le projet de loi sous examen est donc plus restrictif que la directive en question. Le Conseil d'État doit dès lors s'opposer formellement à la disposition de l'article L. 141-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, dans sa teneur proposée, pour transposition non conforme de la directive (UE) 2018/957.

Points 2° et 3°

Sans observation.

Article 4

Point 1°

L'article sous examen tend à modifier l'article L. 141-3 du Code du travail et transpose l'article 1^{er}, paragraphe 2, lettre c), de la directive (UE) 2018/957 qui entend remplacer l'article 3, paragraphe 7, de la directive 96/71/CE.

La référence au « point 15 » à l'article L. 141-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, est erronée. Il y a lieu de se référer au « point 16 » ajouté par le projet de loi sous examen à l'article L. 010-1 du Code du travail qui porte sur les « dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles ». Le nouveau « point 15 », quant à lui, porte sur les « conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ».

Le Conseil d'État tient à signaler que les auteurs du projet de loi sous examen emploient le terme « rémunération » à la fin de l'article L. 141-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, dans sa nouvelle teneur proposée. Le Conseil d'État note que les auteurs emploient ici la terminologie utilisée par la directive (UE) 2018/957 et non les termes « salaire social minimum » employés dans le projet de loi sous examen. Dans un souci de cohérence interne du texte, le Conseil d'État demande aux auteurs d'employer une seule et unique terminologie dans l'ensemble du projet de loi sous examen.

Point 2°

Le point sous examen vise à ajouter un paragraphe 2 à l'article L. 141-3 du Code du travail et transpose l'article 1^{er}, paragraphe 2, lettre a), de la directive (UE) 2018/957, qui vise à remplacer l'article 3, paragraphe 1^{er}, de la directive 96/71/CE, en insérant, entre autres, un alinéa 2 au paragraphe 1^{er} précité. Le Conseil d'État estime que ce paragraphe trouverait mieux sa place à la suite de l'article L. 010-1, point 16°, du Code du travail. Cette démarche aurait l'avantage de faciliter la lecture du Code du travail et éviterait une éventuelle confusion avec les dépenses encourues du fait du détachement visées à l'article L. 141-3, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

Article 5

L'article sous examen tend à ajouter un article L. 141-3bis au Code du travail qui transpose l'article 1^{er}, paragraphe 2, lettre a), de la directive (UE) 2018/957, qui remplace l'article 3, paragraphe 1^{er}, de la directive 96/71/CE, en insérant, entre autres, un alinéa 4 au paragraphe 1^{er} précité, qui prévoit que : « Sans préjudice de l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les États membres publient sur le site internet national officiel unique visé audit article, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, sans retard excessif et d'une manière transparente, les informations sur les conditions de travail et d'emploi, y compris les éléments constitutifs de la rémunération visés au troisième alinéa du présent paragraphe et toutes les conditions de travail et d'emploi conformément au paragraphe 1bis du présent article. »

Le Conseil d'État constate que la directive (UE) 2018/957 précise que les informations à publier sur le site internet national officiel unique doivent l'être « sans retard excessif et d'une manière transparente ». Ces précisions ne figurent cependant pas dans le projet de loi sous examen. En l'espèce, les dispositions de l'alinéa 4 précité ne sont pas à transposer dans le projet de loi sous examen étant donné qu'elles s'adressent aux seuls États membres, qui ont obligation de les mettre en œuvre. Il peut cependant comprendre l'intention des auteurs de procéder à leur transposition au vu de la prise en compte des informations publiées sur le site internet national officiel unique dans la détermination du montant de l'amende à infliger en cas d'infractions aux dispositions portant sur le détachement des salariés.

Article 6

Sans observation.

Article 7

Points 1° à 3°

Sans observation.

Point 4°

En ce qui concerne l'article L. 142-1, alinéa 6 nouveau, première phrase, le Conseil d'État demande aux auteurs de faire abstraction des termes « les membres de » et de ne viser que l'Inspection du travail et des mines, comme ils l'ont d'ailleurs fait dans la deuxième phrase.

Point 5°

Sans observation.

Article 8

Points 1° et 2°

Sans observation.

Point 3°

Le Conseil d'État renvoie à son observation formulée à l'article 2, point 1°, du projet de loi sous examen relative à l'utilisation des notions synonymes « territoire du Grand-Duché de Luxembourg » et « territoire national ».

Point 4°

Lettres a) à d)

Sans observation.

Lettre e)

Le point sous examen vise à insérer deux nouveaux alinéas à l'article L. 142-2, paragraphe 3 (paragraphe 2 actuel), afin d'exiger de la part du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre, à défaut de remise d'une copie de la déclaration visée au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, précité, la communication dans les trois jours d'une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1^{er}, points 1, 3, 4, 5 et 8, de l'article précité, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services. Le Conseil d'État estime que le délai indiqué de trois jours est très court et risque de mettre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre dans l'impossibilité de se procurer le document requis.

En outre, l'article L. 142-2, paragraphe 3, alinéa 2, dans sa teneur proposée, indique qu'« à défaut de remise d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1^{er} [...] ». Or, l'alinéa 1^{er} vise deux déclarations différentes, celle visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, qui renvoie à l'entreprise visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, et celle visée au paragraphe 2 de l'article L. 142-2, précité, se référant à l'entreprise de travail intérimaire. Il est demandé aux auteurs de revoir ce point.

Point 5°

Sans observation.

Point 6°

Le point sous examen vise à transposer la disposition de la directive qui prévoit que « l'entreprise utilisatrice informe les entreprises visées à l'article 1^{er}, paragraphe 3, point c) des conditions de travail et d'emploi qu'elle applique en matière de conditions de travail et de rémunération, dans la mesure prévue au premier alinéa du présent paragraphe ». Le Conseil d'État suggère aux auteurs de faire abstraction de la précision qu'il s'agit d'une entreprise qui « a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire [...] », sachant que l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 3°, auquel renvoie le texte sous examen, le prévoit déjà expressément de sorte que cette précision est superfétatoire.

Point 7°

Le Conseil d'État constate que contrairement à ce qui est indiqué au tableau de concordance, le point sous examen ne transpose pas l'article 3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la directive (UE) 2018/957.

*Article 9**Points 1° à 4°*

Sans observation.

Point 5°

Le point sous examen rajoute un nouveau point 13 à l'article L. 142-3 et précise les documents à fournir pour prouver les informations visées à l'article L. 142-2, point 10, dans sa teneur proposée. Si le point 10 visé ci-avant se limite aux seules modalités de prise en charge par l'employeur, le point sous examen ajoute une exigence supplémentaire, à savoir la copie du document reprenant les montants de ces dépenses. Le commentaire des articles ne fournit pas d'explication par rapport à cette exigence supplémentaire. Le Conseil d'État demande aux auteurs d'explicitier ce point et de préciser si les « modalités de prise en charge » englobent la preuve des montants des dépenses effectuées. Si tel n'est pas le cas, le point 13 de l'article L. 142-3 risque de ne pas être en phase avec l'article L. 142-2, point 10, dans sa teneur proposée.

*Article 10**Point 1°*

Le point sous examen vise à compléter l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, par la référence aux articles L. 291-1 et L. 291-2 du Code du travail. Les articles visés concernent la salubrité, l'hygiène, la sécurité et l'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail et la tenue d'un registre spécial par l'employeur et prévoient des amendes administratives en cas de violation de ces articles. L'article L. 291-3, dans sa teneur proposée par l'article 12 du projet de loi sous examen, prévoit des sanctions pénales en cas d'infractions aux mêmes articles L. 291-1 et L. 291-2.

Le Conseil d'État note ainsi que les infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2 du Code du travail encourent tant des sanctions pénales (article L. 291-3 dans sa teneur proposée par l'article 12 du projet de loi sous examen) qu'une sanction administrative (article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, dans sa nouvelle teneur proposée par l'article sous examen). Ce cumul de sanctions pénales et administrative pose problème au regard du principe « *non bis in idem* ». Un tel cumul est en effet interdit suivant la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme en vertu de l'article 4 du Protocole n° 7 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH, arrêt Sergueï Zolotoukhine du 10 février 2009). Partant, le Conseil d'État demande au législateur, sous peine d'opposition formelle, de faire un choix entre sanctions pénales et sanctions administratives en cas d'infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2 du Code du travail.

Points 2° à 6°

Sans observation.

Point 7°

Lettre a)

Les auteurs prévoient à la lettre sous examen que les infractions aux dispositions d'ordre public visées à l'article L. 010-1, aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2 peuvent

également être sanctionnées par une cessation des travaux. Dans son avis du 11 octobre 2016¹ relatif au projet de loi n° 6989 portant 1. modification du Code de 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 Conseil d'État avait qualifié la cessation des travaux comme une sanction administrative. Il est rappelé que les infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2 sont également passibles de sanctions pénales en vertu de l'article L. 291-3, dans sa teneur proposée. Or, tel que soulevé à l'article 10, point 1°, un cumul de sanctions pénales et administratives est interdit en vertu de l'article 4 du Protocole n° 7 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Partant, le Conseil d'État demande au législateur, sous peine d'opposition formelle, de faire un choix entre sanctions pénales et administratives en cas d'infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2.

Par ailleurs, le Conseil d'État comprend que l'article L. 143-2, alinéa 3 (alinéa 2 actuel), qui prévoit que la prononciation de la cessation des travaux est fonction des circonstances et de la gravité du manquement ainsi que du comportement de son auteur, vise le seul employeur auquel se réfère d'ailleurs l'alinéa 2, dans sa teneur proposée.

Lettre b)

L'alinéa 2, dans sa teneur proposée, renvoie aux amendes prévues aux paragraphes 1^{er} à 4. Le renvoi au paragraphe 4 de l'article L. 143-2 est cependant erroné. En effet, ce paragraphe se limite à déterminer l'autorité compétente pour prononcer l'amende administrative, mais ne vise pas une amende au sens du point sous examen.

Lettre c)

Sans observation.

Point 8°

Le point sous examen introduit un paragraphe 7 à l'article L. 143-2 du Code du travail. Le Conseil d'État se réfère à ses observations qui précèdent pour ce qui concerne la référence au paragraphe 4 de l'article L. 143-2.

Par ailleurs, le Conseil d'État demande de supprimer les termes « par une entreprise détachante » afin d'éviter toute confusion entre l'employeur et l'entreprise détachante.

Article 11

Étant donné que d'après l'article 3, paragraphe 3, de la directive (UE) 2018/957, cette directive ne s'applique au secteur du transport routier qu'à partir de la date d'application d'un acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs du transport routier, il y aura lieu de supprimer l'article L. 145-1 du Code du travail dans le cadre de la transposition de cet acte législatif européen.

Par ailleurs, le Conseil d'État constate que les auteurs se réfèrent à la « loi transposant la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ». Dans un souci de clarté, il est signalé qu'il y aura lieu de veiller à adapter cette référence en employant l'intitulé finalement retenu pour le projet de loi sous examen, tout en s'inspirant de l'intitulé proposé par le Conseil d'État dans ses observations d'ordre légistique ci-dessous.

Article 12

L'article sous examen vise à insérer un titre IX au livre II du Code du travail ayant trait aux conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel.

Les auteurs expliquent l'insertion de ce titre par l'élargissement du noyau dur à « l'obligation de l'employeur qui met à disposition du salarié éloigné de son lieu de travail habituel un logement de respecter des conditions d'hébergement ».

¹ Doc. parl. 6989³.

L'article L. 291-3, du Code du travail, dans sa teneur proposée, a pour objet de prévoir des sanctions pénales en cas d'« infraction aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en son exécution ». Tel que soulevé ci-avant, l'article 10, point 1°, du projet de loi sous examen entend modifier l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code du travail, en ce sens que les infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2 seront désormais passibles d'une amende administrative. Il est rappelé qu'un tel cumul est interdit en vertu de l'article 4 du Protocole n° 7 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Partant, le Conseil d'État demande au législateur, sous peine d'opposition formelle, de faire un choix entre sanctions pénales et sanctions administratives en cas d'infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2.

Le Conseil d'État note encore que le seuil des sanctions fixées par l'article L. 291-3, à savoir 251 à 25 000 euros et un emprisonnement de huit jours à six mois ou d'une de ces peines seulement, est inférieur au seuil des sanctions fixées par la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation qui sanctionne le non-respect des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements.

Article 13

Point 1°

L'article sous examen vise à compléter l'article L. 614-3 du Code du travail en précisant que les logements mis à disposition à un salarié éloigné de son lieu de travail habituel sont visés lorsqu'il est question de « locaux qui servent à l'habitation ».

Étant donné que la notion de « logements qui servent à l'habitation » a un caractère générique incluant ainsi les logements mis à disposition d'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel, il est superfétatoire de préciser que les logements mis à disposition à un salarié éloigné de son lieu de travail habituel sont également visés. Partant, le point sous examen est à supprimer.

Point 2°

Le point sous examen prévoit d'insérer les termes « dans les locaux visés à l'alinéa 3 » après ceux de « à la visite domiciliaire ». Or, dans la mesure où, tel que soulevé ci-avant, la notion de « locaux qui servent à l'habitation » inclut de toute manière les logements visés à l'article L. 291-1, cet ajout est superfétatoire. Partant, le point sous examen est à supprimer.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Observations générales

En ce qui concerne la structure de la loi en projet, le Conseil d'État émet les observations suivantes :

Il est indiqué de regrouper les modifications qu'il s'agit d'apporter à un même paragraphe ou alinéa sous un seul point, en reprenant chaque modification sous une lettre minuscule suivie d'une parenthèse fermante (a), b), c)). Ces subdivisions sont elles-mêmes éventuellement subdivisées en chiffres romains minuscules suivis d'une parenthèse lorsqu'il s'agit de regrouper des modifications qu'il s'agit d'apporter à un même alinéa d'un même paragraphe sous un seul point.

Le déplacement d'articles, de paragraphes, de groupements d'articles ou d'énumérations, tout comme les changements de numérotation des différents éléments du dispositif d'un acte autonome existant, sont absolument à éviter. Ces procédés, dits de « dénumérotation », ont en effet pour conséquence que toutes les références aux anciens numéros ou dispositions concernés deviennent inexactes. L'insertion de nouveaux articles, paragraphes, points, énumérations ou groupements d'articles se fait en utilisant des numéros suivis du qualificatif *bis*, *ter*, etc. Cette observation vaut pour les articles 2, 8, et 10.

Au vu des développements qui précèdent, le Conseil d'État formulera *in fine* une proposition de restructuration de la loi en projet sous avis.

En ce qui concerne la forme du projet de loi sous examen, le Conseil d'État émet les observations suivantes :

Il y a lieu d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé, en commençant par l'article et ensuite, dans l'ordre, le paragraphe, l'alinéa, le point, la lettre et la phrase visés. Ainsi il faut écrire à titre d'exemple « l'article 6, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point 1^o, lettre c), deuxième phrase, [de la loi] », et non pas « la phrase 2 de la lettre c) du point 1 de l'alinéa 1 du premier paragraphe de l'article 6 [de la loi] ».

À l'occasion de l'insertion d'articles, le texte nouveau est précédé de l'indication du numéro correspondant qui est souligné, au lieu d'être mis en gras, pour mieux le distinguer du numéro des articles de l'acte modificatif.

Le Conseil d'État signale qu'il convient d'insérer une virgule après chaque élément d'une subdivision auquel le projet de loi sous examen renvoie.

Lorsqu'on se réfère au premier paragraphe ou alinéa, les lettres « er » sont à insérer en exposant derrière le numéro pour écrire « 1^{er} ».

Il est indiqué de remplacer les termes « titre IV » par ceux de « présent titre ».

Intitulé

L'intitulé du projet de loi sous avis prête à croire que le texte de loi en projet comporte tant des dispositions autonomes que des dispositions modificatives. Comme la visée de la loi en projet sous examen est toutefois entièrement modificative, il y a lieu de reformuler l'intitulé de manière à ce qu'il reflète cette portée. Au vu des développements qui précèdent, le Conseil d'État demande de reformuler l'intitulé comme suit :

« Projet de loi portant modification du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ».

Article 2

En ce qui concerne l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, alinéa 5, dans sa teneur proposée, le Conseil d'État tient à signaler que le recours à la forme « et/ou », que l'on peut généralement remplacer par « ou », est à éviter.

En ce qui concerne l'article L. 141-1, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, dans sa teneur proposée, il convient de supprimer le chiffre 2 entouré de parenthèses, dans la mesure où le point 4^o, lettre a), ne vise pas à remplacer l'article L. 141-1, paragraphe 2, dans son intégralité.

Article 3

À titre exceptionnel, le déplacement de paragraphes est admis en l'espèce, dans la mesure où l'article 3 vise à insérer un nouveau paragraphe avant le paragraphe 1^{er} actuel de l'article L. 141-2 du Code du travail.

Chacune des modifications qu'il s'agit d'apporter à un article est à reprendre sous un numéro distinct. À cet égard, il est renvoyé à la proposition de restructuration de la loi en projet formulée *in fine* des observations d'ordre légistique.

En ce qui concerne l'article L. 141-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, phrase liminaire, dans sa teneur proposée, il convient de supprimer la virgule après le terme « entreprise » et d'entourer les termes « au sens de l'article L. 141-1 » de virgules.

Article 6

Lorsqu'il s'agit de remplacer des termes dans un acte, il convient de désigner dans une phrase la disposition de l'acte à modifier, en citant l'intitulé de celui-ci, et d'énoncer ensuite la modification à effectuer. Partant, l'article sous examen est à reformuler comme suit :

« **Art. 6.** À l'article L. 141-4 du même code, les termes « d'emploi et de travail » sont remplacés par les termes « de travail et d'emploi ». »

Article 7

À l'article L. 142-1, alinéa 2, dans sa teneur proposée et afin de respecter la terminologie consacrée en la matière, il est indiqué de remplacer le terme « établies » par le terme « constatées ». Par ailleurs, il convient d'accorder le terme « adressés » au féminin pluriel.

Article 8

À l'article L. 142-2, paragraphe 4 (3 selon le Conseil d'État), point 2°, dans sa teneur proposée, il convient d'écrire « applicables » au lieu d'« applicables ». Cette observation vaut également pour l'article L. 142-2, paragraphe 5 (4 selon le Conseil d'État), dans sa teneur proposée.

Article 10

À l'article L. 143-2, paragraphe 6 (5 selon le Conseil d'État), alinéas 1^{er} et 2, dans sa teneur proposée, il convient d'écrire le terme « directeur » avec une lettre initiale minuscule.

Article 11

À la phrase liminaire, il est indiqué d'écrire les termes « titre » et « chapitre » avec une lettre initiale minuscule et de préciser qu'il s'agit du « livre premier » qui est complété par un titre IV.

Il convient de remplacer le terme « d' » par le terme « par » pour écrire, « complété par » et d'insérer les termes « du même code ».

Au vu des développements qui précèdent, la phrase liminaire est à reformuler comme suit :

« Le livre premier, titre IV, du même code est complété par un chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante : ».

Par analogie, cette observation vaut également pour l'article 12, phrase liminaire.

En ce qui concerne l'article L. 145-1, à insérer, il est signalé qu'il y a lieu de s'en tenir à l'intitulé tel que proposé par le Conseil d'État. Partant, il faut écrire :

« loi du XXX portant modification du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ».

Une fois la date de la future loi connue, elle devra être insérée à l'endroit pertinent.

Article 12

En renvoyant aux observations formulées à l'égard de l'article 11, la phrase liminaire est à reformuler comme suit :

« Le livre II du même code est complété par un titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » ayant la teneur suivante : ».

À l'article L. 291-1, paragraphe 1^{er}, dans sa teneur proposée, il convient de compléter l'intitulé de la loi y visée par sa date en écrivant :

« loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation ».

À l'article L. 291-3, alinéa 1^{er}, dans sa teneur proposée, il y a lieu d'écrire « , ainsi que des règlements et des arrêtés pris en leur exécution ».

*

Suit la proposition de restructuration de la loi en projet sous avis :

« **Art. 1^{er}.** L'article L. 010-1 du Code du travail est modifié comme suit :

1° [...].

2° [...].

[...].

5° [...].

Art. 2. L'article L. 141-1 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« [...]. »

b) Après l'alinéa 1^{er}, sont ajoutés trois nouveaux alinéas ayant la teneur suivante :

« [...]. »

- c) L'ancien alinéa 2 devenant l'alinéa 5 est modifié comme suit :
 « [...] »
- 2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :
 a) « [...] »
 b) « [...] »
- 3° À la suite du paragraphe 2 sont insérés les paragraphes *2bis* et *2ter* ayant la teneur suivante :
 « (*2bis*) [...] »
 (*2ter*) [...] »
- 4° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :
 a) [...].
 b) [...].
- 5° À la suite du paragraphe 4 est inséré un paragraphe *4bis* ayant la teneur suivante :
 « (*4bis*) [...] »
- 6° Le paragraphe 5 est complété par un alinéa ayant la teneur suivante :
 « [...] » »

Art. 3. L'article L. 141-2 du même code est modifié comme suit :

- 1° Un paragraphe de la teneur suivante est inséré, devenant le nouveau paragraphe 1^{er} :
 2° L'ancien paragraphe 1^{er} devient le nouveau paragraphe 2.
 3° Au nouveau paragraphe 2, les termes « paragraphe (1), » sont supprimés.
 4° L'ancien paragraphe 2 devient le nouveau paragraphe 3.
 5° Au nouveau paragraphe 3, le chiffre « (1) » du paragraphe y visé est remplacé par le chiffre « 2 ».

Art. 4. L'article L. 141-3 du même code est modifié comme suit :

- 1° [...].
 2° [...].

Art. 5. À la suite de l'article L. 141-3 du même code, est ajouté un article L. 141-3*bis* qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 141-3*bis*. [...] ».

Art. 6. À l'article L. 141-4 du même code les termes « d'emploi et de travail » sont remplacés par les termes « de travail et d'emploi ».

Art. 7. L'article L. 142-1 du même code est modifié comme suit :

- 1° [...].
 [...]
 5° [...].

Art. 8. L'article L. 142-2 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :
 a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :
 i) [...].
 ii) [...].
 iii) [...].
 iv) Après le point 4, est inséré un point *4bis* ayant la teneur suivante :
 « *4bis*. la nature des services ; ».
 v) Le point 5 prend la teneur suivante :
 « 5. [...] ; ».

- vi) Au point 6, le point final est remplacé par un point-virgule.
- vii) À la suite du point 6 est inséré un point 7 de la teneur suivante :
« 7. [...] ; ».
- viii) À la suite du point 7 est inséré un point 8 ayant la teneur suivante :
« 8. [...] ; ».
- ix) À la suite du point 8 est inséré un point 9 ayant la teneur suivante :
« 9. [...] ; ».

b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :

- i) [...].
- ii) [...].

2° Après le paragraphe 1^{er} est inséré un paragraphe *1bis* ayant la teneur suivante :

« (*1bis*) [...]. »

3° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

- a) [...].
- [...].

4° À la suite du paragraphe 2 est inséré un paragraphe 3 ayant la teneur suivante :

« (3) [...]. »

5° À la suite du paragraphe 3 est inséré un paragraphe 4 ayant la teneur suivante :

« (4) [...]. »

6° À la suite du paragraphe 4 est inséré un paragraphe 5 ayant la teneur suivante :

« (5) [...]. »

Art. 9. L'article L. 142-3 du même code est modifié comme suit :

1° [...].

[...]

5° [...].

Art. 10. L'article L. 143-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« [...] »

b) Est ajouté un alinéa 4 ayant la teneur suivante :

« [...] »

2° Au paragraphe 2, [...].

3° À la suite du paragraphe 2 est inséré un paragraphe *2bis* ayant la teneur suivante :

« (*2bis*) [...]. »

4° Le paragraphe 5 est modifié comme suit :

- a) [...].
- b) [...].
- c) [...].

4° À la suite du paragraphe 5 est inséré un paragraphe 6 ayant la teneur suivante :

« (6) [...]. »

Art. 11. Le livre premier, titre IV, du même code est complété par un chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante :

« Chapitre V. – Dispositions finales

Art. L. 145-1. [...]. »

Art. 12. Le livre II du même code est complété par un titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » ayant la teneur suivante :

« [...] »

Art. 13. L'article L. 614-3 du même code est modifié comme suit :

1° [...].

2° [...]. »

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 22 votants, le 17 juillet 2020.

Le Secrétaire général,

Marc BESCH

La Présidente,

Agny DURDU

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7516/04

N° 7516⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;**
2. **modification du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(10.7.2020)

RESUME STRUCTURE

La Chambre des Métiers marque son accord de principe avec les nouvelles dispositions du Code du travail en matière de détachement des salariés qui prévoient des obligations supplémentaires, tant pour les entreprises étrangères détachantes, en application de la directive (UE) 2018/957, que pour les entreprises utilisatrices au Luxembourg.

En effet, bien que le projet de loi sous avis dépasse la transposition de la directive (UE) 2018/957 en aggravant la responsabilité solidaire des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre dans les chaînes de sous-traitance, la Chambre des Métiers estime qu'il s'agit de contraintes positives qui sont nécessaires dans le cadre de la lutte de la fraude en matière de détachement de salariés.

La Chambre des Métiers souligne qu'il est essentiel que cette réforme soit accompagnée par des mesures concrètes permettant d'assurer une parfaite transparence des règles et des procédures applicables, et que l'ITM doit être dotée des moyens nécessaires pour que les entreprises qui ne sont pas en règle, et qui agissent au préjudice des salariés et des autres entreprises, soient systématiquement sanctionnées.

La rédaction du projet de loi sous avis doit cependant être revue afin que les nouvelles dispositions soient bien compréhensibles par tous les acteurs et que leur application pratique soit mieux précisée. Il est notamment utile d'ajouter des dispositions transitoires pour les détachements en cours dès lors que les nouvelles règles imposent de distinguer en fonction de la durée du détachement.

*

Par sa lettre du 6 janvier 2020, 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.

Le projet de loi repris sous rubrique a pour objet de transposer en droit national la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service (« directive de révision ») et de modifier les dispositions du Code du travail en matière de détachement. La directive doit être transposée dans le droit national au plus tard le 30 juillet 2020.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

La directive (UE) 2018/957 poursuit l'objectif d'établir un juste équilibre entre la nécessité de promouvoir la libre prestation des services et d'assurer des conditions de concurrence équitables, d'une part, et la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés¹, d'autre part.

Les principales modifications introduites par la directive sont les suivantes :

- Le « noyau dur » des conditions de travail minimales du pays d'accueil applicables aux travailleurs détachés est élargi. Il comprend, en plus des règles relatives notamment à la rémunération, aux périodes maximales de travail, aux périodes minimales de repos et à la durée minimale des congés annuels payés, le respect des règles relatives aux conditions concernant l'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel et aux allocations ou au remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles. Concernant ce dernier point, la directive précise qu'il s'agit exclusivement de dépenses encourues lorsque ces travailleurs doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel dans le pays d'accueil, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail².
- La rémunération minimale applicable aux travailleurs détachés est étendue à tous les éléments constitutifs de la rémunération rendue obligatoire par des dispositions légales, réglementaires ou des conventions collectives d'application générale (à l'exclusion des conventions collectives d'entreprise), notamment les primes prévues par ces conventions collectives³.
- Les travailleurs intérimaires détachés doivent bénéficier de la même protection que les autres travailleurs détachés quant aux conditions essentielles de travail⁴.
- Le détachement est en principe limité à 12 mois. Dans le cas où la durée effective d'un détachement dépasse 12 mois, les travailleurs détachés bénéficient de toutes les conditions de travail applicables dans le pays d'accueil (avec des exceptions pour procédures et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence, ainsi que les régimes complémentaires de retraite professionnelle). La période de 12 mois peut être portée à 18 mois lorsque le prestataire de services étranger soumet une « notification motivée » à l'État d'accueil⁵.

Lors des discussions au niveau européen, la Chambre des Métiers regrettait que, malgré la proposition de la Commission européenne de porter la durée du détachement à 24 mois, le texte final de la directive n'a retenu que 12 mois, comme indiqué ci-dessus, suite surtout à la position de la France. Il importe de souligner que la directive (UE) 2018/957 ne concerne que les conditions de travail, et non la question des cotisations sociales qui reste régie par d'autres règles européennes⁶, et notamment par le fait qu'en matière de sécurité sociale, le principe du pays d'origine prime pendant les premiers 24 mois du détachement.⁷

Le fait que les dispositions du droit du travail relatives au détachement s'orientent par rapport au lieu de la prestation (et donc du pays de destination) tandis que les dispositions en matière de sécurité sociale suivent la logique du pays de provenance des salariés détachés est source de confusion pour les entreprises détachantes qui doivent déterminer les règles de droit qui s'appliquent entre plusieurs législations nationales.

Il est donc essentiel que les dispositions nationales applicables aux situations de détachement soient à la fois faciles d'accès, faciles à comprendre, et faciles à appliquer.

Le présent projet de loi sous avis a pour objet de transposer la directive (UE) 2018/957 en droit national par les modifications substantielles, respectivement l'ajout, des articles suivants du Code du travail :

- Article L. 010-1

1 Considérant n°4 de la directive (UE) 2018/957.

2 Art. 3.1 de la directive.

3 Art. 3, §1 de la directive.

4 Art. 1, §3, c et art. 3, §1 ter de la directive.

5 Art. 3, §1 bis de la directive.

6 Les règlements CE 883/2004 et CE 987/2009 tels que modifiés par le règlement UE 465/2012.

7 Règlement (CE) n°883/2004, art.11(1)

- Article L. 141-1
- Article L. 141-2
- Article L. 141-3
- Rajout de l'article 141-3bis
- Article L. 141-4
- Article L. 142-1
- Article L. 142-2
- Article L. 142-3
- Article L. 143-2
- Nouveau Chapitre V intitulé « Dispositions finales » au Titre IV (avec l'article L. 145-1)
- Nouveau Titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » au Livre II (avec les articles L. 291-1 à 291-3)
- Article L. 614-3

1.1. Remarques préliminaires d'ordre rédactionnel

De manière préliminaire, la Chambre des Métiers, tout en marquant son accord de principe avec les nouvelles dispositions, estime que le projet de loi sous avis doit être revu dans sa rédaction, afin que les nouvelles dispositions soient plus précises et qu'elles soient aussi mieux agencées dans le Code du travail.

La directive (UE) 2018/957 imposant désormais de distinguer en fonction de la durée du détachement (12 mois ou 18 mois, et plus de 12 mois ou 18 mois), l'entrée en vigueur des nouvelles règles doit être prévue.

En effet, si les nouvelles dispositions devraient s'appliquer avec effet immédiat aux situations en cours en tant que dispositions impératives, la mise en œuvre de ce principe est nuancée par la non-rétroactivité des lois en matière contractuelle fixé par l'article 2 du Code civil.

Plusieurs zones d'incertitudes doivent être toisées à cet égard, et en particulier la question de savoir si les détachements de plus de 12 mois à la date de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions peuvent, ou doivent obtenir une extension de la durée de 18 mois, et si les détachements de plus de 18 mois à cette date deviennent ou pas illégaux.

Une seconde source de confusion résulte d'un manque d'uniformité, ou de précision concernant la terminologie utilisée, qu'il faudrait combler.

A titre d'exemples, on notera les points suivants à préciser :

- le projet de loi sous avis a maintenu la terminologie de « salaire social minimum » (article L. 010-1 sous le point 2. et article L. 141-1 paragraphe (7)), notion consacrée pour le salaire minimum tel que fixé par la loi – tout en précisant désormais que le « salaire social minimum » peut aussi être fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale ;
- le projet de loi utilise aussi la terminologie de « salaire minimum » pour cette même notion (article L. 141-3 paragraphe (1)) ;
- Le terme de « salaire » a été maintenu, et celui de « rémunération » repris de la directive est aussi utilisé ;
- La terminologie « allocations directement liées au détachement » a été maintenue pour se référer indistinctement aux allocations ou dépenses faisant partie de la rémunération (ou du salaire) et aux allocations ou dépenses ne faisant pas partie de la rémunération (ou du salaire).

Une troisième source de confusion provient que certaines dispositions de la directive (UE) 2018/957 ont été ajoutées à la suite de dispositions existantes alors qu'il est nécessaire de revoir la structure des articles du Code du travail concernés pour la compréhension.

A titre d'exemples, on notera les deux points suivants :

- Le projet d'article L.141-1 (1) devrait clairement distinguer, d'un côté le noyau dur de règles applicables, et d'un autre côté, les modalités particulières d'application en fonction de la qualité de l'entreprise détachante (entreprise de travail intérimaire, entreprise de la marine marchande maritime).

- Le projet d'article L.141-3 (1) du Code du travail ajoute un second alinéa en matière d'allocations ou dépenses liées au détachement mais sans se préoccuper que ce nouvel alinéa, tel que rédigé, tend à affirmer le principe opposé au premier alinéa.

Il est enfin regrettable que les zones d'incertitudes ne soient pas levées par le commentaire des articles qui se borne souvent à reformuler le texte du projet de loi sans donner des explications explicites sur les choix politiques opérés en termes de formulation ou de rajouts de conditions supplémentaires à respecter par les entreprises détachantes.

La Chambre des Métiers renvoie au commentaire des articles ci-après (chapitre 2) pour une analyse plus détaillée des problèmes d'interprétation qui sont ouverts.

1.2. L'Importance de doter l'ITM des moyens adéquats pour sa mission

Il est par ailleurs utile de souligner que, parallèlement au présent projet de loi, un autre projet de loi⁸ ayant pour objet la réforme de l'ITM est traité en procédure législative et que ce projet prévoit la modification de points essentiels relatifs aux dispositions concernant le détachement, à savoir :

- remplacer le formalisme simplifié par une exemption des obligations déclaratives de détachement pour les déplacements de courte durée pour les salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise établie à l'étranger qui se rendent au Luxembourg pour effectuer des travaux d'entretien, de maintenance ou de réparation sur des machines, pour une durée de travaux n'excédant pas 5 jours de calendrier par mois, hors travaux secteur de la construction ;
- déplacer la liste non exhaustive des travaux du secteur de la construction de l'article L. 141-2 paragraphe (2) actuel du Code du travail à une annexe 6⁹ du Code du travail ;
- étendre l'exception visée au premier point ci-dessus pour les salariés de l'entreprise établie à l'étranger qui se rendent au Luxembourg en vue d'y exercer des activités comme formateur, conférencier ou orateur, ou bien en vue d'assister à des formations, à des conférences ou à des réunions de travail, à condition que ces activités ne dépassent pas 5 jours de calendrier par mois ;
- augmenter le plafond des amendes administratives de 50.000 euros à 75.000 euros.

Au-delà de ces projets de loi, il est essentiel, aux yeux de la Chambre des Métiers, de doter notre autorité nationale désignée, compétente en matière de détachement de salariés, des moyens adéquats, surtout au niveau des ressources humaines, afin de pouvoir mettre en œuvre ses missions sur le terrain surtout en termes de contrôle.

Rappelons qu'en 2018¹⁰, l'ITM a été confrontée à un volume de détachements considérable, en augmentation constante : 47.167 déclarations de détachement (+9% par rapport à 2017) relatives à 3.884 entreprises (+7,6%) comprenant au total 114.188 salariés détachés (-4,8%). La construction réunit sur elle seule 21.845 déclarations, soit 46% du total en 2018, réalisée dans l'ensemble par 1.703 entreprises de construction (44%) détachant 63.078 salariés (soit 55% du total des salariés détachés). L'ITM a réalisée, ensemble avec l'Administration des douanes et accises, 2.274 contrôles (+34,6% par rapport à 2017), dont 277 contrôles inopinés. 1.608 injonctions de mise en conformité ont été notifiées et 442 amendes administratives ont été infligées (montant total de 1,8 millions d'euros).

⁸ Projet de loi N° 7319 et des amendements gouvernementaux y relatifs

⁹ « annexe 8 » selon les amendements gouvernementaux relatifs au projet de loi N° 7319

¹⁰ Rapport annuel de l'ITM 2018: <https://itm.public.lu/dam-assets/fr/publications/rapports-annuels/rapport-annuel-2018.pdf>

1.3. Commentaires d'ordre général relatives aux modifications du Code du travail prévues par le projet de loi sous avis

1.3.1. *Elargissement des dispositions d'ordre public applicables au salarié exerçant habituellement son activité au Luxembourg, et par renvoi, applicables au salarié détaché temporairement au Luxembourg*

Les dispositions d'ordre public applicables au Luxembourg (article L.010-1.) et, par renvoi à ces dispositions, le noyau dur des dispositions nationales applicables aux salariés détachés (article L.141-1 (1)), sont élargis des deux points suivants :

- les conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
- les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des salariés éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Concernant les conditions d'hébergement, le projet de loi sous avis prévoit que les salariés éloignés de leur lieu de travail habituel et qui se voient proposer un logement par leur employeur pendant ce temps d'éloignement doivent impérativement être hébergés dans des conditions minimales de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité conformément à l'article 2 de la loi du 20 décembre 2019¹¹ relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

L'article 2, paragraphe 2 de la loi précitée se réfère à un règlement grand-ducal¹² qui précise le contenu et fixe les modalités d'application des critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité.

Bien que la loi et le règlement grand-ducal du 20 décembre 2019 précités imposent au propriétaire ou exploitant des critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité pour « *les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation* », le projet de loi sous avis impose à l'employeur le respect de ces conditions d'hébergement à une double condition : il faut, d'une part, que l'employeur mette à disposition du salarié un logement, et, d'autre part, que le salarié soit éloigné de son lieu de travail habituel.

Concernant les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, le projet de loi sous avis opère la distinction suivante :

- ces sommes sont qualifiées de dispositions d'ordre public pour le salarié travaillant habituellement au Luxembourg lorsqu'il est « *éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles* » (projet d'article L.010-1 point 16) ;
- ces sommes font partie du noyau dur pour le salarié détaché temporairement au Luxembourg s'il s'agit de frais encourus par le salarié du fait de son détachement « *lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail* » (projet d'article L.141-3 (2)).

Concernant les règles minimales du noyau dur en la matière, suivant le projet de loi sous avis, si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions légales, réglementaires, administratives et par des conventions collectives déclarées d'obligation générale ne déterminent pas les sommes qui sont intégrées au salaire de celles extérieures au salaire, « *l'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme payées à titre de remboursement de dépenses.* »

La Chambre des Métiers estime en premier lieu que la rédaction proposée entourant les allocations/dépenses directement liées au détachement devrait être revue, une meilleure compréhension des règles et des principes permettant de distinguer les sommes intégrées au salaire des sommes extérieures au salaire.

11 Loi publiée au Mémorial A N° 882 du 23 décembre 2019 : <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2019/12/20/a882/jo>

12 Règlement grand-ducal du 20 décembre 2019 déterminant les critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation : <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2019/12/20/a883/jo>

La condition que des conditions de travail et d'emploi doivent déterminer « *les éléments des allocations qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération* » est à mieux préciser, car cette condition est lourde de conséquence pour un salarié détaché, à savoir la possibilité de rattacher une partie de ces sommes au salaire.¹³

1.3.2. Introduction du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération

La directive de révision a remplacé le terme de « *taux de salaire minimum* » par celui de « *rémunération* » et laisse aux Etats membres le soin de fixer les règles relatives à la rémunération en précisant que « *la détermination des salaires relève de la compétence exclusive des Etats membres et des partenaires sociaux* » et qu'il convient « *de veiller en particulier à ce qu'il ne soit pas porté atteinte aux systèmes nationaux de détermination des salaires ou à la liberté des parties concernées* »¹⁴.

La rémunération s'entend dès lors de tous les éléments rendus obligatoires dans l'Etat d'accueil.

Dans un souci de transparence et de facilitation des vérifications et contrôles, les Etats membres devront publier sur un « *site interne national officiel unique* » les informations sur les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires.

La mise en place d'un tel site internet doit rendre accessible les informations sur les conditions de travail et d'emploi y compris les conditions en matière de rémunération aux salariés détachés.

En cas de défaut d'informations correctes et actualisées, les autorités compétentes devraient prendre en compte ce désavantage créé dans le chef des entreprises prestataires au Luxembourg et des salariés détachés lors de la détermination du montant de l'amende administrative en vue de sanctionner le non-respect de certaines dispositions obligatoires du Code du travail.

La Chambre des Métiers considère la mise en oeuvre du site Internet d'information sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que des conditions en matière de rémunération, notamment sectorielles, comme étant une priorité absolue, et regrette le peu d'informations y relatives.¹⁵

Ledit site devrait être officialisé le jour de la mise en vigueur des nouvelles dispositions légales et tenu à jour afin qu'une information transparente des entreprises détachantes et des salariés concernés soit à tout moment possible et l'ITM ne devrait pas voir ses actions de contrôle sur le terrain freinées ou rendues à néant par une politique de non-rigueur du côté des services administratifs compétents.

1.3.3. Application du droit du travail de l'Etat d'accueil à partir de 12 mois

Lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à 12 mois, la directive (UE) 2018/957 impose aux Etats membres de veiller – quelle que soit la loi applicable à la relation de travail – à ce que les entreprises procédant au détachement garantissent aux travailleurs détachés, sur le fondement de l'égalité de traitement, outre les conditions de travail et d'emploi visées dans le noyau dur, toutes les conditions de travail et d'emploi de l'Etat d'accueil.

La directive de révision exclut toutefois du principe d'égalité de traitement :

- les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
- les régimes complémentaires de retraite professionnels.

A l'instar des éléments constitutifs de la rémunération, l'ensemble des conditions de travail et d'emploi supplémentaires applicables aux détachements d'une durée supérieure à 12 mois devront être publiées par les Etats membres sur le site internet national officiel unique.

Sur la base d'une requête possible auprès de l'ITM (avant l'échéance des 12 mois), l'entreprise détachante a la possibilité d'une prolongation de la durée à 18 mois.

¹³ Cf, ci-après : Chapitre II « Commentaire des articles » ad. Art. 4.

¹⁴ Considérant 17 de la directive de révision

¹⁵ Cf, ci-après : Chapitre II « Commentaire des articles » ad. Art. 5.

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre « *effectuant la même tâche au même endroit* », la durée de détachement de 12 mois est égale à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des salariés détachés.

Si la Chambre des Métiers approuve ce volet de la transposition dans les grands principes, elle estime que la rédaction proposée devrait être revue afin de fixer, de manière claire, comment doit se calculer la durée d'un détachement, notamment si le salarié détaché n'est pas détaché de manière continue.

Le texte proposé devrait aussi préciser les modalités d'application des nouvelles règles sur les détachements en cours, et la teneur des pouvoirs d'appréciation de l'ITM pour octroyer ou pas le délai supplémentaire de 6 mois.¹⁶

1.3.4. Renforcement des droits des travailleurs intérimaires détachés et Introduction de nouvelles procédures de déclaration de l'entreprise intérimaire et d'information de l'entreprise utilisatrice

Alors que la directive 96/71/CE laisse aux Etats membres la capacité de décider de garantir ou non les dispositions locales aux intérimaires détachés, la directive de révision impose aux Etats membres de garantir aux travailleurs intérimaires détachés les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables conformément à l'article 5 de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire.

Dès lors, les travailleurs intérimaires détachés pourront à l'avenir bénéficier de la part de l'entreprise utilisatrice des mêmes conditions de travail que les travailleurs intérimaires locaux si ces derniers étaient recrutés par une entreprise utilisatrice pour occuper le même poste. L'entreprise utilisatrice devra informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions qu'elle applique à ses travailleurs en matière de travail et de rémunération.

Le projet de loi sous avis prévoit, d'une part, que l'entreprise de travail intérimaire (ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'oeuvre, met un salarié à disposition), établie hors du territoire du Luxembourg et qui détache un salarié sur le territoire national communique les informations prévues dans la déclaration de détachement (de l'article L. 142-2 paragraphe (1)) ainsi que les données d'identification de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif à l'ITM.

D'autre part, l'entreprise utilisatrice devra veiller à une obligation d'information en fonction des deux cas-types pouvant se présenter :

- Pour le cas où une entreprise utilisatrice – établie hors du territoire du Luxembourg exerce temporairement son activité sur le territoire national – a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire établie à l'étranger (ou par une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'oeuvre, met un salarié à disposition) : l'entreprise utilisatrice est tenue d'informer « préalablement » au détachement l'employeur du salarié concerné de deux éléments : (1) du détachement du salarié et (2) des « conditions applicables en matière de travail et d'emploi », notamment en matière de rémunération.
- Pour le cas où une entreprise utilisatrice – établie ou qui exerce son activité sur le territoire du Luxembourg – a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire établie à l'étranger (ou par une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'oeuvre, met un salarié à disposition) : l'entreprise utilisatrice est tenue d'informer l'employeur du salarié concerné d'un seul élément, à savoir des « conditions applicables en matière de travail et d'emploi », notamment en matière de rémunération.

La Chambre des Métiers approuve l'élargissement des droits de travailleurs intérimaires dans le cadre du détachement et partage le souci de la nécessité d'une procédure, d'un côté, de déclaration de détachement de la part de l'entreprise intérimaire et, d'un autre côté, d'information de la part de l'entreprise utilisatrice.

Elle attire toutefois l'attention des auteurs du projet de loi sous avis sur le fait que la mise en relation entre les indications contextuelles de l'exposé des motifs, le commentaire des articles et le texte du projet de loi est fastidieuse et prête à confusion.

¹⁶ Cf, ci-après : Chapitre II « Commentaire des articles » ad. Art. 3.

Il est tout particulièrement regrettable dans ce contexte que le commentaire se limite à répéter le texte de loi sans donner des explications fondées sur les options prises, comme par exemple le choix d'imposer une information « préalable » de l'entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Luxembourg (dans le cadre du premier cas type mentionné ci-avant).

1.3.5. Nouvelles obligations dans le chef du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre contractant avec un prestataire de services détachant des salariés au Luxembourg

Depuis la loi du 14 mars 2017, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés au Luxembourg 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 de détachement requise à l'ITM et qu'il a, dans le cadre de cette déclaration, indiqué clairement 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'ITM et les autres autorités compétentes.¹⁷

En complément à cette obligation de vérification, le projet de loi sous avis impose désormais au maître d'ouvrage ou donneur d'ordre qui ne disposerait pas de la copie de déclaration de détachement de son prestataire de service étranger, respectivement d'un des sous-traitants étrangers, de communiquer à l'ITM sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les trois jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les informations suivantes, à côté d'une copie du contrat de prestation de services :

- les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif ;
- la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services ;
- l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg ;
- la nature des services ;
- les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant.

Les dispositions en question ne s'appliquent toutefois 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.

Si la Chambre des Métiers marque son accord avec cette nouvelle obligation du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre, elle estime que la référence au point 8 du paragraphe (1) de l'article L.142-2 doit être adaptée à la circonstance que c'est le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui doit communiquer les informations au lieu et place de l'entreprise détachante.

Les données à communiquer devraient aussi être mieux définies par rapport à ce qu'il est possible et utile de communiquer.

Dans le cadre de l'introduction d'un nouveau titre IX intitulé « conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » (intégré dans le Livre II. du Code du travail qui traite de la réglementation et des conditions de travail), le projet sous rubrique prévoit également une obligation supplémentaire du côté du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre.

Dans ce contexte également, les dispositions prévues ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel.

Lorsqu'un maître d'ouvrage ou un donneur d'ordre est informé par écrit, par l'ITM, du fait qu'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions afférentes, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur de ce salarié de faire cesser sans délai cette situation. Comme explicitement soulevé par les auteurs du projet de loi sous avis, cette problématique concerne surtout le détachement de salariés au Luxembourg, notamment dans le cadre de sous-traitances en cascade.

¹⁷ Cf. article L.142-2 (2) actuel du Code du travail

Cette obligation d'injonction du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre 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.

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'ITM. 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, 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 est passible d'une amende administrative.

La Chambre des Métiers approuve l'introduction d'obligations supplémentaires en droit du travail dans le chef du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dès lors que ces mesures permettent de combattre le dumping social et de garantir le respect des droits des salariés détachés dans les chaînes de sous-traitance.

Il conviendrait cependant que la rédaction des projets d'articles L. 142-2, L. 142-3, L. 291-1 soient revus afin que les informations à communiquer soient plus précises, et limitées à ce qu'il est possible de communiquer et au strict nécessaire tant pour les débiteurs de ces obligations, que pour l'ITM dans sa mission de contrôle.

La Chambre des Métiers souligne ici que la réforme de l'ITM en cours d'instance permettra à notre autorité nationale compétente en la matière de tirer pleinement profit des indications et documents fournis via la plateforme électronique afin de renforcer les contrôles sur le terrain et de sanctionner, le cas échéant, les entreprises opérant sur le territoire national qui ne sont pas en règle et qui créent des distorsions de concurrence.

1.3.6. Elargissement de la liste des données d'identification de l'entreprise détachante et des documents à transmettre via la plateforme électronique en vue de l'obtention du « badge social »

Dans le but de protéger davantage les salariés détachés et afin de combattre plus efficacement le dumping social, le projet sous rubrique prévoit, d'une part, d'adapter les informations (contenues à l'article L. 142-2, paragraphe (1) du Code du travail) que l'employeur détachant doit communiquer à l'ITM et, d'autre part, de compléter ces informations.

Le projet de loi sous avis impose notamment de communiquer non seulement la date de début et la durée du détachement, mais également la date de la fin du détachement et de rajouter les termes « l'adresse ou les adresses » afin de se voir communiquer des informations plus précises sur le lieu de travail. Il est par ailleurs proposé de demander communication de la « nature des services » justifiant le détachement, ceci dans le but d'avoir des informations plus détaillées sur le détachement.

La communication du lieu de résidence habituelle est également à l'avenir requise (par référence notamment à l'introduction du point 15 à l'article L. 010-1 et des articles L. 291-1 à L. 291-3 au Code du travail). Afin de pouvoir apprécier si un contrôle des conditions d'hébergement s'impose, il est nécessaire de pouvoir vérifier si le lieu d'hébergement du salarié diffère de son lieu de résidence habituelle. Ceci explique également l'introduction du nouveau point 9.

L'article L. 010-1 ayant également été complété par un point 16 portant entre autres sur les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture lesquels sont à charge de l'employeur, il est important d'imposer à l'employeur de communiquer à l'ITM les modalités de prise en charge de ces dépenses, afin de pouvoir vérifier si l'employeur détachant respecte ses obligations.

En définitive, les informations suivantes doivent être communiquées par l'entreprise détachante (visée à l'article L. 141-1, paragraphe (1) du Code du travail), dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, à l'ITM, en indiquant 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'ITM :

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 com-

- muniquer avec l'ITM et les autres autorités compétentes (énumérées à l'article L.142-4 du Code du travail) en matière de respect des conditions liées au détachement ;
3. la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services ;
 4. l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg ;
 5. la nature des services ;
 6. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, nationalité et profession du salarié détaché ;
 7. 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 ;
 8. les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant ;
 9. le lieu d'hébergement du salarié détaché (visé à l'article L. 010-1, point 15), si celui-ci diffère du lieu de résidence habituelle du salarié ;
 10. les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

Tout changement ultérieur, notamment de la personne de référence (visée au point 2 ci-avant) ou du lieu d'hébergement (visé au point 9 ci-avant), devra être signalé également à l'ITM, sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestations de services ayant un objet différent.

Par ailleurs, au vu de l'élargissement du noyau dur et, partant, de l'introduction de l'obligation de l'employeur détachant de respecter tant les conditions d'hébergement (prévues aux articles L. 291-1 à L. 291-3) que les dispositions relatives aux allocations ou dépenses de voyage, de logement ou de nourriture (prévues à l'article L. 141-3), il est proposé de compléter la liste des documents à communiquer par l'entreprise détachante à l'ITM (prévue à l'article L. 142-3) à compter du jour du commencement du détachement de deux nouveaux points :

- une copie du registre relatif à l'hébergement (visé à l'article L. 291-2) ;
- une copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, ainsi qu'une copie du document reprenant les montants de ces dépenses.

En effet, afin de vérifier si ces nouvelles obligations sont respectées par l'employeur détachant, il importe de demander à ce dernier de communiquer à l'ITM une copie des documents y afférents.

En outre, à côté, le cas échéant, de la copie du contrat de mise à disposition, l'entreprise détachante devra fournir également une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante et leurs cocontractants respectifs.

Au vu du renforcement important de la concurrence sur le marché national, surtout dans le domaine de la construction, la Chambre des Métiers approuve le principe de l'élargissement de la liste des données et documents à fournir par l'entreprise détachante.

Dans le détail, la rédaction proposée devrait cependant être revue afin de clarifier les informations qui doivent être communiquées par référence à la disponibilité des informations, et aussi, pour les données à caractère personnel, en conformité avec le règlement général sur la protection des données.

La Chambre des Métiers tient à souligner que le rassemblement desdites données dans le cadre de la plateforme électronique à l'obtention du badge social n'est toutefois pas une fin en soi et que l'ITM devrait se munir d'une stratégie durable de contrôles sur tout le territoire national et touchant à toutes les activités économiques, y compris l'Artisanat et surtout le secteur de la construction, afin d'éliminer tout risque de concurrence déloyale et de dumping social.

La Chambre des Métiers plaide dès lors en faveur d'un renforcement des moyens de l'ITM surtout au niveau des ressources humaines pour que cette dernière puisse agir et appliquer les dispositions, surtout en matière d'actions coup de poing et de contrôles récurrents sur le terrain.

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad. Article 1^{er} :

Cet article modifie l'article L.010-1. du Code du travail afin, d'une part, de préciser que les dispositions d'ordre public afférant au salaire sont celles relatives au « *salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale (...)* » ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L.221-1. », à savoir, en plus du salaire numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels.

Cet article ajoute d'autre part à la liste de l'article L.010-1. du Code du travail le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, les conditions d'hébergement lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel, et les frais liés aux dépenses de voyage, de logement ou de nourriture lorsque le salarié est éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles.

La Chambre des Métiers propose que la mention de « *salaire social minimum* » soit remplacée par celle de « *salaire minimum* » car les conventions collectives ont la possibilité de fixer des taux de salaire minima par branche mais pas de modifier le salaire social minimum. En effet, suivant l'article L.222-2 paragraphe 1^{er} du Code du travail « *Le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.* »

Ad. Article 2 :

Cet article étoffe le paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1. du Code du travail relatif au détachement de salariés dans le cadre d'une prestation de service transnationale.

Si la Chambre des Métiers comprend que les auteurs du projet de loi sous avis ont entendu regrouper dans ce paragraphe 1^{er} les dispositions du noyau dur de règles nationales applicables en matière de détachement (ci-après « noyau dur »), elle déplore la rédaction proposée qui manque de logique et dont le style est difficilement compréhensible.

Il conviendrait de faire une distinction claire entre, d'un côté les règles applicables – en l'occurrence les alinéas 1 et 5 (règles par référence à l'article L.010-1.) et l'alinéa 4 (règles applicables par référence aux droits fondamentaux des salariés) – et, d'un autre côté, certaines modalités d'applications particulières de ce noyau dur en fonction de la qualité de l'entreprise détachante – en l'occurrence les alinéas 2 et 3 susvisés.

Le paragraphe 3 du projet d'article L.141-1. du Code du travail précise la possibilité de double détachement lorsqu'un salarié détaché à l'étranger dans le cadre d'un intérim ou d'un prêt temporaire de main d'oeuvre est envoyé temporairement au Luxembourg, et mentionne que, dans ce cas, c'est l'entreprise de travail intérimaire, respectivement l'entreprise qui met le salarié à disposition, qui est considérée comme employeur détachant au Luxembourg.

La lecture de ce paragraphe 3 est cependant difficilement compréhensible bien que reprenant textuellement l'alinéa 2 de l'article 1^{er} (3) c) de la directive (UE) 2018/957 et un travail rédactionnel serait utile afin de faciliter la compréhension.

Sous réserve de revoir et d'unifier la terminologie des concepts liés au salaire minimum, le paragraphe 7 – qui précise la notion de « *salaire social minimum* » visée à l'article L.010-1 du Code du travail, afin d'ajouter que les éléments constitutifs du salaire peuvent résulter de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou aussi de conventions collectives, ou d'accords, déclarés d'obligation générale – devait être lié au premier paragraphe de l'article L.141-2 dès lors qu'il a pour objet de délimiter le noyau dur des règles applicables au détachement.

Le paragraphe 8 reprend l'actuel paragraphe 5 sur la possibilité pour l'ITM de réaliser une évaluation globale des éléments factuels, et précise que, si à la suite de cette évaluation globale, il apparaît que le salarié a été « *détaché à tort ou frauduleusement* », ce salarié sera soumis non seulement au noyau dur des règles applicables mais aussi à tout le droit du travail luxembourgeois.

La Chambre des Métiers estime que la notion de « *salarié détaché à tort ou frauduleusement* » n'est pas suffisamment précise.

Ad. Article 3 :

L'article 3 du projet de loi sous avis modifie l'article L.141-2. du Code du travail afin d'intégrer, dans un paragraphe 1^{er} la limite des 12 mois de détachement à partir de laquelle les Etats membres

doivent garantir au salarié détaché, non seulement le noyau dur, mais toutes les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables à l'exception des dispositions organisant la conclusion et la fin d'un contrat de travail et les régimes complémentaires de pension.

L'alinéa 2 du paragraphe 1^{er} de l'article L.141-2. du Code du travail précise, en cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié, que la durée se calcule en fonction de « *la même tâche au même endroit* » et l'alinéa 3 mentionne les critères qui caractérisent cette notion, à savoir « *en outre, (de) la nature du service à fournir, (du) travail à exécuter et (de) l'adresse ou les adresse(s) du lieu du travail.* »

La Chambre de Métiers estime que la rédaction proposée, bien que fidèle au texte de la Directive (UE) 2018/957, devrait fixer, de manière claire, comment doit se calculer la durée d'un détachement, alors que cette rédaction laisse seulement deviner le mode de calcul par analogie au calcul applicable quand un salarié détaché est remplacé.

Le texte proposé devrait dans ce contexte préciser la méthode de calcul de la durée du détachement si le salarié détaché marque une pause, et s'il faut par exemple distinguer si l'absence est liée au salarié (prise de congés dans son pays d'origine, ou incapacité temporaire), si elle est liée aux modalités d'exécution de la prestation de service.

Le texte proposé ne précise pas les modalités d'application des nouvelles règles sur les détachements en cours.

En application du principe de l'application immédiate des dispositions d'ordre public aux situations en cours, on peut supposer que la durée du détachement devra être appréciée en tenant compte des périodes de détachement déjà accomplies à cette date.

Cependant la question de l'application des nouvelles règles aux détachements de plus de 12 mois à la date d'entrée en vigueur du projet de loi sous avis reste incertaine au regard d'une jurisprudence nuancée qui fait prévaloir aux situations acquises l'application du principe de non-rétroactivité des lois.¹⁸

L'alinéa 4 du paragraphe 1^{er} l'article L.141-2. du Code du travail organise la possibilité pour l'employeur étranger de demander une extension de la durée des 12 mois à 18 mois « *lorsque l'exécution de la prestation le justifie* » en formulant une « *requête dûment motivée.*»

Cette rédaction devrait être plus précise sur le point de savoir si l'ITM doit se limiter à exercer une appréciation de pure forme pour octroyer le délai supplémentaire – ce qui semble être le sens de la Directive (UE) 2018/957 qui subordonne le délai supplémentaire à une simple « *notification motivée* » – ou si l'ITM disposerait d'un pouvoir d'appréciation au fond.

Ad. Article 4 :

Cet article modifie l'article L.141-3. du Code du travail afin de distinguer les allocations liées au détachement qui font partie de la rémunération de celles qui doivent être payées en plus de la rémunération.

Le 1^{er} alinéa du paragraphe 1^{er} pose le principe que « *les allocations directement liées au détachement* » font partie du « *salaire minimum visé à l'article L.010-1* » dans la mesure où elles ne sont pas liées à une dépense de voyage, logement ou nourriture liée au détachement.

La Chambre des Métiers pose la question de l'opportunité de la référence au « *salaire minimum visé à l'article L.010-1* » alors que l'objet de cet alinéa est de savoir si les allocations font, ou pas, partie du salaire contractuellement dû au salarié ; dans ce sens la Directive (UE) 2018/957 fait relativement à cette règle référence à la notion de « *rémunération* »¹⁹, et le 2^{ème} alinéa ci-après également.

Le 2^{ème} alinéa du même paragraphe pose cependant le principe inverse que celui a priori énoncé au 1^{er} alinéa.

En effet, suivant la rédaction proposée, on lit : « *L'intégralité des allocations directement liées au détachement* » sont considérées comme « *payées à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues du fait du détachement* » sauf si les conditions de travail et d'emploi déterminent les éléments

¹⁸ Cf. notamment l'arrêt de la Cour d'Appel du 5 avril 2000 qui affirme : « *Pour l'application du principe de la survie de la loi ancienne en matière contractuelle, il n'y a pas lieu de distinguer entre les lois impératives ou prohibitives et les lois supplétives ; même les premières ne doivent pas s'appliquer aux obligations nées de contrat antérieurs.*» (par. 31 page 328).

¹⁹ Cf. article 1^{er} 2 b) 1^{ter} de la Directive (UE) 2018/957 modifiant l'article 3 (7) alinéa 2 de la directive 96/71/CE.

des allocations qui sont encourues du fait de dépenses liées au détachement et ceux qui font « *partie de la rémunération.* »

La rédaction proposée, en ce qu'elle tend à affirmer à tour de rôle deux principes contradictoires, n'est pas idéale, et il faudrait revoir cette rédaction afin de mieux expliquer les contours du principe et de l'exception.

Suivant ces alinéas, on comprend que l'entreprise détachante ne pourra imputer une partie des allocations du salaire que s'il existe des règles le permettant dans des conditions de travail et d'emploi, d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle. Or ceci revient à soumettre une telle possibilité à une condition qui échappe à la volonté de l'entreprise détachante et donc à une condition incertaine, source d'insécurité juridique.

Le paragraphe 2 de l'article L.141-3. du Code du travail pose comme principe complémentaire que les allocations « *ou le remboursement de dépenses (...)* » ne s'appliquent qu'aux dépenses résultant d'un déplacement du salarié détaché « *vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg* » ou au déplacement temporaire de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail.

La rédaction de ce paragraphe devrait être revue afin de distinguer les termes « *allocations* » et « *remboursement de dépenses* ». Une rédaction plus précise serait la bienvenue qui distinguerait aussi, d'un côté les éléments du salaire, et, d'un autre côté, les allocations/dépenses qui ne sont pas rattachées au salaire.

Ad. Article 5 :

Cet article mentionne que les informations sur les conditions de travail et d'emploi « *ainsi qu'en matière de rémunération* » sont publiées sur le « *site internet national officiel unique* » de l'ITM.

Alors que cette transparence est, aux yeux de la Chambre des Métiers, une priorité absolue, il ne ressort pas clairement du texte si un nouveau site spécifique est en projet de construction pour centraliser ces informations – comme ceci est évoqué par les commentaires des articles – ou si ces informations seront reprises dans l'actuel site national officiel et unique de l'ITM – comme ceci semble transparaître du projet de loi sous avis.

On notera aussi la référence au terme de « *rémunération* » repris de la directive alors que le terme « *salaire* » est celui qui est utilisé dans le Code du travail.

Ad. Article 6 :

Sans commentaires.

Ad. Article 7 :

Sans commentaires.

Ad. Article 8 :

L'article 8 du projet de loi sous avis modifie largement les dispositions de l'article L.142-2. du Code du travail qui regroupe les dispositions relatives aux formalités à accomplir au Luxembourg par l'entreprise détachante.

Cet article modifie le paragraphe 1^{er} de l'article L.142-2. qui liste les informations à communiquer à l'ITM en ajoutant notamment un point 8 afin d'imposer à l'entreprise détachante de communiquer à l'ITM les données d'une des entités suivantes, ainsi que de leurs « *représentants effectifs* » : « *(le) maître d'ouvrage, (le) donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante* » et aussi les « *cocontractants respectifs* », dès lors que ces entités « *contractent avec l'employeur détachant* ».

La rédaction proposée doit être revue afin de clarifier l'obligation de communiquer des informations relatives à des entités non directement liées par contrat (notion de « *cocontractants successifs* ») avec la condition que ces entités disposent d'un contrat avec l'employeur détachant.

Les informations à communiquer devraient être mieux définies, avec la limite que les informations ne sont communicables que dans la mesure où l'entreprise détachante ne pouvaient pas les ignorer.

Les données à caractère personnel qui doivent être communiquées devraient aussi être précisées, et s'inscrire en conformité avec le règlement général sur la protection des données.

Le paragraphe 2 impose à l'entreprise de travail intérimaire étrangère qui détache un salarié de communiquer à l'ITM, en plus des informations visées au paragraphe 1^{er}, les données de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif.

La Chambre des Métiers considère que l'entreprise de travail intérimaire étrangère est déjà soumise aux obligations d'information car elle est « considérée » comme entreprise détachante par le projet d'article L.141-1. paragraphe 3.

Il conviendrait de revoir le point 8 du paragraphe 1^{er} de l'article L.142-2. du Code du travail susvisé afin d'ajouter les informations à communiquer concernant l'entreprise utilisatrice, et d'ajouter que cette information n'est due par l'entreprise de travail intérimaire étrangère que dans la mesure où elle est informée du détachement.

Le paragraphe 3 créé une nouvelle obligation d'information sur le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre (à l'exclusion du particulier qui contracte pour un besoin personnel) si ce dernier ne dispose pas de la copie de déclaration de détachement de son prestataire de service étranger, respectivement d'un des sous-traitants étrangers.

Dans ce cas, le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'ITM dans les 3 jours suivant le détachement les informations relatives aux points 1 (identification de l'employeur détachant), 3 (dates du détachement), 4 (adresses du travail), 5 (nature des services), et 8 (données des cocontractants) du paragraphe 1^{er} de l'article L.142-2. du Code du travail.

Si la Chambre des Métiers marque son accord avec cette nouvelle obligation du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre, elle estime que la référence au point 8 du paragraphe (1) de l'article L.142-2 doit être adaptée à la circonstance que c'est le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui doit communiquer les informations (au lieu et place de l'entreprise détachante). Les données à communiquer devraient aussi être mieux définies par rapport à ce qu'il est possible et utile de communiquer.

Les paragraphes suivants (paragraphes 4 à 6) relatifs aux obligations d'information d'une entreprise utilisatrice vis-à-vis de l'employeur d'un salarié détaché devraient faire l'objet d'un article distinct afin d'éviter toute confusion avec les obligations d'information vis-à-vis de l'ITM.

Ad. Article 9 :

L'article 9 du projet de loi sous avis modifie l'article L.142-3. du Code du travail qui liste les documents qu'une entreprise détachante doit communiquer à l'ITM en lien avec sa déclaration de détachement.

Le projet de loi rallonge la liste de trois documents : une copie du contrat de prestation de service, une copie du registre relatif à l'hébergement et une copie des modalités de prise en charge « *des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture* » ainsi que du montant des dépenses.

La Chambre des Métiers estime qu'il est excessif d'imposer à l'entreprise détachante de communiquer l'intégralité de contrats de prestations de services alors que certaines clauses contractuelles ne sont pas censées être divulguées à des tiers. Il conviendrait de ne devoir communiquer que les éléments contractuels nécessaires dans le contexte de l'objectif de contrôle qui est recherché.

Il semble aussi excessif d'exiger la communication d'une copie d'un contrat passé avec « *leurs cocontractants successifs* » alors que l'entreprise détachante n'est a priori pas directement partie à ce contrat et qu'elle n'est pas non plus obligatoirement informée de l'existence d'un tel contrat.

Concernant la copie des documents reprenant les modalités de prise en charge des « *des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture* » et les montants, il conviendrait que ces documents aient une consistance juridique, qu'ils soient prévus par des textes légaux ou réglementaires et que des modèles soient proposés.

Ad. Article 10 :

Concernant les modifications relatives à l'article L.143-2. du Code du travail relatif aux sanctions aux infractions en matière de détachement des salariés, la Chambre des Métiers relève que la cessation des travaux peut être prononcée par l'ITM en cas d'infractions graves « *aux dispositions d'ordre publics visées à l'article L.010-1. (...)* » alors que certaines dispositions de cet article sont exclues du noyau dur applicables en matière de détachement, et que d'autres dispositions sont ajoutées. Il conviendrait de se référer aux dispositions de l'article L.141-1. qui fixe le noyau dur des règles applicables en matière de détachement.

Un nouveau cas de cessation des travaux est prévu par cet article à l'encontre de « *l'employeur* » qui ne s'est pas acquitté d'une amende relative à une infraction en matière de détachement.

Ce texte exclut donc les entités (p.ex. un maître d'ouvrage ou une entreprise utilisatrice), qui, bien que susceptibles de se voir sanctionner par une telle amende, n'ont pas la qualité « d'employeur ».

Ad. Article 11:

Sans commentaires.

Ad. Article 12 :

Sans commentaires.

Ad. Article 13 :

Sans commentaires.

*

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 10 juillet 2020

Pour la Chambre des Métiers

Le Directeur Général,
Tom WIRION

Le Président,
Tom OBERWEIS

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7516/05

N° 7516⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

portant modification :

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

* * *

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 (2.10.2020).....	2
2) Texte coordonné.....	10

*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(2.10.2020)

Madame le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir une série d'amendements parlementaires au projet de loi 7516 que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a adoptés lors de sa réunion du 24 septembre 2020.

Je joins, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi reprenant les amendements parlementaires proposés ainsi que les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a reprises.

*

OBSERVATIONS PRELIMINAIRES :

- 1) La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale suit le Conseil d'État et reprend la numérotation du dispositif du présent projet de loi suggérée par la Haute Corporation. Il s'ensuit que différents renvois à l'intérieur du dispositif doivent être adaptés en conséquence¹.
- 2) La commission parlementaire suit le Conseil d'État en ce qui concerne son observation d'ordre légistique relative à l'intitulé du projet de loi et reprend sa proposition de reformulation. De plus, la commission parlementaire est amenée à compléter l'intitulé de la loi en projet, compte tenu de l'amendement V qui rend nécessaire de compléter l'intitulé du projet de loi tel que proposé par le Conseil d'État en y ajoutant la modification de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire entre les administrations fiscales.

Amendement 1

L'amendement 1^{er} prend la teneur suivante :

A l'article 1^{er} le point 2° prend la teneur suivante :

2° Le point 2. est modifié comme suit :

« 2. à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ; »

¹ Les renvois adaptés sont notamment les suivants : à l'article 2, point 1°, lettre a), concernant un renvoi aux articles L. 291-2 à L. 291-5 en remplacement des articles L. 291-1 à L. 291-3 suite aux amendements 10 et 13 ; à l'article 2, point 3° de la loi en projet, concernant, selon le Conseil d'État, l'article L. 141-1, paragraphes 2 et 2bis du Code du travail ; à l'article 2, point 4° du projet de loi, concernant suivant le Conseil d'État à l'article L. 141-1, paragraphe 3, lettre b) du Code du travail les paragraphes 1 à 2ter ; à l'article 7, point 1° du projet de loi, concernant les articles L. 291-1 et L. 291-2 devenus les articles L. 291-2 et L. 291-3 après l'introduction d'un article L. 291-1 nouveau (amendement 10) ; à l'article 8, point 1°, lettre b), numéro i), du projet de loi, la référence au « point 9 » est remplacée par la référence au « point 8 » suite à la renumérotation du projet ; à l'article 8, point 3°, lettre b), concernant la référence au « paragraphe 2 », devenant la référence au « paragraphe 1bis » en conséquence de la renumérotation du projet de loi ; à l'article 8, point 3°, lettre f), concernant l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, les références aux points 5 et 8 deviennent les références aux points 4bis et 7 suivant la renumérotation précitée ; à l'article 8, point 4° du projet de loi concernant un renvoi à l'article L. 141-1, paragraphe 3 devenu l'article L. 141-1 paragraphe 2bis suivant la renumérotation du projet ; à l'article 8, point 6° du projet de loi, la référence aux paragraphes 4 et 5 devient la référence aux paragraphes 3 et 4 comme suite à la renumérotation du projet de loi ; à l'article 9, point 4°, du projet de loi, concernant l'article L. 142-3, point 12, du Code du travail, la référence à l'article L. 291-2 devient la référence à l'article L. 291-3 du Code du travail comme suite à l'introduction d'un nouvel article L. 291-1 (amendement 10) ; à l'article 10, point 3°, du projet de loi, concernant l'article L. 143-2, paragraphe 2bis, du Code du travail, la référence à l'article L. 142-2, paragraphes 4 à 6 devient la référence à l'article L. 142-2, paragraphes 3 à 5 comme suite à la renumérotation du projet ; à l'article 10, point 4°, du projet de loi, concernant l'article L. 143-2, paragraphe 5, du Code du travail, la référence aux paragraphes 1 à 4 devient la référence aux paragraphes 1 à 3 suivant la nouvelle numérotation du projet ; à l'article 10, point 5°, du projet de loi, concernant l'article L. 143-2, paragraphe 6, du Code du travail, la référence aux paragraphes 1 à 4 devient la référence aux paragraphes 1 à 3 et la référence au paragraphe 6 devient – à deux reprises – la référence au paragraphe 5 suivant la nouvelle numérotation du projet ; à l'article 13, concernant l'article L. 614-3 du Code du travail, la référence à l'article L. 291-1 devient la référence à l'article L. 291-2 comme suite à l'amendement 10.

Commentaire

Le Conseil d'État a formulé dans son avis du 17 juillet 2020 une opposition formelle dans le contexte de l'article 1^{er}, point 2, du projet de loi.

En effet, le Conseil d'État remarque que le salaire social minimum n'est jamais fixé par une convention collective, mais par le Code du travail et que la convention collective fixe tout au plus un salaire supérieur au salaire social minimum.

Au lieu de se référer aux termes « salaire social minimum », le Conseil d'État remarque que la formulation proposée par la Chambre des salariés « taux de salaire minima » aurait l'avantage de reprendre la terminologie employée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

Par ailleurs, le Conseil d'État s'interroge sur la formulation « salaire social minimum » par rapport à la notion de « rémunération » employée par la directive (UE) 2018/957 qui concerne tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

Par rapport à l'opposition formelle formulée par le Conseil d'État pour transposition incomplète de la directive (UE) 2018/957, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de modifier l'article L. 010-1, point 2, comme suit :

« 2. au salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ; »

Amendement 2

L'amendement 2 prend la teneur suivante :

« A l'article 2 le point 8^o initial est supprimé. »

Commentaire :

L'amendement 2 est proposé dans le contexte de l'article 2, point 8 initial du projet de loi (devenu l'article 2, point 5^o selon la proposition de renumérotation faite par le Conseil d'État).

Le Conseil d'État ne formule pas d'observations par rapport à ce point mais étant donné qu'il est proposé de modifier l'article L. 010-1, point 2, comme suit : « 2. *à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ;* », l'article L. 141-1, paragraphe 7 (devenu l'article L. 141-1, paragraphe 4*bis* selon la proposition de renumérotation du Conseil d'État), devient superfétatoire et il est proposé de le supprimer, de même que la phrase liminaire y afférente :

8^o A la suite du nouveau paragraphe 6, un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante est inséré :

5^o À la suite du paragraphe 4 est inséré un paragraphe 4*bis* ayant la teneur suivante :

« (7) (4*bis*) La notion de « salaire social minimum » visée à l'article L. 010-1, point 2 s'entend de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale. »

La numérotation des points subséquents est adaptée en conséquence.

Amendement 3

L'amendement 3 prend la teneur suivante :

« A l'article 3, point 1^o, l'alinéa 4 prend la teneur suivante :

La durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur notification dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

Commentaire :

L'amendement 3 est proposé dans le contexte de l'article 3, point 1° du projet de loi.

A cet endroit, le Conseil d'État remarque à juste titre que la directive à transposer prévoit une « notification motivée » et non une « requête motivée ». De même elle n'exige pas que l'exécution de la prestation soit justifiée. Vu que de ce fait le projet de loi est plus restrictif que la directive, le Conseil d'État formule une opposition formelle.

Par rapport à cette opposition, la commission parlementaire propose de modifier l'article L. 141-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, comme suit :

« ~~Lorsque l'exécution de la prestation le justifie, il~~ La durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur **requête notification** dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

Amendement 4

L'amendement 4 prend la teneur suivante :

« A l'article 8, point 1° la lettre i) initiale (devenu l'article 8, point 1°, lettre a), chiffre romain ix) suite à la renumérotation du projet de loi) est supprimée. »

Commentaire :

L'amendement 4 est proposé dans le contexte de l'article 8, point 1°, lettre i) initiale du projet de loi, devenu l'article 8, point 1°, lettre a), chiffre romain ix), suite à l'adoption de la proposition de renumérotation du dispositif faite par le Conseil d'État.

A l'occasion de ses commentaires au sujet de l'article 9, point 5 du projet de loi initial, le Conseil d'État souligne que l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, point 10, se limite aux seules modalités de prise en charge par l'employeur en ce qui concerne les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, alors que l'article L. 142-3, point 13, qui précise les documents à fournir pour prouver les informations visées à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, point 10, ajoute une exigence supplémentaire, à savoir la copie du document reprenant les montants de ces dépenses.

Le Conseil d'État demande de préciser si les « modalités de prise en charge » englobent la preuve des montants des dépenses effectuées. A défaut, selon le Conseil d'État, l'article L. 142-3, point 13, risque de ne pas être en phase avec l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, point 10.

La commission parlementaire tient compte des remarques du Conseil d'État et supprime le point 10 (devenu le point 9. selon le Conseil d'État) du paragraphe 1^{er} de l'article L. 142-2, étant donné que les données relatives aux modalités de prise en charge par l'employeur en ce qui concerne les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture sont reprises à suffisance au sein du document à fournir conformément à l'article L. 142-3, point 13.

i) ix) A la suite du nouveau point 9 est inséré un nouveau point 10 de la teneur suivante : À la suite du point 8 est inséré un point 9 ayant la teneur suivante :

« 10. 9. les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. »

Amendements 5 et 6

L'amendement 5 prend la teneur suivante :

« A l'article 8, point 4° initial (article 8, point 3°, suite à la renumérotation) il est inséré une nouvelle lettre e) de la teneur suivante :

« e) A l'alinéa 1^{er} les termes « et, le cas échéant, » sont remplacés par « ou ». »

L'amendement 6 prend la teneur suivante :

« L'ancienne lettre e) devient la lettre f) et est modifiée comme suit:

Au premier alinéa les termes « **par l'entreprise visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou par l'entreprise de travail intérimaire visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{bis}** » sont insérés entre « remise » et « d'une copie de la déclaration » et le terme « trois » est remplacé par celui de « **huit** ». »

Commentaire :

Les amendements 5 et 6 sont proposés dans le contexte de l'article 8 point 4, lettre e), du projet de loi initial, devenu l'article 8, point 3°, suite à la renumérotation.

Par rapport à la lettre e) initiale, le Conseil d'État estime que le délai de trois jours afin d'exiger de la part du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre, à défaut de remise d'une copie de la déclaration reprenant les informations concernant le détachement de salariés, est très court et risque de mettre celui-ci dans l'impossibilité de se procurer le document requis. En outre, le Conseil d'État demande de revoir cette même disposition étant donné que la déclaration visée à l'article L. 142-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, concerne deux déclarations différentes.

Pour faire droit à ces observations du Conseil d'État, la commission parlementaire propose dès lors de procéder par la voie des deux amendements 5 et 6.

Amendements 7 et 8

L'amendement 7 prend la teneur suivante :

« A l'article 10, le point 1° initial (devenu le point 1° a)) est supprimé.

Au point 2° initial, devenu le nouveau point 1° a), la lettre « a) » est supprimée ».

L'amendement 8 prend la teneur suivante :

« A l'article 10, le point 7° a) initial (devenu le point 4° a)) est supprimé ».

Commentaire :

Les amendements 7 et 8 sont proposés dans le contexte de l'article 10, point 1 et point 7 initial, du projet de loi.

Pour permettre de lever l'opposition formelle du Conseil d'État quant au choix à faire entre sanctions pénales et sanctions administratives en cas d'infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2 (qui deviennent les articles L. 291-2 et L. 291-3 suite à l'amendement 10 ci-après), la commission parlementaire propose de maintenir les sanctions administratives et de ne pas modifier l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, et paragraphe 5, alinéa 1^{er}.

Les numérotations subséquentes sont adaptées en conséquence.

Amendement 9

L'amendement 9 prend la teneur suivante :

« A l'article 12, le nouvel article L. 291-3 initial est modifié comme suit :

Art. L. 291-3. Art. L. 291-5.

Toute infraction aux dispositions des articles L. 291-~~1~~ **2** et L. 291-~~2~~ **3**, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en son leur exécution est passible d'être punie ~~d'une amende de 251 à 25.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à six mois ou d'une de ces peines seulement des sanctions administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1^{er} et 5.~~

En cas de récidive dans le délai de deux ans, cette amende peut être portée au double du maximum. »

Commentaire :

L'amendement 9 est proposé dans le contexte de l'article 12 du projet de loi introduisant le titre IX dans le Code du travail.

Pour permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle quant au choix à faire entre sanctions pénales et sanctions administratives en cas d'infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2 (qui deviennent les articles L. 291-2 et L. 291-3 suite à l'amendement 10 ci-dessous), il est proposé de maintenir les sanctions administratives et de ne pas modifier l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} et paragraphe 5, alinéa 1^{er}.

Pour confirmer ce choix il faudra également modifier l'article 12 du projet de loi pour abandonner les sanctions pénales y introduites par le biais de l'article L. 291-3 initial (devenu l'article L. 291-5 suite aux amendements 10 et 13 ci-dessous) contenu dans le nouveau titre IX.

Il convient d'adapter la numérotation de l'article visé en conséquence de l'amendement 10 par lequel est introduit un nouvel article L. 291-1 et en conséquence de l'amendement 13 qui introduit un nouvel article L. 291-4. L'article initial L. 291-3 devient dès lors l'article L. 293-5.

De plus, il convient d'adapter au libellé de l'article L. 291-5 les renvois suivant les amendements apportés au texte du projet de loi. En conséquence, suite à l'amendement 10 cité ci-devant, il convient de renvoyer aux articles L. 291-2 et L. 291-3 au lieu des articles L. 291-1 et L. 291-2.

Amendement 10

A l'article 12 du projet de loi, il est introduit un nouvel article L. 291-1 qui prend la teneur suivante :

- « Art. L. 291-1. **Aux fins du présent titre, on entend par :**
- 1° **« salarié », tout salarié tel que défini à l'article L. 121-1, ainsi que le stagiaire, l'apprenti et l'élève et étudiant occupé pendant les vacances scolaires;**
 - 2° **« employeur », toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise;**
 - 3° **« logement » : un immeuble ou une partie d'un immeuble destiné à l'habitation, comprenant au moins une pièce de séjour, une niche de cuisine et une salle de bain avec toilettes;**
 - 4° **« chambre » : une chambre meublée ou non-meublée servant à des fins d'habitation dans un immeuble dont la cuisine, la pièce de séjour ou la salle de bain sont situées à l'extérieur de la chambre et destinées à un usage collectif seulement;**
 - 5° **« occupant » : le salarié résidant dans un logement ou dans une chambre;**
 - 6° **« exploitant » : la personne physique ou morale qui est gérante du logement respectivement de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation;**
 - 7° **« propriétaire » : la personne physique ou morale qui a la pleine propriété du logement respectivement de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation. »**

Commentaire :

L'insertion de ces définitions permet de conférer une plus grande sécurité juridique à la loi en projet. La numérotation des articles subséquents est adaptée en conséquence.

Amendement 11

L'article L. 291-1 (ancien) est renuméroté en article L. 291-2 et prend la teneur suivante :

- « **Art. L. 291-~~1~~2.**
- (1) Les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.
- (2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 010-1, **paragraphe 1^{er}**, point 16, les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés **à l'alinéa 1^{er} au paragraphe 1^{er}** sont intégralement pris en charge par l'employeur.
- (3) L'hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.
- (4) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du fait qu'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes 1^{er} à 3 ou des règlements et des arrêtés

pris en leur exécution, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur de ce salarié 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.

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 à l'alinéa 1^{er}, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les alinéas 1^{er} à 4, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible de l'amende administrative prévue à l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}.

Les dispositions prévues aux alinéas 1^{er} à 5 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. »

Commentaire :

En raison de l'insertion d'un nouvel article L. 291-1, l'article L. 291-1 (ancien) a été renuméroté en article L. 291-2 et les termes « paragraphe 1^{er} » sont supprimés puisque l'article L. 010-1 ne contient plus qu'un seul paragraphe. Est également complétée par la date de la loi visée la référence à l'article 2 de la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation. De plus, à l'endroit du paragraphe 2 est corrigée une erreur matérielle, à savoir une référence à « l'alinéa 1^{er} » qui devient une référence « au paragraphe 1^{er} ». L'écriture du terme « paragraphe 1^{er} » est corrigée à l'endroit du paragraphe 4, alinéa 1^{er}, en ajoutant un exposant « er » au chiffre 1. L'écriture du terme « alinéa 1^{er} » est corrigée aux endroits du paragraphe 4, alinéa 5 et alinéa 6, en ajoutant un exposant « er » au chiffre 1.

Amendement 12

A l'article 12 du projet de loi, l'article L. 291-2 (ancien) est renuméroté en article L. 291-3.

A l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, l'énumération des chiffres 1 à 4 suivie d'un point « . » est remplacée par celle des chiffres 1 à 4 suivie d'un symbole « ° ».

Par ailleurs, à l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, à la suite des termes « un registre reprenant » sont ajoutés les termes « les mentions suivantes pour chaque occupant ».

A l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, point 1^o, les termes « date de naissance et nationalité » sont remplacés par les termes « date de naissance, nationalité et numéro de la pièce d'identité ».

A l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, point 2^o, entre les termes « le lieu d'hébergement » et « de ce salarié » sont insérés les termes « et, le cas échéant, le numéro de la chambre ».

L'article L. 291-3 prend la teneur suivante :

« **Art. L. 291-23.**

(1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant **les mentions suivantes pour chaque occupant** :

- 1.** 1^o le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, **et nationalité et numéro de la pièce d'identité** du salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
- 2.** 2^o le lieu d'hébergement **et, le cas échéant, le numéro de la chambre** de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement;
- 3.** 3^o le montant des dépenses relatives à l'hébergement;
- 4.** 4^o le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1^{er} est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines. »

Commentaire :

L'article L. 291-2 a été renuméroté en article L. 291-3 qui reprend les anciennes dispositions de l'article L. 291-2.

Par ailleurs, l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, précise que le registre reprenant les mentions visées aux points 1° à 4° est à établir pour chaque occupant. A l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, point 1°, est ajouté la mention relative au numéro de la pièce d'identité et au point 2 est ajouté la mention relative au numéro de la chambre pour le cas où le salarié serait logé dans un immeuble avec différentes chambres.

Amendement 13

A l'article 12 du projet de loi, il est introduit un nouvel article L. 291-4 de la teneur suivante :

« Art. L. 291-4.

Lorsque la sécurité ou la santé du salarié est gravement compromise, ou risque de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

En cas de nécessité, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties du logement ou de la chambre fermé qui est ou qui risque de devenir la cause de dangers pour le salarié.

Les mesures visées aux alinéas 1^{er} et 2 conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de l'inspecteurat du travail.

Le salarié ne pourra subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, suite à une fermeture d'un logement ou d'une chambre consécutive à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

En cas de décision de fermeture d'un logement ou d'une chambre, il appartient à l'employeur de pourvoir au relogement de l'occupant. A défaut, l'exploitant ou à défaut, le propriétaire y pourvoit pour le compte et aux frais de l'employeur.

Les coûts liés au relogement comprennent les frais de déménagement, les frais d'huissier et les frais de loyers qui en résultent.

Le relogement de l'occupant concerné par une fermeture au sens de l'alinéa 5 est pris en charge par l'employeur ou à défaut, par l'exploitant ou le propriétaire, dans la limite des droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle le liant à son employeur. »

Les articles subséquents sont renumérotés en conséquence. En l'occurrence, l'article L. 291-3. initial devient l'article L. 291-5 du Code de travail.

Commentaire :

A l'instar des dispositions de la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation, l'article L. 291- 4 (nouveau) entend préciser les mesures pouvant être prises en cas de non-respect des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité.

Dans ce cas, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas à aux critères précités et peut également procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties du logement ou de la chambre fermé qui est ou qui risque de devenir la cause de dangers pour le salarié.

Ces mesures conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de l'inspecteurat du travail.

Le salarié ne pourra subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, pour une fermeture d'un logement ou d'une chambre consécutive à une fermeture.

En cas de décision de fermeture d'un logement ou d'une chambre, il appartient à l'employeur de pourvoir au relogement de l'occupant. A défaut, l'exploitant ou à défaut, le propriétaire y pourvoit pour le compte et aux frais de l'employeur.

Le relogement de l'occupant concerné par une fermeture est pris en charge par l'employeur ou à défaut, par l'exploitant ou le propriétaire, dans la limite des droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle le liant à son employeur.

Amendement 14

Le projet de loi est complété à la suite de l'article 13 par un nouvel article 14 ayant la teneur suivante :

« **Art. 14.** La loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée; la loi générale des impôts («Abgabenordnung»); la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes; la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines; la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale est modifiée et complétée comme suit :

1° A l'article 15, le texte actuel est précédé d'un chiffre 1 entre accolades « (1) » pour former le paragraphe 1^{er}.

2° A la suite de l'article 15, paragraphe 1^{er}, est inséré un nouveau paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) En vue de la vérification de l'exacte perception de la TVA, l'Inspection du travail et des mines transmet par voie électronique à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA (i) les données relatives aux avis préalables en relation avec les chantiers situés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, (ii) les données relatives aux entreprises ayant recours au détachement de salariés au départ respectivement à destination du Grand-Duché de Luxembourg, et (iii) les informations et les pièces relatives aux abus constatés en matière de travail clandestin. » »

Commentaire

Les nouvelles dispositions à l'article 15, paragraphe 2, de la loi modifiée du 19 décembre 2008 précitée prévoient de renforcer la coopération interadministrative permettant de lutter plus efficacement contre la fraude moyennant la communication des données relatives aux avis préalables en relation avec les chantiers situés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, des données relatives aux entreprises ayant recours au détachement de salariés au départ respectivement à destination du Grand-Duché de Luxembourg et des données relatives aux abus constatés en matière de travail clandestin par l'Inspection du travail et des mines à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA.

*

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'État les amendements exposés ci-avant.

Copie de la présente est envoyée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'État, à Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, avec prière de transmettre les amendements aux chambres professionnelles ayant avisé le présent projet de loi, et à Monsieur Marc Hansen, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Madame le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,
Fernand ETGEN

*

TEXTE COORDONNE

Les amendements parlementaires sont écrits en **caractères gras, soulignés**.

Les modifications proposées par le Conseil d'État dans son avis du 17 juillet 2020 et reprises par la commission parlementaire, notamment la renumérotation du projet de loi, sont écrites en lettres soulignées.

Les renvois adaptés suite à la renumérotation du projet de loi et suite aux amendements proposés est sont écrits **sur fonds jaune**.

*

PROJET DE LOI

portant modification :

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

Art. 1^{er}. L'article L. 010-1 du Code du travail est modifié comme suit :

1° La numérotation du paragraphe 1^{er} est supprimée.

2° Le point 2. est modifié comme suit :

« 2. à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ; »

2° Au point 2, les termes « légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 » sont insérés entre les termes « au salaire social minimum » et les termes « et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ; ».

3° Au point 10, les termes « à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et » sont insérés avant les termes « à la non-discrimination ».

4° Il est ajouté un nouveau point 15 qui prend la teneur suivante :

« 15. aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ; ».

5° Il est ajouté un nouveau point 16 qui prend la teneur suivante :

- « 16. aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles. »

Art. 2. L'article L. 141-1 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er}, est modifié comme suit : alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Les dispositions de l'article L. 010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, celles de l'article L. 281-1 et celles des articles ~~L. 291-1~~ L. 291-2 à ~~L. 291-3~~ L. 291-5 sont applicables à l'entreprise, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détache un salarié sur le territoire national. »

b) Après l'alinéa 1^{er}, sont ajoutés trois nouveaux alinéas ayant le teneur suivante :

2° A la suite de l'alinéa 1^{er}, le paragraphe 1^{er} est complété par les trois nouveaux alinéas suivants :

« Il en est de même pour l'entreprise de travail intérimaire, sauf que les dispositions de l'article L. 010-1, point 11, s'appliquent également à celle-ci. »

« Les dispositions du titre IV s'appliquent à l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, à l'exception de celle de la marine marchande maritime.

Elles ne portent pas atteinte à l'exercice des droits fondamentaux des salariés détachés, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations du travail. Elles ne portent pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives. »

c) L'ancien alinéa 2 devenant l'alinéa 5 est modifié comme suit :

3° L'ancien alinéa 2 du paragraphe 1^{er} devenant le nouvel alinéa 5 est modifié comme suit :

« L'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie prévue à l'article L. 010-1, point 2, ~~au point 2 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~~ ou la profession par application d'une convention collective déclarée d'obligation générale. »

4° 2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} est remplacé comme suit :

« (2) L'entreprise visée au paragraphe 1^{er} peut détacher temporairement un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, à condition qu'il existe une relation de travail entre cette entreprise et le salarié détaché pendant la période de détachement. »

b) L'alinéa 2 est remplacé comme suit :

« Le détachement est réalisé :

1. soit pour le compte et sous la direction de l'entreprise visée au paragraphe 1^{er} 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 sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ;
2. soit dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi ;
3. soit, sans préjudice de l'application du titre III du livre premier, par une entreprise de travail intérimaire ou par une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. »

5° 3° A la suite du paragraphe 2 sont insérés les paragraphes 2bis et 2ter ayant la teneur suivante : deux nouveaux paragraphes 3 et 4 de la teneur suivante sont insérés :

« (3 2bis) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, peut détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exercer temporairement une activité sur le territoire national, à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise

qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition et le salarié détaché pendant la période de détachement.

L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre, met un salarié à disposition conformément à l'alinéa 1^{er}, est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1^{er}.

(4 *2ter*) Les détachements visés aux paragraphes 2 et 3 *2bis* doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestation 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. »

6° 4° Le paragraphe 3 est modifié comme suit : L'ancien paragraphe 3 devenant le nouveau paragraphe 5 est modifié comme suit :

- a) Le terme « prestations » au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.
- b) Les termes « du paragraphe (1), et du paragraphe (2) » sont remplacés par les termes « des paragraphes 1 à 4 *2ter* ».

7° L'ancien paragraphe 4 devient le nouveau paragraphe 6.

~~8° A la suite du nouveau paragraphe 6, un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante est inséré :~~

~~5° À la suite du paragraphe 4 est inséré un paragraphe *4bis* ayant la teneur suivante :~~

~~« (7 *4bis*) La notion de « salaire social minimum » visée à l'article L. 010-1, point 2 s'entend de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale. »~~

9° 8° L'ancien paragraphe 5 devient le nouveau paragraphe 8.

10° 9°-6° 5° Le paragraphe 5 est complété par un alinéa ayant la teneur suivante : Le nouveau paragraphe 8 est complété par un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante :

« Lorsque, suite à l'évaluation globale visée à l'alinéa 1^{er}, il est établi que le salarié a été détaché à tort ou frauduleusement au sens de l'article L. 141-1, ce salarié est soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi. »

Art. 3. L'article L. 141-2 du même code est modifié comme suit :

1° Un paragraphe de la teneur suivante est inséré, devenant le nouveau paragraphe 1^{er} :

« (1) L'entreprise, qui, au sens de l'article L. 141-1, détache pendant une durée supérieure à douze mois un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, est soumise à compter du treizième mois, à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi, à l'exception des matières suivantes :

1. les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
2. les régimes complémentaires de pension.

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des salariés détachés concernés.

La notion de « la même tâche au même endroit » visée à l'alinéa 2 est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

Lorsque l'exécution de la prestation le justifie, il La durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur **requête notification** dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

2° L'ancien paragraphe 1^{er} devient le nouveau paragraphe 2.

3° Au nouveau paragraphe 2, Les termes « paragraphe (1), » sont supprimés.

3° 4° L'ancien paragraphe 2 devient le nouveau paragraphe 3.

5° Au nouveau paragraphe 3, Le chiffre « (1) » du paragraphe y visé est remplacé par le chiffre « 2 ».

Art. 4. L'article L. 141-3 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) 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, point 2, dans la mesure où elles ne sont pas payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. Sans préjudice de l'article L. 010-1, point 15, l'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, rembourse ces dépenses aux salariés détachés concernés.

L'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale applicables à la relation de travail, déterminent les éléments des allocations qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération. »

2° Il est ajouté un paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) Les allocations ou le remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture visées à l'article L. 010-1, point 16, s'appliquent aux seules dépenses encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail. »

Art. 5. ~~À~~ la suite de l'article L. 141-3 du même code, ~~il~~ est ajouté l' un article L. 141-3bis qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 141-3bis. L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les informations sur les conditions en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV. ».

Art. 6. À ~~l'~~ l'article L. 141-4 du même code, est modifié comme suit : ~~Les~~ termes « d'emploi et de travail » sont remplacés par les termes « de travail et d'emploi ».

Art. 7. L'article L. 142-1 du même code est modifié comme suit :

1° L'alinéa 2 prend la teneur suivante :

« Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, ~~L. 291-1~~ L. 291-2 et ~~L. 291-2~~ L. 291-3 établies constatées par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressées au directeur de l'Inspection du travail et des mines. ».

2° L'alinéa 4 est modifié comme suit :

- a) Entre les termes « les autorités » et les termes « d'autres Etats » sont insérés les termes « ou organismes ».
- b) Entre les termes « d'autres Etats, » et les termes « qui assument des tâches » sont insérés les termes « y compris les autorités publiques ».

3° L'alinéa 5 prend la teneur suivante :

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

cas transnationaux de travail non déclaré ou de faux indépendants liés au détachement de salariés. »

4° Entre l'alinéa 5 et l'alinéa 6 est inséré un nouvel alinéa de la teneur suivante :

« Lorsque les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ne sont pas en possession des informations sollicitées par les membres de l'Inspection du travail et des mines, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes dudit territoire. De même, lorsque l'Inspection du travail et des mines n'est pas en possession des informations demandées par les autorités ou organismes compétents étrangers, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes du Grand-Duché de Luxembourg. »

5° L'ancien alinéa 6 devient le nouvel alinéa 7.

Art. 8. L'article L. 142-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er}, ~~alinéa 1^{er}~~ est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

a) i) Les termes « , 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 » sont remplacés par les termes « visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}. »

b) ii) Le point 3 prend la teneur suivante :

« 3. la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services; ».

c) iii) Le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg; ».

d) iv) Après le point 4, est inséré un point 4bis ayant la teneur suivante : Entre le point 4 et le point 5, un nouveau point de la teneur suivante est inséré :

« 5. 4bis. la nature des services; ».

e) v) L'ancien Le point 5 devient le nouveau point 6 et prend la teneur suivante :

« 6. 5. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, nationalité et profession du salarié détaché; ».

f) vi) Au point 6, le point final est remplacé par un point-virgule. L'ancien point 6 devient le nouveau point 7, dont le signe de ponctuation « . » est remplacé par celui de « ; ».

g) vii) A la suite du nouveau point 7 6 est inséré un nouveau point 8 7 de la teneur suivante :

« 8. 7. les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant; ».

h) viii) A la suite du nouveau point 8 7 est inséré un nouveau point 9 8 de ayant la teneur suivante :

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

i) ix) A la suite du nouveau point 9 est inséré un nouveau point 10 de la teneur suivante :

A la suite du point 8 est inséré un point 9 ayant la teneur suivante :

« 10. 9. les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. »

2° b) ~~Le paragraphe 1^{er}, L'alinéa 2~~ est modifié comme suit :

a) i) Les termes « de lieu ou d'objet du travail » sont remplacés par les termes « de la personne de référence visée à l'alinéa 1^{er}, point 2, au point 2 de l'alinéa 1^{er} ou du lieu d'hébergement visé au **point 9 8** du même alinéa, ».

b) ii) Le terme « prestations » au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

3° 2° Après le paragraphe 1^{er} est inséré un paragraphe 1bis ayant la teneur suivante : Entre le paragraphe 1^{er} et le paragraphe 2, un nouveau paragraphe de la teneur suivante est inséré :

« (2 1bis) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui détache un salarié sur le territoire national communique les informations visées au paragraphe 1^{er} ainsi que les données d'identification de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} à l'Inspection du travail et des mines. »

4^o 3^o L'ancien Le paragraphe 2 devenant le nouveau paragraphe 3 est modifié comme suit :

- a) Les termes « aux articles L.141-1 et L.141-2 » sont remplacés par les termes « à l'article L. 141-1 ».
- b) Entre les termes « paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} » et les termes « à l'Inspection du travail et des mines » sont insérés les termes « et, le cas échéant, celle visée au **paragraphe 2 1bis** ».
- c) Les termes « cette déclaration » au singulier sont remplacés par les termes « ces déclarations » au pluriel.
- d) Les termes « du même alinéa » sont remplacés par « du paragraphe 1^{er} ».

e) A l'alinéa 1^{er} les termes « et, le cas échéant, » sont remplacés par « ou ».

e) f) Deux nouveaux alinéas de la teneur suivante sont insérés à la suite de l'alinéa 1^{er} :

« A défaut de remise **par l'entreprise visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou par l'entreprise de travail intérimaire visée à l'article L. 142-2, **paragraphe 1bis**** d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1^{er} dès le commencement du détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les **trois huit** jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1^{er}, points 1, 3, 4, **5 4bis** et **8 7**, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Les dispositions prévues aux alinéas 1^{er} et 2 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. »

5^o 4^o À la suite du nouveau paragraphe 3 2, est inséré un paragraphe 3 ayant la teneur suivante : ~~un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante est inséré :~~

« ~~(4)~~ (3) L'entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, **paragraphe 3 2bis**, et exerçant temporairement son activité sur le territoire national, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire national, informe préalablement au détachement l'employeur de ce salarié :

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

6^o 5^o À la suite du nouveau paragraphe 4 3 est inséré un paragraphe 4 ayant la teneur suivante : ~~un nouveau paragraphe 5 de la teneur suivante est inséré :~~

« ~~(5)~~ (4) L'entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 3, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, informe l'employeur de ce salarié des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération. »

7^o 6^o À la suite du nouveau paragraphe 5 4 est inséré un paragraphe 5 ayant la teneur suivante : ~~un nouveau paragraphe 6 de la teneur suivante est inséré :~~

« ~~(6)~~ (5) En cas de contrôle, l'entreprise utilisatrice justifie par tout moyen aux autorités de contrôle visées à l'article L. 142-1 du respect des dispositions prévues aux **paragraphe 4 3 et 5 4**. »

Art. 9. L'article L. 142-3 du même code est modifié comme suit :

- 1^o Les termes « 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, » sont remplacés par les termes « visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} ».
- 2^o Le point 1 prend la teneur suivante :

« 1. une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition; ».

3° Au point 11, le signe de ponctuation « . » est remplacé par celui de « ; ».

4° A la suite du point 11, un nouveau point 12 de la teneur suivante est inséré :

« 12. une copie du registre relatif à l'hébergement visé à **l'article L. 291-2 L. 291-3**; ».

5° A la suite du nouveau point 12, un nouveau point 13 de la teneur suivante est inséré :

« 13. une copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, ainsi qu'une copie du document reprenant les montants de ces dépenses. ».

Art. 10. L'article L. 143-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Les infractions aux dispositions des articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2, des règlements et des arrêtés pris en leur exécution 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. »

2° **b) a)** Est ajouté un alinéa 4 ayant la teneur suivante : A la suite du paragraphe 1^{er}, alinéa 3, un nouvel alinéa 4 de la teneur suivante est inséré :

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

3° **2°** Au paragraphe 2, les termes « L.142-2, paragraphe 2 » sont remplacés par les termes « L. 142-2, paragraphe 3 ».

4° **3°** À la suite du paragraphe 2 est inséré un paragraphe *2bis* ayant la teneur suivante : Entre le paragraphe 2 et le paragraphe 3, un nouveau paragraphe de la teneur suivante est inséré :

« (3 *2bis*) Le non-respect par l'entreprise utilisatrice d'une des obligations de communication et d'information lui incombant en application de l'article L. 142-2, **paragraphes 4 3 à 6 5**, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1^{er}. ».

5° **4°** L'ancien paragraphe 3 devient le nouveau paragraphe 4.

6° **5°** L'ancien paragraphe 4 devient le nouveau paragraphe 5.

7° **6°** **4°** L'ancien Le paragraphe 5 devenant le nouveau paragraphe 6 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (6) (5) Les cas d'infractions graves aux dispositions d'ordre public visées à l'article L. 010-1, aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2, ainsi qu'aux règlements et aux arrêtés pris en leur exécution sont passibles d'être sanctionnés par une cessation des travaux prononcée par le Ddirecteur de l'Inspection du travail et des mines. ».

b) **a)** Entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2, un nouvel alinéa de la teneur suivante est inséré :

« L'employeur qui s'est vu notifier l'une des amendes prévues aux **paragraphes 1 à 4 3** et qui ne s'est pas acquitté du paiement des montants endéans le délai fixé par la décision directoriale est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux prononcée par le Ddirecteur de l'Inspection du travail et des mines. ».

e) **b)** L'ancien alinéa 2 devient le nouvel alinéa 3.

8° **5°** **À** la suite du nouveau paragraphe **6 5** est inséré un paragraphe 6 ayant la teneur suivante : un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante est inséré :

« **(7) (6)** Les sanctions visées aux **paragraphes 1 à 4 3 et 6 5** ne dispensent pas l'employeur de garantir au salarié, qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante, les conditions applicables en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération.

Le salarié concerné par une cessation des travaux prononcée en application du **paragraphe 6 5** est informé par les agents visés à l'article L. 142-1 :

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

Art. 11. Le livre premier, titre IV, du même code est complété par un chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante : ~~Le Titre IV est complété d'un Chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante :~~

« Chapitre V.– Dispositions finales

Art. L. 145-1. Art. L. 145-1. Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi du XXX portant modification du Code du travail en vue de transposer transposant la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. ».

Art. 12. Le livre II du même code est complété par ~~d'un~~ Titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » ayant la teneur suivante :

« Titre IX – Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel

Art. L. 291-1. **Aux fins du présent titre, on entend par :**

- 1° « salarié », tout salarié tel que défini à l'article L. 121-1, ainsi que le stagiaire, l'apprenti et l'élève et étudiant occupé pendant les vacances scolaires;**
- 2° « employeur », toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise;**
- 3° « logement » : un immeuble ou une partie d'un immeuble destiné à l'habitation, comprenant au moins une pièce de séjour, une niche de cuisine et une salle de bain avec toilettes;**
- 4° « chambre » : une chambre meublée ou non-meublée servant à des fins d'habitation dans un immeuble dont la cuisine, la pièce de séjour ou la salle de bain sont situées à l'extérieur de la chambre et destinées à un usage collectif seulement;**
- 5° « occupant » : le salarié résidant dans un logement ou dans une chambre;**
- 6° « exploitant » : la personne physique ou morale qui est gérante du logement respectivement de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation;**
- 7° « propriétaire » : la personne physique ou morale qui a la pleine propriété du logement respectivement de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation. »**

Art. L. 291-12.

(1) Les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 010-1, **paragraphe 1^{er}**, point 16, les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés ~~à l'alinéa 1^{er}~~ **au paragraphe 1^{er}** sont intégralement pris en charge par l'employeur.

(3) L'hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

(4) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du fait qu'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans

des conditions contraires aux dispositions des paragraphes 1^{er} à 3 ou des règlements et des arrêtés pris en leur exécution, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur de ce salarié 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.

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 à l'alinéa 1^{er}, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les alinéas 1^{er} à 4, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible de l'amende administrative prévue à l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}.

Les dispositions prévues aux alinéas 1^{er} à 5 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.

Art. L. 291-23.

(1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant les mentions suivantes pour chaque occupant :

1. 1° le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, et nationalité et numéro de la pièce d'identité du salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
2. 2° le lieu d'hébergement et, le cas échéant, le numéro de la chambre de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement;
3. 3° le montant des dépenses relatives à l'hébergement;
4. 4° le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1^{er} est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 291-4.

Lorsque la sécurité ou la santé du salarié est gravement compromise, ou risque de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

En cas de nécessité, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties du logement ou de la chambre fermé qui est ou qui risque de devenir la cause de dangers pour le salarié.

Les mesures visées aux alinéas 1^{er} et 2 conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de l'inspecteurat du travail.

Le salarié ne pourra subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, suite à une fermeture d'un logement ou d'une chambre consécutive à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

En cas de décision de fermeture d'un logement ou d'une chambre, il appartient à l'employeur de pourvoir au relogement de l'occupant. A défaut, l'exploitant ou à défaut, le propriétaire y pourvoit pour le compte et aux frais de l'employeur.

Les coûts liés au relogement comprennent les frais de déménagement, les frais d'huissier et les frais de loyers qui en résultent.

Le relogement de l'occupant concerné par une fermeture au sens de l'alinéa 5 est pris en charge par l'employeur ou à défaut, par l'exploitant ou le propriétaire, dans la limite des droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle le liant à son employeur.

Art. L. 291-3, Art. L. 291-5.

Toute infraction aux dispositions des articles L. 291-~~1~~ 2 et L. 291-~~2~~ 3, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en son leur exécution est passible d'être punie **d'une amende de 251 à 25.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à six mois ou d'une de ces peines seulement des sanctions administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1^{er} et 5.**

En cas de récidive dans le délai de deux ans, cette amende peut être portée au double du maximum. »

Art. 13. L'article L. 614-3 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1^{er}, alinéa 3 est complété, à la suite des termes « qui servent à l'habitation », des termes « , y compris les logements visés à l'article ~~L. 291-1~~ L. 291-2 ».
- 2° Au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, les termes « dans les locaux visés à l'alinéa 3 » sont insérés entre les termes « à la visite domiciliaire » et les termes « entre six heures et demie ».

Art. 14. La loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée; la loi générale des impôts («Abgabenordnung»); la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes; la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines; la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale est modifiée et complétée comme suit :

1° A l'article 15, le texte actuel est précédé d'un chiffre 1 entre accolades « (1) » pour former le paragraphe 1^{er}.

2° A la suite de l'article 15, paragraphe 1^{er}, est inséré un nouveau paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) En vue de la vérification de l'exacte perception de la TVA, l'Inspection du travail et des mines transmet par voie électronique à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA (i) les données relatives aux avis préalables en relation avec les chantiers situés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, (ii) les données relatives aux entreprises ayant recours au détachement de salariés au départ respectivement à destination du Grand-Duché de Luxembourg, et (iii) les informations et les pièces relatives aux abus constatés en matière de travail clandestin. »

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7516/06

N° 7516⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2020-2021

PROJET DE LOI

portant modification :

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

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(27.10.2020)

Par dépêche du 2 octobre 2020, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'État une série d'amendements parlementaires au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale lors de sa réunion du 24 septembre 2020.

Le texte des amendements était accompagné d'observations préliminaires, d'un commentaire pour chacun des amendements et du texte coordonné du projet de loi reprenant les amendements proposés ainsi que les propositions de texte du Conseil d'État que la commission parlementaire a faites siennes.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Les amendements introduits par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale visent à répondre aux observations formulées par le Conseil d'État dans son avis du 17 juillet 2020. La commission parlementaire a suivi le Conseil d'État en ce qui concerne ses observations relatives à l'intitulé du projet de loi sous avis et a reformulé l'intitulé. Ce dernier a encore été complété compte tenu de l'amendement 14.

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Amendement 1

L'amendement sous examen vise l'article 1^{er}, point 2^o, du projet de loi, qui a pour objet de modifier l'article L. 010-1, point 2, du Code du travail. L'amendement tient compte des observations formulées par le Conseil d'État dans son avis du 17 juillet 2020, en ce qu'à l'article L. 010-1, point 2, est dorénavant employée la notion de « rémunération », laquelle correspond aux « taux de salaires minima ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ». Partant, l'opposition formelle formulée par le Conseil d'État dans son avis initial peut être levée.

Par ailleurs, le Conseil d'État tient à signaler que suite à la modification de l'article L. 010-1, point 2, du Code du travail, par l'amendement sous avis, il convient de modifier l'article 4, point 1^o, du projet de loi sous examen, en remplaçant à l'article L. 141-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, première phrase, du Code du travail, les termes « salaire minimum visé » par les termes « rémunération visée », pour écrire :

« [...], les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie de la rémunération visée à l'article L. 010-1, point 2, [...]. »

Amendement 2

Sans observation.

Amendement 3

L'amendement sous revue porte sur l'article 3, point 1^o, du projet de loi sous avis, qui vise à modifier l'article L. 141-2 du Code du travail en y insérant un nouveau paragraphe 1^{er}. Dans son avis du 17 juillet 2020, le Conseil d'État avait formulé une opposition formelle pour transposition non conforme de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, en ce que l'article L. 141-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, dans sa teneur initialement proposée, prévoyait que la prolongation de la période de détachement doit être justifiée par « l'exécution de la prestation » et que le demandeur doit procéder par « requête » et non pas par « notification » comme prévu par la directive (UE) 2018/957. Par le biais de l'amendement sous examen, la commission parlementaire a supprimé la condition supplémentaire liée à la justification requise en vue de la prolongation de la période de détachement et a remplacé la notion de « requête » par celle de « notification ». Le Conseil d'État peut dès lors lever l'opposition formelle y relative.

Amendement 4

Sans observation.

Amendement 5

L'amendement sous revue vise à ajouter une lettre e) à l'article 8, point 4^o initial, devenu le point 3^o, afin d'apporter une modification de nature rédactionnelle à l'article L. 142-2, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, du Code du travail.

Au vu du libellé de l'article L. 142-2, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa teneur initialement proposée, l'amendement sous examen suscite les interrogations suivantes : La modification prévue par l'amendement, à savoir le remplacement des termes « et, le cas échéant, » par le terme « ou », porte-t-elle sur la première occurrence ou sur la deuxième occurrence desdits termes, qui résulte notamment de la modification que l'article 8, point 3^o, lettre b), du projet de loi sous avis apporte à l'article L. 142-2, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, du Code du travail, ou bien porte-t-elle sur les deux occurrences des termes « et, le cas échéant » ? Partant, il y aurait lieu de clarifier l'amendement sous examen.

Amendement 6

L'amendement sous examen vise l'article 8, point 3^o, lettre f), dans sa teneur amendée, qui a pour objet d'insérer deux alinéas à l'article L. 142-2, paragraphe 2, du Code du travail.

En précisant désormais à l'article L. 142-2, paragraphe 2, alinéa 3, dans sa teneur amendée, qu'il s'agit de deux déclarations différentes et en augmentant le délai de communication des informations visées à l'alinéa 3 précité de trois à huit jours, la commission parlementaire tient compte des observa-

tions que le Conseil d'État avait formulées dans son avis initial, de sorte que l'amendement sous examen n'appelle pas d'observation de sa part.

Amendements 7 à 9

L'amendement 7 vise à supprimer l'article 10, point 1^o, du projet de loi initial, qui avait pour objet de modifier l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, afin de rendre toute infraction aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2 du Code du travail passible d'une amende administrative.

L'amendement 8 tend à supprimer l'article 10, point 7^o, lettre a), du projet de loi initial, qui avait pour objet de prévoir la possibilité pour le directeur de l'Inspection du travail et des mines de prononcer une cessation des travaux en cas d'infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2 du Code du travail.

L'amendement 9 porte sur l'article 12 du projet de loi initial qui visait à insérer un article L. 291-3, devenu l'article L. 291-5, dans le Code du travail et prévoit de supprimer les sanctions administratives et pénales y prévues en cas d'infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2, devenus les articles L. 291-2 et L. 291-3, et de renvoyer aux seules peines administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1^{er} et 5, du Code du travail.

Suite aux modifications apportées, les infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2, qui deviennent les articles L. 291-2 et L. 291-3, sont sanctionnées par les seules peines administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1^{er} et 5, à savoir : (i) une amende administrative entre 1 000 et 5 000 euros par salarié détaché et une amende administrative 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 et (ii) une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Partant, les oppositions formelles formulées à l'égard de l'article 10, points 1^o et 7^o, lettre a), et de l'article 12 du projet de loi initial peuvent être levées.

Amendements 10 à 14

Sans observation.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Intitulé

Pour caractériser les énumérations, il est fait recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » (1^o, 2^o, 3^o,...).

Amendement 1

En ce qui concerne l'article L. 010-1, point 2, du Code du travail, dans sa teneur amendée, il convient d'écrire :

« 2. à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire [...] ; »

Amendement 5

À l'article 8, point 3^o, lettre e), du projet de loi sous examen, dans sa teneur amendée, il convient d'insérer une virgule après les termes « À l'alinéa 1^{er} ».

Amendement 10

À l'article L. 291-1, points 1^o et 2^o, du Code du travail, dans sa teneur amendée, il y a lieu de remplacer la virgule après les guillemets fermants par un deux-points.

À l'article L. 291-1, point 1^o, dans sa teneur amendée, il convient d'insérer l'article éliminé « l' » avant le terme « étudiant ».

Concernant l'article L. 291-1, points 6^o et 7, dans sa teneur amendée, le Conseil d'État signale que le terme « respectivement » étant employé de manière inappropriée, il est à remplacer par la conjonction « ou ».

Amendement 13

À l'article L. 291-4, alinéa 2, dans sa teneur amendée, il faut accorder le terme « fermé » au masculin pluriel, pour écrire :

« [...] du logement ou de la chambre fermés [...]. »

En ce qui concerne l'article L. 291-4, alinéas 3 et 4, il convient de signaler que les textes normatifs sont en principe rédigés au présent et non au futur.

Amendement 14

À l'article 14, phrase liminaire, du projet de loi sous examen, dans sa teneur amendée, il est indiqué de supprimer les termes « et complétée », pour être superfétatoires.

Quant à l'article 15, paragraphe 2, de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de - la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ; - la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ; - la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ; - la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ; - la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale », dans sa teneur amendée, le Conseil d'État signale que le terme « respectivement » étant employé de manière inappropriée, il est à remplacer par la conjonction « ou ».

Texte coordonné

Dans un souci de cohérence interne du texte, il convient de renvoyer systématiquement au « paragraphe 1^{er} ».

À l'article 2, point 1^o, lettre b), phrase liminaire, il y a lieu de remplacer le terme « le » par le terme « la » pour écrire :

« [...] trois nouveaux alinéas ayant la teneur suivante : ».

À l'article 10, point 3^o, il faut supprimer le chiffre « 3 » qui précède le numéro du paragraphe à insérer, pour écrire « (2bis) ».

Concernant l'article 11 qui vise à insérer un article L. 145-1 dans le Code du travail, il convient de signaler que lorsqu'un acte est cité, il faut veiller à reproduire son intitulé tel que publié officiellement, indépendamment de sa longueur, sauf s'il existe un intitulé de citation. Partant, il faut écrire :

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

En ce qui concerne l'article 12 et dans un souci de cohérence interne du texte, le Conseil d'État rappelle qu'à l'occasion de l'insertion d'articles, le texte nouveau est précédé systématiquement de l'indication du numéro correspondant qui est souligné, au lieu d'être mis en gras, pour mieux le distinguer du numéro des articles de l'acte modificatif.

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 21 votants, le 27 octobre 2020.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agy DURDU

7516/07

N° 7516⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

PROJET DE LOI

portant modification :

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

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

(3.12.2020)

La commission se compose de : M. Georges Engel, Président-Rapporteur ; M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galle, M. Claude Haagen , M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire le 23 janvier 2020.

La Chambre des Salariés a émis un avis le 13 février 2020.

L'avis de la Chambre de Commerce date du 15 mai 2020 et celui de la Chambre des Métiers date du 10 juillet 2020.

Le Conseil d'État a émis son avis le 17 juillet 2020.

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'Économie sociale et solidaire dans sa réunion du 14 octobre 2020. Une série d'amendements parlementaires, y inclus une modification de l'intitulé du projet de loi, est adressé le 2 octobre 2020 au Conseil d'État.

La commission parlementaire a adressé le 20 octobre 2020 une lettre d'erreurs matérielles au Conseil d'État. La Haute Corporation y a répondu par une lettre en date du 23 octobre 2020.

L'avis complémentaire émis par le Conseil d'État date du 27 octobre 2020.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a examiné l'avis complémentaire du Conseil d'État dans sa réunion du 26 novembre 2020. Le Président de la commission, Monsieur Georges Engel, y a été désigné comme Rapporteur du projet de loi 7516.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a examiné et adopté le présent rapport au cours de sa réunion du 3 décembre 2020.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Pour rappel, les antécédents en matière de détachement des travailleurs remontent à la directive 96/71/CE¹ (ci-après « *directive détachement* ») 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 pour donner suite à l'arrêt C-319/06 du 19 juin 2008 de la Cour de justice des Communautés européennes.

Par la suite, afin d'améliorer la mise en œuvre, voire l'exécution de la *directive détachement*, celle-ci a été modifiée par la directive 2014/67/UE² (ci-après « *directive d'exécution* ») transposée en droit national par la loi du 14 mars 2017 « portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 » fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises.

Pour les détails concernant ces deux directives précitées, il est renvoyé à l'exposé des motifs du projet de loi.

*

¹ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996

² Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Afin d'augmenter la protection des salariés détachés de longue durée, le présent projet de loi impose dorénavant des conditions supplémentaires à respecter par l'employeur détachant si le détachement dépasse une durée de 12 mois. Au-delà de cette limite temporelle et à défaut d'avoir adressé à l'Ins-

pection du travail et des mines (ITM) une notification dûment motivée préalablement à l'expiration de ce délai afin de porter celui-ci à 18 mois, les salariés se voient appliquer l'ensemble des règles relatives aux conditions de travail et d'emploi en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence, ainsi que celles des régimes complémentaires de pension.

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

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

En date du 2 octobre, 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'État. Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

*

III. AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis du Conseil d'Etat (17 juillet 2020 et 27 octobre 2020)

Dans son avis du 17 juillet 2020, le Conseil d'État émet cinq oppositions formelles.

La première opposition formelle concerne l'article 1^{er}, point 2, du projet de loi. En effet, le Conseil d'État fait remarquer que le salaire social minimum n'est jamais fixé par une convention collective, mais par le Code du travail et que la convention collective fixe tout au plus un salaire supérieur au salaire social minimum. Au lieu de se référer aux termes « salaire social minimum », le Conseil d'État note que la formulation proposée par la Chambre des Salariés « taux de salaire minima » aurait l'avantage de reprendre la terminologie employée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail et serait plus appropriée.

Par ailleurs, le Conseil d'État s'interroge sur la formulation « salaire social minimum » par rapport à la notion de « rémunération » employée par la directive 2018/957/UE qui concerne tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

La Haute Corporation s'oppose, par ailleurs, à l'article 3, paragraphe 1^{er} du projet de loi pour transposition non conforme à la directive européenne 2018/957, qui prévoit une « notification motivée » et non une « requête motivée ». De même, la directive n'exige pas que l'exécution de la prestation soit justifiée. Comme le projet de loi est ainsi plus restrictif que la directive, le Conseil d'État formule une opposition formelle.

Enfin, les trois dernières oppositions formelles ont trait aux sanctions administratives et sanctions pénales en cas d'infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2 du Code du travail. Selon la Haute Corporation, les deux sanctions ne sont pas compatibles et elle demande de faire un choix entre sanctions pénales et sanctions administratives en cas d'infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2 du Code du travail.

Le Conseil d'État a avisé les amendements du 2 octobre 2020 en date du 27 octobre 2020. Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

Avis de la Chambre de Commerce

Dans son avis du 15 mai 2020, la Chambre de Commerce (CC) n'est en mesure de marquer son accord que sous la réserve expresse de la prise en compte de ses remarques.

En général, la CC estime que le projet de loi rend certaines dispositions du Code du travail incompréhensibles et, partant, ne lui permettent pas d'apprécier si la directive européenne a été correctement transposée.

La CC considère que plusieurs articles ne transposent pas correctement la directive européenne, notamment :

- l'article 1^{er} qui, selon la CC, ajoute, de manière erronée, deux nouvelles matières à la liste de l'article L. 010-1 du Code du travail qui détermine les dispositions d'ordre public, et
- l'article 2, points 4 et 5 concernant l'activité de travail intérimaire temporairement exercée sur le territoire national.

Plus spécifiquement, la CC estime que les deux nouveaux points repris par le projet de loi à l'article 1^{er}, à savoir, les conditions d'hébergement et les allocations ou le remboursement des dépenses, n'auraient pas dû être ajoutés à cette liste, car elle reprend la liste des dispositions d'ordre public qui ne constitue pas la liste du noyau dur européen, selon la jurisprudence européenne.

Enfin, la CC estime que le projet de loi va au-delà de la directive européenne 2018/957 en imposant :

- sous l'article 3, point 1, une obligation à charge de l'entreprise détachante de soumettre « *préalablement* » une « *requête* » dûment motivée en cas de détachement dépassant 12 mois alors que la directive fait seulement référence à une « *notification* » motivée ; et
- en introduisant, sous l'article 12, des dispositions qui auront vocation à bénéficier à tous les salariés travaillant au Luxembourg (et non pas seulement aux travailleurs détachés au Luxembourg) et en créant de nouvelles obligations à charge des employeurs luxembourgeois.

Avis de la Chambre des Métiers

Dans son avis du 10 juillet 2020, la Chambre des Métiers (CdM) marque son accord de principe avec le projet de loi mais ne peut l'approuver que sous la réserve expresse de la prise en considération de ses observations.

Tout d'abord, de manière générale, la CdM estime que le projet de loi doit être revu au niveau de la rédaction, afin que les nouvelles dispositions soient plus précises et mieux agencées dans le Code du travail.

Quant à l'élargissement des dispositions d'ordre public applicables au salarié exerçant habituellement son activité au Luxembourg, la CdM estime qu'une meilleure compréhension des règles et de principes permettant de distinguer les sommes intégrées au salaire des sommes extérieures au salaire s'avère nécessaire.

Par ailleurs, concernant l'application du droit du travail de l'État d'accueil à partir de 12 mois, la CdM estime que le projet de loi devrait déterminer, de manière claire, le calcul de la durée d'un détachement, notamment si le salarié détaché n'est pas détaché de manière continue et s'il faut distinguer si l'absence est liée au salarié ou si elle est liée aux modalités d'exécution de la prestation.

Enfin, la CdM estime qu'il est essentiel de doter l'ITM des moyens adéquats, surtout au niveau des ressources humaines, afin de pouvoir mettre en œuvre ses missions sur le terrain surtout en termes de contrôle.

Avis de la Chambre des Salariés

Dans son avis du 13 février 2020, la Chambre des Salariés (CSL), marque son accord au projet de loi sous réserve de certaines demandes de modifications.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'égalité de salaire par élargissement du « noyau dur », la CSL s'interroge sur la formulation proposée de « salaire social minimum » et considère qu'en cas de convention collective, il s'avère plus correct de parler de « taux de salaire minimum ». En outre, la CSL estime que tous les éléments constitutifs des salaires doivent être ajoutés au noyau dur national, notamment

les majorations de salaires pour heures supplémentaires, pour travail de nuit, travail de jour férié légal ou d'usage et travail de dimanche.

Par ailleurs, au sujet des frais de déplacement, de nourriture, de logement et des conditions d'hébergement en cas d'éloignement du domicile, la CSL regrette que les conditions de remboursement, notamment le temps mis à disposition de l'employeur afin de procéder au remboursement, ne soient pas précisées dans le présent projet de loi.

En outre, la CSL estime qu'il y a nécessité de créer un nouveau principe général de prise en charge par l'employeur des frais encourus par les salariés du fait de l'éloignement de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Quant à la durée de détachement limitée à 12 mois, respectivement 18 mois, la CSL estime que le présent projet de loi devrait aussi mentionner le temps qui doit s'écouler avant un éventuel prochain détachement d'un salarié qui a déjà été détaché pendant 12 ou 18 mois, afin de limiter les abus.

En général, la CSL critique que le présent projet de loi n'aille pas au-delà des dispositions européennes de base et considère que certains éléments devraient être accentués. La CSL propose d'aller au-delà de la directive européenne, et de créer une responsabilité solidaire entre l'entreprise détachante et l'entreprise destinataire de la prestation de service liée au détachement.

Ensuite, la CSL fait remarquer que l'article 9 (1) de la directive 2014/167/UE, n'est à ce jour pas transposé, et tient à signaler que, comme avec les nouvelles règles le rôle des partenaires sociaux devient encore plus important, il faudrait prévoir dans le présent projet de loi la désignation d'une personne de contact pour les partenaires sociaux dans le pays d'accueil.

Enfin, en ce qui concerne le secteur des transports, la CSL estime que le gouvernement devrait s'engager lors des discussions au niveau européen pour que ce secteur puisse aussi bénéficier d'une réglementation appropriée.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

L'intitulé du projet de loi initial a la teneur suivante :

« Projet de loi portant

1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;
2. modification du Code du travail »

Dans son avis du 17 juillet 2020, le Conseil d'État note à propos de l'intitulé du projet de loi initial qu'il « prête à croire que le texte de loi en projet comporte tant des dispositions autonomes que des dispositions modificatives. Comme la visée de la loi en projet sous examen est toutefois entièrement modificative, il y a lieu de reformuler l'intitulé de manière à ce qu'il reflète cette portée. » Dès lors, le Conseil d'État demande de reformuler l'intitulé comme suit :

« Projet de loi portant modification du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ».

Suite à l'observation prémentionnée du Conseil d'État et suite à une modification du projet de loi initial par la voie d'un amendement parlementaire ajoutant un article 14 au présent projet de loi, la commission parlementaire modifie l'intitulé du projet de loi 7516. Le nouvel intitulé prend la teneur suivante :

« Projet de loi portant modification :

1. du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;
2. de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Ad-

ministration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de

- la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;
- la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ;
- la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ;
- la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ;
- la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale »

Finalement, la commission parlementaire tient encore compte d'une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020. La Haute Corporation signale que pour caractériser les énumérations, il est fait recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » (1°, 2°, 3°, ...). Partant, la commission adapte l'intitulé de la loi en projet en remplaçant le chiffre « 1. » par un chiffre « 1 » suivi d'un exposant « ° », pour écrire « 1° », et la commission remplace le chiffre « 2. » par un chiffre « 2 » suivi d'un exposant « ° », pour écrire « 2° ». En conséquence de ce qui précède, l'intitulé du projet de loi 7516 prend la teneur suivante :

« Projet de loi portant modification :

1° du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;

2° de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de

- la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;
- la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ;
- la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ;
- la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ;
- la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale »

Article 1^{er}

L'article 1^{er} du projet de loi vise à modifier l'article L. 010-1 du Code du travail.

Point 1°

La numérotation du paragraphe 1^{er} est supprimée, afin de redresser un oubli résultant d'une modification antérieure de l'article L. 010-1, lequel ne présente plus de paragraphes.

Point 2°

Au point 2 initial de l'article L. 010-1, les termes « légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 » sont insérés entre les termes « au salaire social minimum » et les termes « et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie; ».

Le Conseil d'État a formulé dans son avis du 17 juillet 2020 une **opposition formelle** dans le contexte de l'article 1^{er}, point 2, du projet de loi.

En effet, le Conseil d'État remarque que le salaire social minimum n'est jamais fixé par une convention collective, mais par le Code du travail et que la convention collective fixe tout au plus un salaire supérieur au salaire social minimum.

Au lieu de se référer aux termes « salaire social minimum », le Conseil d'État remarque que la formulation proposée par la Chambre des salariés « taux de salaire minima » aurait l'avantage de reprendre la terminologie employée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

Par ailleurs, le Conseil d'État s'interroge sur la formulation « salaire social minimum » par rapport à la notion de « rémunération » employée par la directive (UE) 2018/957 qui concerne tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

Par rapport à l'opposition formelle formulée par le Conseil d'État pour transposition incomplète de la directive (UE) 2018/957, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de modifier par la voie d'un amendement (amendement 1 du 2 octobre 2020) l'article L. 010-1, point 2, comme suit :

« 2. au salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ; »

En conséquence de ce qui précède, l'article 1^{er}, point 2, prend la teneur suivante :

2° Le point 2. est modifié comme suit :

« 2. à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ; »

Suite à l'amendement 1, le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, lève son opposition formelle pour transposition incomplète de la directive 2018/957.

Par ailleurs, le Conseil d'État remarque dans son avis complémentaire que suite à la modification de l'article L. 010-1, point 2, il faut également modifier l'article 4, point 1^o, du projet de loi en remplaçant à l'article L. 141-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, première phrase, les termes « salaire minimum visé » par les termes « rémunération visée ». La commission entend faire droit à cette observation du Conseil d'État et reprend à l'endroit de l'article 4 sa proposition de texte (voir le commentaire de l'article 4).

Par ailleurs, la commission parlementaire suit le Conseil d'État qui observe dans son avis complémentaire qu'« en ce qui concerne l'article L. 010-1, point 2, du Code du travail, dans sa teneur amendée, il convient d'écrire :

« 2. à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire [...] ; » »

En conséquence de ce qui précède, l'article 1^{er}, point 2, de la loi en projet prend finalement la teneur suivante :

« 2° Le point 2. est modifié comme suit :

« 2. à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ; » »

Point 3°

Les auteurs du projet de loi expliquent que les termes « à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes » sont insérés à l'article L. 010-1, dès lors que la directive de révision a inséré ces termes dans le noyau dur constituant les règles impératives à respecter par tout employeur.

Le Conseil d'État donne à considérer dans son avis du 17 juillet 2020 que, contrairement à l'affirmation faite ci-devant par les auteurs du projet de loi, « l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes » faisait déjà partie du noyau dur lors de l'entrée en vigueur de la directive 96/71/CE, et ne faisait dès lors pas son apparition avec la directive de révision.

Points 4° et 5°

La directive de révision a élargi le noyau dur élaboré par la directive détachement de deux points, à savoir :

- Les conditions d’hébergement du salarié lorsque l’employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
- Les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles.

Ces nouvelles dispositions sont insérées aux points 15 et 16 de l’article L. 010-1.

Ces points n’appellent pas d’observation quant au fond de la part du Conseil d’État.

Article 2

L’article 2 du projet de loi vise à modifier l’article L. 141-1 du Code du travail.

Point 1° (Points 1°, 2° et 3° initiaux)

Le Conseil d’État, dans son avis du 17 juillet 2020, suggère de renuméroter le projet de loi. La commission parlementaire donne suite à cette suggestion et applique la nouvelle numérotation au projet de loi. Il s’ensuit que les modifications concernant le paragraphe 1^{er} de l’article L. 141-1 du Code du travail sont rassemblées sous le point 1° de l’article 2 du présent projet de loi. Ces modifications étaient réparties au projet initial sous les points 1° à 3° et deviennent à présent respectivement les lettres a), b) et c) du point 1° de l’article 2 du projet de loi.

La commission parlementaire adopte la renumérotation du projet proposée par le Conseil d’État ainsi que l’adaptation des phrases liminaires qui en découle. Ainsi, la structure de l’article 2, point 1°, prend la teneur suivante :

« **Art. 2.** L’article L. 141-1 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er}, est modifié comme suit : alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

a) L’alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

[...]

b) Après l’alinéa 1^{er}, sont ajoutés trois nouveaux alinéas ayant la teneur suivante :

2° A la suite de l’alinéa 1^{er}, le paragraphe 1^{er} est complété par les trois nouveaux alinéas suivants :

[...]

c) L’ancien alinéa 2 devenant l’alinéa 5 est modifié comme suit :

3° L’ancien alinéa 2 du paragraphe 1^{er} devenant le nouvel alinéa 5 est modifié comme suit :

[...] »

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d’État signale qu’il convient de remplacer dans la phrase liminaire de l’article 2, point 1°, lettre b), les termes « le teneur » par les termes « la teneur ». La commission fait droit à cette observation.

Le point 1° initial (nouvelle lettre a)) tient compte de la suppression de la numérotation du paragraphe 1^{er} de l’article L. 010-1, auquel renvoie l’article L. 141-1.

Les conditions d’hébergement prévues par la directive de révision sont intégrées aux nouveaux articles L. 291-1 à L. 291-3, tels que prévus par le projet de loi initial. A la suite de deux amendements parlementaires du 2 octobre 2020 (amendement 8 et 10), il convient d’adapter les renvois en conséquence : les termes « articles L. 291-1 à L. 291-3 » étant dès lors remplacés par les termes « articles L. 291-2 à L. 291-5 ». Etant donné que ces conditions s’appliquent aux salariés détachés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, celles-ci ont également dû être rajoutées à l’article L. 141-1.

Pour assurer une meilleure lisibilité, les notions « entreprises » et « salariés », initialement prévues au pluriel, sont remplacées par les notions « entreprise » et « salarié » au singulier.

La définition de l’entreprise tombant sous le champ d’application du titre IV s’est vue apporter la précision qu’il s’agit de l’entreprise « dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ».

Afin d'éviter une répétition, les termes « du Grand-Duché » sont remplacés par le terme « national ».

Quant au **point 2° initial (nouvelle lettre b)**) Le « Practical guide on posting of workers » de la Commission européenne précise notamment que l'entreprise de travail intérimaire se voit appliquer, en plus des dispositions prévues au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} de l'article L. 141-1, les conventions collectives de travail d'entreprise, raison pour laquelle cette disposition a été intégrée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2.

L'exception relative aux entreprises de la marine marchande maritime est déplacée et figure désormais au paragraphe 1^{er}, alinéa 3, pour des raisons de cohérence.

Afin d'éviter au maximum tout risque d'abus, le nouveau paragraphe 1^{er}, alinéa 4, prévoit désormais que les droits garantis au salarié détaché ne sauraient porter atteinte à l'exercice de ses droits fondamentaux, tel le droit ou la liberté de faire grève, le droit d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations du travail, le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives.

Concernant le **point 3° initial (devenu la nouvelle lettre c)**), l'ancien alinéa 2 du paragraphe 1^{er} devient le nouvel alinéa 5. La suppression de la numérotation du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1 a été prise en compte. Suite à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission parlementaire écrit « à l'article L. 010-1, point 2, » au lieu d'écrire « au point 2 de l'article L. 010-1 ». De plus, la commission fait suite à une observation du Conseil d'État et remplace les termes « et/ou » par le terme « ou ».

Point 2° (Point 4° initial)

Suite à la renumérotation du projet de loi telle que suggérée par le Conseil d'État et reprise par la commission parlementaire, le point 4° initial devient le point 2° nouveau de l'article 2 de la loi en projet. Ce point est consacré au paragraphe 2 de l'article L. 141-1 du Code du travail. Ce point reste subdivisé en lettre a) et lettre b).

La directive de révision ayant modifié le cas de détachement prévu à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 3, une modification dudit article s'impose également.

La modification du point 3 ayant nécessairement entraîné une modification des deux autres cas de détachement visés aux points 1 et 2, le paragraphe concerné a été réagencé en intégralité pour assurer une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension.

Le Conseil d'État signale qu'« en ce qui concerne l'article L. 141-1, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, dans sa teneur proposée, il convient de supprimer le chiffre 2 entouré de parenthèses, dans la mesure où le point 4°, lettre a), ne vise pas à remplacer l'article L. 141-1, paragraphe 2, dans son intégralité. » La commission fait suite à cette observation du Conseil d'État et supprime à l'endroit prémentionné le chiffre 2 entouré de parenthèses.

Point 3° (point 5° initial)

Quant à la structure : Comme suite à la renumérotation du projet de loi, telle que suggérée par le Conseil d'État et adoptée par la commission parlementaire, le point 5° initial devient le point 3° nouveau. La commission adopte la phrase liminaire proposée à cet endroit par le Conseil d'État. Dès lors, la phrase liminaire prend la teneur suivante :

« 5° 3° A la suite du paragraphe 2 sont insérés les paragraphes *2bis* et *2ter* ayant la teneur suivante : deux nouveaux paragraphes 3 et 4 de la teneur suivante sont insérés : »

En conséquence, la commission parlementaire modifie également les numérotations précédant les paragraphes de l'article L. 141-1 qui viennent d'être insérés, à savoir, le paragraphe 3 devient le paragraphe *2bis* et le paragraphe 4 devient le paragraphe *2ter*. Au paragraphe *2ter* (paragraphe 4 initial), il y a lieu d'adapter un renvoi : la commission parlementaire y remplace le chiffre 3 par le chiffre 2 suivi du terme « *bis* » pour écrire « *2bis* ».

Quant au fond : La directive de révision ayant élargi la définition du détachement pour viser expressément le cas d'un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, auprès d'une entreprise utilisatrice, également établie hors du territoire national, ce cas a été transposé au paragraphe *2bis* de l'article L. 141-1.

Pour assurer une meilleure cohérence, l'ancien paragraphe 2, alinéa 2, fait l'objet d'un nouveau paragraphe *2ter*.

Point 4° (point 6° initial)

Au vu des rajouts qui précèdent, le projet de loi initial entendait repositionner les paragraphes. Ainsi, dans le projet de loi initial, l'ancien paragraphe 3 devient le nouveau paragraphe 5. Or, du fait de la renumérotation du projet de loi, l'ancien paragraphe 3 reste le nouveau paragraphe 3. La phrase liminaire du point 4° en tient compte. Elle prend dès lors la teneur suivante :

« 6° 4° Le paragraphe 3 est modifié comme suit : L'ancien paragraphe 3 devenant le nouveau paragraphe 5 est modifié comme suit : »

La commission suit le Conseil d'État, qui, dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, demande d'écrire « paragraphe 1^{er} » à travers l'ensemble du dispositif. La commission écrit dès lors à la lettre b) du point 4° de l'article 2 : « des paragraphes 1^{er} à *2ter* » au lieu de « des paragraphes 1 à *2ter* ».

Quant au fond : Afin de corriger une erreur grammaticale, le terme « prestations » initialement prévu au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

Au vu des modifications qui précèdent, la numérotation des paragraphes visés est adaptée.

(Point 7° initial) (supprimé)

Au vu des rajouts qui précèdent, le projet de loi initial entendait repositionner les paragraphes. Ainsi, dans le projet de loi initial, l'ancien paragraphe 4 devient le nouveau paragraphe 6. Or, du fait de la renumérotation du projet de loi, la numérotation des paragraphes subséquents aux ajouts des paragraphes *2bis* et *2ter* reste inchangée. De ce fait, le point 7° initial du projet de loi devient sans objet et il est supprimé par la commission parlementaire.

(Point 8° initial) (supprimé)

Les auteurs du projet de loi initial expliquent à propos du contenu du point 8° initial que la notion de salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale s'entend désormais de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale.

La commission parlementaire propose un amendement (**amendement 2** du 2 octobre 2020) dans le contexte de l'article 2, point 8 initial du projet de loi (devenu l'article 2, point 5° selon la proposition de renumérotation faite par le Conseil d'État).

L'amendement 2 prend la teneur suivante :

« A l'article 2 le point 8° initial est supprimé. »

Le Conseil d'État ne formule pas d'observations par rapport à ce point dans son avis initial, mais étant donné qu'il est proposé de modifier l'article L. 010-1, point 2, comme suit : « 2. à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie; », l'article L. 141-1, paragraphe 7 (devenu l'article L. 141-1, paragraphe *4bis* selon la proposition de renumérotation du Conseil d'État), devient superflète et il est proposé de le supprimer, de même que la phrase liminaire y afférente :

8° A la suite du nouveau paragraphe 6, un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante est inséré :

5° À la suite du paragraphe 4 est inséré un paragraphe *4bis* ayant la teneur suivante :

« (7) (*4bis*) La notion de « salaire social minimum » visée à l'article L. 010-1, point 2 s'entend de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale. »

La numérotation des points subséquents est adaptée en conséquence.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, ne fait pas d'observation quant au fond à l'égard de l'amendement 2.

(Point 9° initial) (supprimé)

Au vu du rajout de deux paragraphes, les auteurs du projet de loi initial entendaient repositionner les paragraphes. Ainsi, dans le projet de loi initial, l'ancien paragraphe 5 devient le nouveau paragraphe 8. Or, du fait de la renumérotation du projet de loi, la numérotation des paragraphes subséquents aux ajouts des paragraphes *2bis* et *2ter* reste inchangée. De ce fait, le point 9° initial du projet de loi devient sans objet et il est supprimé par la commission parlementaire.

Point 5° (point 10° initial)

Du fait de la renumérotation du projet de loi, l'ancien paragraphe 5 reste le paragraphe 5. La phrase liminaire du point 5° en tient compte. Elle prend dès lors la teneur suivante :

« 40° ~~9°~~ 6° 5° Le paragraphe 5 est complété par un alinéa ayant la teneur suivante : Le nouveau paragraphe 8 est complété par un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante : »

Quant au fond : La loi du 14 mars 2017 « portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises » introduisait en droit national la possibilité pour l'Inspection du travail et des mines de réaliser une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires en cas de doute quant à la réalité du détachement ou quant à l'existence d'une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine, sans pour autant en tirer de conséquences juridiques.

L'article L. 141-1, paragraphe 5 prend en compte les éventuelles suites d'une telle évaluation globale en prévoyant que si cette évaluation devait établir qu'un salarié a été détaché à tort ou frauduleusement, ce dernier est soumis, dans un but de protection, à toutes les dispositions légales en vigueur et non seulement aux règles applicables au salarié détaché.

Article 3

L'article 3 du projet de loi vise à modifier l'article L. 141-2 du Code du travail.

Point 1°

A l'heure actuelle, le Code du travail ne fixe ni de limite temporelle au détachement ni de règles à respecter par l'employeur détachant en cas d'un détachement de longue durée sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Au vu de ce qui précède, l'article L. 141-2, paragraphe 1^{er} nouveau prévoit d'imposer des conditions de travail et d'emploi supplémentaires à l'employeur détachant si le détachement de son salarié dépasse une durée de douze mois.

Cette limite temporelle ne peut être prolongée jusqu'à dix-huit mois qu'à condition d'adresser une notification motivée à l'Inspection du travail et des mines.

Afin de protéger les salariés détachés de longue durée, ils se voient appliquer l'ensemble des règles relatives aux conditions de travail et d'emploi en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence, ainsi que celles des régimes complémentaires de pension, au cas où leur détachement dépasse les limites temporelles susvisées.

L'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, précise par ailleurs le mode de calcul de la durée du détachement, notamment lorsque le salarié détaché remplace un autre salarié détaché.

A cet effet, une définition de la notion de « la même tâche au même endroit » est intégrée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, alinéa 3.

Le Conseil d'État remarque à juste titre que la directive à transposer prévoit une « notification motivée » et non une « requête motivée », telle que les auteurs du projet de loi initial l'avaient formulé. De même elle n'exige pas que l'exécution de la prestation soit justifiée. Vu que de ce fait le projet de loi est plus restrictif que la directive, le Conseil d'État formule une **opposition formelle**.

Par rapport à cette opposition, la commission parlementaire propose de modifier l'article L. 141-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, comme suit :

~~« Lorsque l'exécution de la prestation le justifie, la durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur requête notification dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »~~

L'amendement y relatif (**amendement 3** du 2 octobre 2020) prend dès lors la teneur suivante :

« A l'article 3, point 1^o, l'alinéa 4 prend la teneur suivante :

La durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur notification dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

Le Conseil d'État fait encore une observation d'ordre légistique à l'égard de l'article 3, point 1^o du projet de loi. La Haute Corporation signale qu'« en ce qui concerne l'article L. 141-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, phrase liminaire, dans sa teneur proposée, il convient de supprimer la virgule après le terme « entreprise » et d'entourer les termes « au sens de l'article L. 141-1 » de virgules. » La commission fait droit à cette observation du Conseil d'État et la transpose à l'article 3, point 1^o du projet de loi.

Suite à l'amendement 3 prémentionné, le Conseil d'État constate dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020 qu'il est en mesure de lever son opposition formelle pour transposition non-conforme de la directive 2018/957.

Point 2^o

Au vu de l'insertion d'un nouveau paragraphe 1^{er}, l'ancien paragraphe 1^{er} devient ainsi le nouveau paragraphe 2.

La suppression de la numérotation du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1 a été prise en compte à l'article L. 141-1, lequel renvoie audit article.

Point 3^o nouveau

La commission parlementaire ayant repris la suggestion de renumérotation du projet de loi faite par le Conseil d'État, un point 3^o nouveau vient s'ajouter, reprenant en substance le contenu de la deuxième phrase du point 2^o initial. Le point 3^o nouveau, tel que suggéré par le Conseil d'État, prend la teneur suivante :

« 3^o Au nouveau paragraphe 2, Les termes « paragraphe (1), » sont supprimés. »

Point 4^o (point 3^o initial)

Au vu de l'insertion d'un nouveau paragraphe 1^{er}, l'ancien paragraphe 2 devient le nouveau paragraphe 3.

La commission parlementaire ayant repris la suggestion de renumérotation du projet de loi faite par le Conseil d'État, le point 3^o initial devient le point 4^o pour ce qui est de la première phrase dudit point initial. Le nouveau point 4^o prend dès lors la teneur suivante :

« 3^o 4^o L'ancien paragraphe 2 devient le nouveau paragraphe 3. »

Point 5^o nouveau

La commission parlementaire ayant repris la suggestion de renumérotation du projet de loi faite par le Conseil d'État, un point 5^o nouveau vient s'ajouter, reprenant en substance le contenu de la deuxième phrase du point 3^o initial. La commission adopte à cet endroit la suggestion de texte faite par le Conseil d'État.

La commission suit également le Conseil d'État en transposant une observation d'ordre légistique, à savoir qu'il convient d'insérer le terme « y » entre les termes « paragraphe » et « visé ».

En conséquence de ce qui précède, le point 5^o nouveau prend la teneur suivante :

« 5^o Au nouveau paragraphe 3, Le chiffre « (1) » du paragraphe y visé est remplacé par le chiffre « 2 ». »

Article 4

L'article 4 vise à modifier l'article L. 141-3 du Code du travail

Point 1°

En premier lieu, la modification relative au salaire de l'article L. 010-1 a été prise en compte à l'article L. 141-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}.

L'article L. 141-3, paragraphe 1^{er} prévoit le principe que les allocations directement liées au détachement font partie du salaire minimum visé à l'article L. 010-1. Par exception à ce principe, elles ne font pas partie du salaire minimum si elles sont payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, étant donné que ces dépenses sont à charge de l'entreprise détachante et non du salarié détaché.

L'article précité précise par ailleurs que l'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme étant payées à titre de remboursement des dépenses encourues, sauf si les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail déterminent quels éléments des allocations sont consacrés au remboursement de dépenses et quels éléments font partie de la rémunération.

La commission parlementaire fait sienne l'observation du Conseil d'État que l'article L. 141-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, contient dans sa version initiale une erreur matérielle. Il convient en effet de renvoyer dans la deuxième phrase de l'alinéa 1^{er} à l'article L. 010-1, point 16, au lieu de se référer au point 15. Le point 16 ajouté par le projet de loi sous examen à l'article L. 010-1 du Code du travail porte sur les « dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles ». Le nouveau point 15, quant à lui, porte sur les « conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ». La commission parlementaire propose en conséquence de remplacer la référence au « point 15 » par une référence au « point 16 ». La commission parlementaire avait à cet effet adressé une lettre d'erreurs matérielles au Conseil d'État, le 20 octobre 2020. Par lettre du 23 octobre 2020, le Conseil d'État a marqué son accord au redressement de l'erreur matérielle prémentionnée.

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d'État remarque que suite à la modification de l'article L. 010-1, point 2, opérée à l'article 1^{er}, point 2, de la loi en projet, il faut également modifier l'article 4, point 1°, du projet de loi en remplaçant à l'article L. 141-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, première phrase, les termes « salaire minimum visé » par les termes « rémunération visée ». La commission fait droit à cette observation du Conseil d'État et reprend à l'endroit de l'article 4 sa proposition de texte.

En conséquence de ce qui précède, l'article 4, point 1, du projet de loi prend la teneur suivante :

« 1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) 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 de la rémunération visée à l'article L. 010-1, point 2, dans la mesure où elles ne sont pas payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. Sans préjudice de l'article L. 010-1, point 16 ~~15~~, l'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, rembourse ces dépenses aux salariés détachés concernés.

L'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale applicables à la relation de travail, déterminent les éléments des allocations qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération. » »

Point 2°

Conformément aux dispositions de la directive de révision, l'article L. 141-3, paragraphe 2 prévoit que les allocations ou le remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture s'appliquent aux seules dépenses encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou

lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

La commission suit le Conseil d'État et insère une virgule derrière les termes « à l'article L. 010-1, point 16 », pour écrire « à l'article L. 010-1, point 16, ».

Article 5

L'article 5 vise à insérer un nouvel article L. 141-3bis au Code du travail.

Le présent article propose de mettre en place un site internet national officiel unique sur lequel sont publiées les informations sur les conditions de travail et d'emploi, dont les conditions en matière de rémunération, ceci afin d'assurer au salarié détaché une meilleure accessibilité à ces informations et afin de garantir une meilleure transparence.

Les auteurs du projet de loi initial précisent dans le commentaire des articles du projet déposé qu'il est par ailleurs prévu qu'à défaut d'informations correctes ou actualisées sur les conditions de travail et d'emploi, cet élément devra être pris en compte lors de la prononciation d'une amende administrative.

Suite à la restructuration du projet de loi proposée par le Conseil d'État et reprise par la commission parlementaire, la phrase liminaire de l'article 5 est modifiée en précisant qu'il s'agit de l'insertion d'un article L. 141-3bis. Sont également corrigées deux erreurs d'écriture. La commission suit encore le Conseil d'État en soulignant le numéro de l'article à insérer dans le Code du travail et en ajoutant un point final derrière les parenthèses fermantes. En conséquence, la teneur de l'article 5 est la suivante :

« **Art. 5.** À la suite de l'article L. 141-3 du même code, il est ajouté l' un article L. 141-3bis qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 141-3bis. L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les informations sur les conditions en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV. ».

Article 6

L'article 6 vise à modifier l'article L. 141-4 du Code du travail.

Dans un but de cohérence et afin de ne pas porter à confusion, les termes « de travail » et « d'emploi » sont échangés, comme ceci est prévu par la directive de révision. Les autres dispositions du titre IV mentionnent en effet les termes « conditions de travail et d'emploi ».

La commission adopte à l'endroit de l'article 6 la suggestion de formulation faite par le Conseil d'État dans le cadre de la restructuration du projet de loi. L'article 6 prend dès lors la teneur suivante :

« **Art. 6.** À l' article L. 141-4 du même code, ~~est modifié comme suit :~~ Les termes « d'emploi et de travail » sont remplacés par les termes « de travail et d'emploi ». »

Article 7

L'article 7 vise à modifier l'article L. 142-1 du Code du travail.

Point 1°

Afin de s'assurer du fait que l'employeur qui met à disposition du salarié éloigné de son lieu de travail un logement, soit encouragé de veiller davantage à ce que ledit logement respecte les conditions d'hébergement visées aux nouveaux articles L. 291-1 et L. 291-2 initiaux (devenus les articles L. 291-2 et L. 291-3 à la suite des amendements parlementaires), il est proposé de prévoir que le non-respect de ces dispositions constitue une infraction qui est constatée par les organes de contrôle visés à l'article L. 142-1, alinéa 1^{er} et adressée au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

A cet effet, les articles précités sont insérés à l'article L. 142-1, alinéa 2.

Suite à l'insertion d'un nouvel article L. 291-1 par voie d'amendement, il convient d'adapter la référence initiale aux articles L. 291-1 et L. 291-2 qui deviennent les articles L. 291-2 et L. 291-3.

Par ailleurs, la commission suit le Conseil d'État qui signale qu'il convient de respecter la terminologie consacrée en la matière et de remplacer le terme « établies » par le terme « constatées ». La Haute Corporation signale encore qu'il convient d'accorder le terme « adressées » au féminin pluriel. La

commission fait sienne cette observation. Suivant la proposition de restructuration faite par le Conseil d'État, la commission ajoute encore un point final derrière la parenthèse fermante.

L'article 7, point 1°, du projet de loi prend dès lors la teneur suivante :

« **Art. 7.** L'article L. 142-1 du même code est modifié comme suit :

1° L'alinéa 2 prend la teneur suivante :

« Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, ~~L. 291-1~~ L. 291-2 et ~~L. 291-2~~ L. 291-3 établies constatées par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressées au directeur de l'Inspection du travail et des mines. ».

Point 2°

Afin de renforcer la coordination et la coopération au niveau de l'Union européenne en matière de lutte contre la fraude en matière de détachement des salariés, la directive prévoit de viser non seulement les autorités des Etats membres mais également les organismes, y compris les autorités publiques, rajout qui a été transposé à l'article L. 142-1, alinéa 4.

Point 3°

Toujours dans un but de renforcer la coordination et la coopération, la directive prévoit de remplacer les termes « administrations publiques » par les termes « autorités ou organismes », de même qu'elle prévoit de remplacer le terme « présumées » par le terme « éventuels ». Ces modifications ont été transposées à l'article L. 142-1, alinéa 5.

Pour assurer une meilleure lisibilité, la référence aux termes « autorités ou organismes compétents » a été repositionnée.

Pour permettre une meilleure compréhension des dispositions, l'article L. 142-1, alinéa 5 précise par ailleurs que le cas transnational de travail non déclaré ou le cas des faux indépendants est à considérer comme étant des activités illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail.

Point 4°

Afin de renforcer la dimension transnationale des inspections, des enquêtes et des échanges d'informations, le projet de loi insère un nouvel alinéa 6 à l'article L. 142-1, par lequel est transposée la possibilité pour les autorités ou organismes compétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché de solliciter, en cas de besoin, les informations nécessaires également auprès de toute autre autorité ou tout autre organisme du territoire sur lequel le salarié est détaché.

Point 5°

Au vu de l'insertion d'un nouvel alinéa 6, l'ancien alinéa 6 devient le nouvel alinéa 7.

Article 8

L'article 8 vise à modifier l'article L. 142-2 du Code du travail.

Point 1°, lettre a) (point 1° initial)

Quant à la structure : Suite à la proposition de restructuration du projet de loi faite par le Conseil d'État et reprise par la commission parlementaire, les subdivisions de l'article 8 changent de numérotation. A l'article 8, la phrase liminaire du projet de loi initial est maintenue et prend la teneur suivante :

« **Art.8.** L'article L. 142-2 du même code est modifié comme suit : »

Ensuite, la phrase liminaire du point 1° initial est modifiée. Elle prend la teneur suivante :

« 1° Le paragraphe 1^{er}, ~~alinéa 1^{er}~~ est modifié comme suit : »

Vient ensuite s'ajouter une **nouvelle lettre a)** qui prend la teneur suivante :

« a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit : »

Sous la nouvelle lettre a) suivent alors les dispositions que la subdivision initiale marquait par les lettres, a), b) c), etc., Cette subdivision en lettres est remplacée par une subdivision en chiffres romains minuscules : i), ii), iii), iv), etc..

Quant au fond :

Pour assurer une meilleure lisibilité, il est proposé à l'endroit du chiffre romain i) (lettre a) initiale) de supprimer à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, la définition de l'entreprise détachante et de se référer plutôt à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, au sein duquel figure d'ores et déjà une définition complète.

Dans un but de protéger davantage les salariés détachés et afin de combattre plus efficacement le dumping social, il est proposé d'une part, d'adapter les informations que l'employeur détachant doit communiquer à l'Inspection du travail et des mines et qui figurent déjà à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, et, d'autre part, de compléter ces informations par trois nouveaux points.

Il est ainsi proposé à l'endroit du chiffre romain ii) (lettre b) initiale) de modifier le point 3 afin de demander non seulement communication de la date de début et de la durée du détachement, mais également de la date de la fin du détachement.

A l'endroit du chiffre romain iii) (lettre c) initiale) les termes « l'adresse ou les adresses » ont été rajoutés afin de se voir communiquer des informations plus précises sur le lieu de travail.

Les termes « au Luxembourg » y ont été remplacés par les termes « au Grand-Duché de Luxembourg » afin d'assurer une cohérence avec les autres dispositions du Code du travail.

Il est par ailleurs proposé à l'endroit du chiffre romain iv) (lettre d) initiale) de demander communication de la nature des services justifiant le détachement, ceci dans le but d'avoir des informations plus détaillées sur le détachement. Comme suite à l'adoption par la commission parlementaire de la proposition de restructuration du projet de loi faite par le Conseil d'État, le point à insérer qui vise à ajouter la nature des services aux informations à communiquer pour préciser davantage le lieu de travail change de numérotation : au lieu d'insérer un nouveau point 5, il est inséré un nouveau point 4*bis*, assurant ainsi que la numérotation des points subséquents reste inchangée.

Ainsi, comme suite à la suggestion faite par le Conseil d'État, le libellé du nouveau chiffre romain iv) prend la teneur suivante :

« ~~d~~ iv) Après le point 4, est inséré un point 4*bis* ayant la teneur suivante : Entre le point 4 et le point 5, un nouveau point de la teneur suivante est inséré :

« ~~5.~~ 4*bis*. la nature des services; ». »

A l'endroit du chiffre romain v) (lettre e) initiale), il est prévu de communiquer le lieu de résidence habituelle du salarié détaché. Cette information est devenue nécessaire afin de pouvoir apprécier lors d'un contrôle des conditions d'hébergement si le lieu d'hébergement du salarié diffère de son lieu de résidence habituelle. En conséquence de l'insertion d'un nouveau point 4*bis* au lieu d'un nouveau point 5, il convient de modifier la phrase liminaire et la numérotation du point visé. Le libellé du chiffre romain v) prend dès lors la teneur suivante :

« ~~e~~ v) L'ancien Le point 5 devient le nouveau point 6 et prend la teneur suivante :

« ~~6.~~ 5. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, nationalité et profession du salarié détaché; ». »

Dans le même ordre d'idées, la commission modifie le libellé du chiffre romain vi) (lettre f) initiale) pour écrire :

« ~~f~~ vi) Au point 6, le point final est remplacé par un point-virgule. L'ancien point 6 devient le nouveau point 7, dont le signe de ponctuation « . » est remplacé par celui de « ; ». »

Au chiffre romain vii) (lettre g) initiale), qui vise à insérer un nouveau point à l'alinéa 1^{er}, paragraphe 1^{er} de l'article L. 142-2 du Code du travail, la numérotation de ce point est à adapter en conséquence des ajouts ci-devant. La teneur du chiffre romain vii) est en conséquence la suivante :

« ~~g~~ vii) A la suite du nouveau point 7 6 est inséré un nouveau point 8 7 de la teneur suivante :

« ~~8.~~ 7. les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant; ». »

L'insertion du nouveau point 7 est motivée par la nécessité de se voir communiquer les données d'identification de ces personnes qui sont directement concernées par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant. Avoir une meilleure vue d'ensemble sur le détachement réalisé permet à l'Inspection du travail et des mines de détecter plus facilement des abus ou des fraudes.

La teneur du chiffre romain viii) (lettre h) initiale) est la suivante, en tenant compte de l'adaptation de la numérotation des points de l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code du travail :

« h) viii) A la suite du nouveau point 8 7 est inséré un nouveau point 9 8 de ayant la teneur suivante :

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

A l'endroit du chiffre romain ix) (lettre i) initiale), les auteurs du projet de loi initial expliquent que l'article L. 010-1 ayant été complété par un point 16 portant entre autres sur les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture lesquels sont à charge de l'employeur, il est important d'imposer à l'employeur de communiquer à l'Inspection du travail et des mines les modalités de prise en charge de ces dépenses, afin de pouvoir vérifier si l'employeur détachant respecte ses obligations.

Toutefois, à l'occasion de ses commentaires au sujet de l'article 9, point 5 du projet de loi initial, le Conseil d'État souligne que l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, point 10, se limite aux seules modalités de prise en charge par l'employeur en ce qui concerne les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, alors que l'article L. 142-3, point 13, qui précise les documents à fournir pour prouver les informations visées à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, point 10, ajoute une exigence supplémentaire, à savoir la copie du document reprenant les montants de ces dépenses.

Le Conseil d'État demande de préciser si les « modalités de prise en charge » englobent la preuve des montants des dépenses effectuées. A défaut, selon le Conseil d'État, l'article L. 142-3, point 13, risque de ne pas être en phase avec l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, point 10.

La commission parlementaire tient compte de ces remarques du Conseil d'État et supprime par la voie d'un **amendement (amendement 4** du 2 octobre 2020) le point 10 (devenu le point 9. selon le Conseil d'État) du paragraphe 1^{er} de l'article L. 142-2, étant donné que les données relatives aux modalités de prise en charge par l'employeur en ce qui concerne les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture sont reprises à suffisance au sein du document à fournir conformément à l'article L. 142-3, point 13.

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à l'égard de l'amendement 4 précité.

Point 1^o, lettre b) (point 2^o initial)

Quant à la structure :

Comme suite à la restructuration du projet de loi proposée par le Conseil d'État et reprise par la commission parlementaire, le point 2^o initial du projet, qui traite d'une modification apportée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2 de l'article L. 142-2 du Code du travail, est repris sous la lettre b) au point 1^o du projet de loi. La subdivision du point 2^o initial en lettres (lettre a) et lettre b)) est modifiée en subdivision marquée par des chiffres romains minuscules (chiffre romain i) et chiffre romain ii))

Quant au fond :

Au chiffre romain i), le projet de loi vise à permettre à l'Inspection du travail et des mines de constater plus efficacement des infractions aux dispositions du titre IV et d'avoir un meilleur suivi des dossiers de contrôle. A cet effet, l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, oblige l'employeur à communiquer tout changement portant sur la personne de référence ou sur le lieu d'hébergement du salarié détaché et éloigné de son lieu de travail habituel, intervenant au cours de la période du détachement.

En cas de modification du lieu ou de l'objet du travail presté, l'entreprise détachante est tenue de procéder à une nouvelle déclaration de détachement auprès de l'Inspection du travail et des mines.

A cet effet, les termes « de lieu ou d'objet du travail » sont supprimés de l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 2.

La commission parlementaire suit à l'endroit du chiffre romain i) une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et écrit « à l'alinéa 1^{er}, point 2, » au lieu d'écrire « au point 2 de l'alinéa 1^{er} ». La commission adapte également la référence initiale au « point 9 » qui devient une référence au « point 8 » à la suite de la renumérotation du « point 5 » initial en un « point 4bis ».

Au chiffre romain ii), il est visé de corriger une erreur grammaticale. Le terme « prestations » initialement prévu au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

En conséquence de ce qui précède, la lettre b) du point 1^o prend la teneur suivante :

« 2° b) Le paragraphe 1^{er}, L'alinéa 2 est modifié comme suit :

- a) i) Les termes « de lieu ou d'objet du travail » sont remplacés par les termes « de la personne de référence visée à l'alinéa 1^{er}, point 2, au point 2 de l'alinéa 1^{er} ou du lieu d'hébergement visé au point 9 8 du même alinéa, ».
- b) ii) Le terme « prestations » au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier. »

Point 2° (point 3° initial)

Quant à la forme :

Le projet de loi initial prévoit d'insérer un nouveau paragraphe 2 entre le paragraphe 1^{er} et le paragraphe 2 de l'article L. 142-2 du Code du travail. En tenant compte de la proposition de restructuration faite par le Conseil d'État, la commission parlementaire insère non pas un paragraphe « 2 » nouveau, mais un paragraphe « *1bis* » nouveau à la suite du paragraphe 1^{er} de l'article L. 142-2 du Code du travail.

Quant au fond :

Il est proposé de prévoir que l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui détache un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice, qui est soit établie au Grand-Duché de Luxembourg ou soit établie en dehors du territoire national, communique, en plus des informations visées à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, les données d'identification de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif.

En conséquence de ce qui précède, le point 2° de l'article 8 du projet de loi prend la teneur suivante :

« 3° 2° Après le paragraphe 1^{er} est inséré un paragraphe *1bis* ayant la teneur suivante : Entre le paragraphe 1^{er} et le paragraphe 2, un nouveau paragraphe de la teneur suivante est inséré :

« (2 1bis) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui détache un salarié sur le territoire national communique les informations visées au paragraphe 1^{er} ainsi que les données d'identification de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} à l'Inspection du travail et des mines. » »

Point 3° (point 4° initial)

Quant à la structure :

Le projet de loi initial tient compte d'un ajout d'un nouveau paragraphe 2 et vise à renumérotter l'ancien paragraphe 2 qui devient ainsi le nouveau paragraphe 3. Or, du fait que, dans la suite de la restructuration du projet de loi, le nouveau paragraphe 2 est devenu le nouveau paragraphe *1bis*, la numérotation des paragraphes subséquents reste inchangée. La commission parlementaire en tient compte et transpose la suggestion de restructuration faite par le Conseil d'État en conférant à la phrase liminaire du nouveau point 3° (point 4° initial) du projet de loi, la teneur suivante :

« 4° 3° L'ancien Le paragraphe 2 devenant le nouveau paragraphe 3 est modifié comme suit : »

Quant au fond :

Lettre a)

Lorsque l'article L. 141-1 visé s'applique, les autres dispositions du titre IV s'appliquent également, alors que ledit article définit les entreprises qui sont soumises aux dispositions du titre précité. Le renvoi à l'article L. 141-2 est donc devenu superflu.

Lettre b)

L'introduction du nouvel article L. 142-2, paragraphe *1bis* a été pris en compte. La référence au paragraphe 2 qui figure dans la version initiale du projet de loi est adaptée par la commission parlementaire pour écrire « ...celle visée au paragraphe *1bis* » au lieu d'écrire « ...celle visée au paragraphe 2 ».

Lettre c)

Les termes « cette déclaration » sont mis au pluriel pour écrire « ces déclarations ».

Lettre d)

Les termes « du même alinéa » sont corrigés en les remplaçant par les termes « du paragraphe 1^{er} ».

Lettre e) nouvelle et lettre f) (lettre e) initiale)

A l'endroit de la lettre e) initiale, il est proposé de renforcer les obligations du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre en matière de déclaration du détachement, afin de permettre à l'Inspection du travail et des mines de lutter plus efficacement contre le dumping social. A cet effet, il est prévu qu'à défaut de déclaration de détachement remise par l'entreprise détachante, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines les informations essentielles quant au détachement, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Par rapport à la lettre e) initiale, le Conseil d'État estime que le délai de trois jours afin d'exiger de la part du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre, à défaut de remise d'une copie de la déclaration reprenant les informations concernant le détachement de salariés, est très court et risque de mettre celui-ci dans l'impossibilité de se procurer le document requis. En outre, le Conseil d'État demande de revoir cette même disposition étant donné que la déclaration visée à l'article L. 142-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, concerne deux déclarations différentes.

Pour faire droit à ces observations du Conseil d'État, la commission parlementaire propose dès lors de procéder par la voie de deux amendements (**amendements 5 et 6** du 2 octobre 2020).

L'amendement 5 prend la teneur suivante :

« A l'article 8, point 4^o initial (article 8, point 3^o, suite à la renumérotation) il est inséré une nouvelle lettre e) de la teneur suivante :

«e) A l'alinéa 1^{er} les termes « et, le cas échéant, » sont remplacés par « ou ». »

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d'État s'interroge par rapport à l'amendement 5 si le fait de remplacer les termes « et, le cas échéant, » par le terme « ou », porte sur la première occurrence ou sur la deuxième occurrence desdits termes ou bien si elle porte sur les deux occurrences des termes.

L'amendement relatif à l'article 8, point 3^o, lettre f), dans sa teneur amendée, précise désormais à l'article L. 142-2, paragraphe 2, alinéa 2, qu'il s'agit de deux déclarations différentes, une à effectuer par l'entreprise détachante, respectivement sous-traitante et une à effectuer, le cas échéant, par l'entreprise de travail intérimaire. Il s'ensuit que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec l'entreprise détachante est tenu de vérifier auprès de cette dernière et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, de même qu'auprès de l'entreprise de travail intérimaire impliquée que chacun d'eux a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration de détachement à l'Inspection du travail et des mines. En effet, l'utilisation du terme « ou » est à comprendre comme « et/ou » et impose donc au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre de vérifier si la déclaration de détachement a été effectuée individuellement par chacune des entreprises impliquées. Par conséquent, la commission parlementaire maintient le texte tel qu'amendé car il porte effectivement sur les deux occurrences.

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d'État fait encore une observation d'ordre légistique relative à l'article 8, point 3^o, lettre e), dans sa teneur amendée. La Haute Corporation signale qu'il convient d'insérer une virgule après les termes « À l'alinéa 1^{er} ». La commission fait droit à cette observation.

L'amendement 6 prend la teneur suivante :

« L'ancienne lettre e) devient la lettre f) et est modifiée comme suit:

Au premier alinéa les termes « **par l'entreprise visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou par l'entreprise de travail intérimaire visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er} bis** » sont insérés entre « remise » et « d'une copie de la déclaration » et le terme « trois » est remplacé par celui de « **huit** ». »

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d'État constate qu'« en précisant désormais à l'article L. 142-2, paragraphe 2, alinéa 3, dans sa teneur amendée, qu'il s'agit de deux déclarations différentes et en augmentant le délai de communication des informations visées à l'alinéa 3 précité de trois à huit jours, la commission parlementaire tient compte des observations que le Conseil

d'État avait formulées dans son avis initial, de sorte que l'amendement sous examen n'appelle pas d'observation de sa part. »

A l'endroit de la nouvelle lettre f), la commission adapte les renvois qui sont faits au nouvel alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article L. 142-2 du Code du travail. En effet, en raison de la renumérotation au paragraphe 1^{er} du point 5 initial en un point *4bis*, il convient d'écrire « points 1,3,4,*4bis* et 7 » au lieu de « points 1,3,4,5 et 8 ». Par ailleurs, la commission suit le Conseil d'État à l'endroit du nouvel alinéa 3 en écrivant « ...alinéas 1^{er} et 2 ... » au lieu de « ...alinéa 1 et 2 ... ».

En conséquence de ce qui précède, le point 3° de l'article 8 prend la teneur suivante :

« 4° 3° L'ancien Le paragraphe 2 devenant le nouveau paragraphe 3 est modifié comme suit :

- a) Les termes « aux articles L.141-1 et L.141-2 » sont remplacés par les termes « à l'article L. 141-1 ».
- b) Entre les termes « paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} » et les termes « à l'Inspection du travail et des mines » sont insérés les termes « et, le cas échéant, celle visée au paragraphe 2 *1bis* ».
- c) Les termes « cette déclaration » au singulier sont remplacés par les termes « ces déclarations » au pluriel.
- d) Les termes « du même alinéa » sont remplacés par « du paragraphe 1^{er} ».
- e) A l'alinéa 1^{er}, les termes « et, le cas échéant, » sont remplacés par « ou ».

e) f) Deux nouveaux alinéas de la teneur suivante sont insérés à la suite de l'alinéa 1^{er} :

« A défaut de remise **par l'entreprise visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou par l'entreprise de travail intérimaire visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1*bis*** d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1^{er} dès le commencement du détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les **trois huit** jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1^{er}, points 1, 3, 4, 5 *4bis* et 8 7, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Les dispositions prévues aux alinéas 1^{er} et 2 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. »

Point 4° (point 5° initial)

Quant à la structure :

Comme suite à l'introduction d'un nouveau paragraphe *1bis* et au maintien de la numérotation des paragraphes subséquents selon la structure actuelle de l'article L. 142-2 du Code du travail, il y a lieu d'adapter la phrase liminaire du point 4° de l'article 8 du projet de loi en conséquence. Il y est précisé qu'un nouveau paragraphe 3 est inséré à la suite du paragraphe 2. La phrase liminaire du point 4° prend la teneur suivante :

« 5° 4° ~~À la suite du nouveau paragraphe 3 2, est inséré un paragraphe 3 ayant la teneur suivante : un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante est inséré :~~ »

La désignation du paragraphe visé est adaptée. La commission écrit « (3) » au lieu de « (4) » au début du libellé du paragraphe 3.

Quant au fond :

L'article L. 142-2, paragraphe 3, impose à l'entreprise utilisatrice, établie hors du territoire national, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, d'informer l'employeur du salarié du détachement de celui-ci et des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération, étant donné qu'il est responsable de l'application de ces conditions.

La commission parlementaire est amenée à adapter un renvoi à l'endroit du paragraphe 3. Comme suite à la restructuration du projet de loi, il y a lieu d'écrire « ...visée à l'article L. 141-1, paragraphe *2bis*, ... » au lieu de « ...visée à l'article L. 141-1, paragraphe 3, ... ».

En conséquence de ce qui précède, le point 4° de l'article 8 prend la teneur suivante :

« 5° 4° À la suite du nouveau paragraphe 3 2, est inséré un paragraphe 3 ayant la teneur suivante :
un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante est inséré :

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

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

Point 5° (point 6° initial)

Quant à la structure :

Comme suite à l'introduction d'un nouveau paragraphe *1bis* et au maintien de la numérotation des paragraphes subséquents selon la structure actuelle de l'article L. 142-2 du Code du travail, il y a lieu d'adapter la phrase liminaire du point 5° de l'article 8 du projet de loi en conséquence. Il y est précisé qu'un nouveau paragraphe 4 est inséré à la suite du paragraphe 3. La phrase liminaire du point 5° prend la teneur suivante :

« 6° 5° À la suite du nouveau paragraphe 4 3 est inséré un paragraphe 4 ayant la teneur suivante :
, un nouveau paragraphe 5 de la teneur suivante est inséré : »

La désignation du paragraphe visé est adaptée. La commission écrit « (4) » au lieu de « (5) » au début du libellé du paragraphe 4.

Quant au fond :

L'article L. 142-2, paragraphe 4, vise l'hypothèse du détachement d'un salarié d'une entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice, établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Au même titre que l'entreprise utilisatrice visée à l'article L. 142-2, paragraphe 3, celle-ci se voit imposer d'informer l'employeur du salarié détaché des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération.

Point 6° (point 7° initial)

Quant à la structure :

Comme suite à l'introduction d'un nouveau paragraphe *1bis* et au maintien de la numérotation des paragraphes subséquents selon la structure actuelle de l'article L. 142-2 du Code du travail, il y a lieu d'adapter la phrase liminaire du point 6° de l'article 8 du projet de loi en conséquence. Il y est précisé qu'un nouveau paragraphe 5 est inséré à la suite du paragraphe 4. La phrase liminaire du point 6° prend la teneur suivante :

« 7° 6° À la suite du nouveau paragraphe 5 4 est inséré un paragraphe 5 ayant la teneur suivante :
, un nouveau paragraphe 6 de la teneur suivante est inséré : »

La désignation du paragraphe visé est adaptée. La commission écrit « (5) » au lieu de « (6) » au début du libellé du paragraphe 4.

Quant au fond :

Afin de pouvoir vérifier si l'entreprise utilisatrice respecte ses obligations, il est prévu qu'en cas de contrôle, celle-ci est obligée de justifier ce respect par tout moyen.

La commission parlementaire est amenée à adapter un renvoi à l'endroit du paragraphe 5. Comme suite à la restructuration du projet de loi, il y a lieu d'écrire « ... prévues aux paragraphes 3 et 4. » au lieu de « ... prévues aux paragraphes 4 et 5. ».

En conséquence de ce qui précède, le point 6° de l'article 8 prend la teneur suivante :

« 7° 6° À la suite du nouveau paragraphe 5 4 est inséré un paragraphe 5 ayant la teneur suivante :
, un nouveau paragraphe 6 de la teneur suivante est inséré :

« ~~(6)~~ (5) En cas de contrôle, l'entreprise utilisatrice justifie par tout moyen aux autorités de contrôle visées à l'article L. 142-1 du respect des dispositions prévues aux paragraphes 4 3 et 5 4. » »

Article 9

L'article 9 vise à modifier l'article L. 142-3 du Code du travail.

Points 1° à 5°

Pour être cohérent avec l'article L. 142-2 et notamment pour assurer une meilleure lisibilité, il est proposé de supprimer la définition de l'entreprise détachante et de se référer plutôt à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} au sein duquel figure d'ores et déjà une définition complète.

Les obligations à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre se voient renforcées moyennant la modification de l'article L. 142-2 et l'introduction de l'article L. 291-2, il est ainsi nécessaire de se voir communiquer une copie du contrat de prestation de services conclu, afin d'avoir une preuve quant à la réalité de la relation contractuelle invoquée.

Au vu de l'élargissement du noyau dur et, partant, de l'introduction de l'obligation de l'employeur détachant de respecter tant les conditions d'hébergement prévues aux articles L. 291-1 à L. 291-5 que les dispositions de l'article L. 141-3 relatives aux allocations ou dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, il est proposé de compléter l'article L. 142-3 de deux nouveaux points. En effet, afin de vérifier si ces nouvelles obligations sont respectées par l'employeur détachant, il importe de demander à ce dernier de communiquer à l'Inspection du travail et des mines une copie des documents y afférents.

La commission parlementaire tient par ailleurs compte à l'endroit du point 4° de l'article 9 du projet de loi d'un amendement par lequel un nouvel article L. 291-1 est inséré au projet. En conséquence, il convient d'ajuster la référence contenue au nouveau point 12 de l'article L. 142-3 du Code du travail et d'écrire « ...relatif à l'hébergement visé à l'article L. 291-3 » au lieu de « ... relatif à l'hébergement visé à l'article L. 291-2 ».

Article 10

L'article 10 vise à modifier l'article L. 143-2 du Code du travail.

Point 1°

Quant à la structure :

Suite à la restructuration du projet de loi, le point 1° initial et le point 2° initial, qui se réfèrent chacun au paragraphe 1^{er} de l'article L. 143-2 du Code du travail, sont rassemblés en un nouveau point 1°, subdivisé en une lettre a) (point 1° initial) et une lettre b) (point 2° initial).

Quant au fond :

Afin de s'assurer du fait que l'employeur qui met à disposition du salarié éloigné de son lieu de travail un logement soit encouragé de veiller davantage à ce que ledit logement respecte les conditions d'hébergement visées aux nouveaux articles L. 291-2 et L. 291-3 (articles L. 291-1 et L. 291-2 initiaux), les auteurs du projet de loi initial proposent de prévoir qu'une infraction à ces dispositions est passible 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 un délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende.

Le Conseil d'État, dans son avis du 17 juillet 2020, constate que le point 1° de l'article 10 prévoit des amendes administratives en cas de violation des articles L. 291-1 et L. 291-2 initiaux et que l'article 12 initial du projet de loi, par lequel est introduit l'article L. 291-3 initial du Code du travail, prévoit des sanctions pénales en cas d'infraction aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2 initiaux du Code du travail. La Haute Corporation signale que « ce cumul de sanctions pénales et administratives pose problème au regard du principe « *non bis in idem* ». Un tel cumul est en effet interdit suivant la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme en vertu de l'article 4 du Protocole n° 7 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales [...]. Partant, le Conseil d'État demande au législateur, **sous peine d'opposition formelle**, de faire un choix entre sanctions pénales et sanctions administratives en cas d'infractions aux

articles L. 291-1 et L. 291-2 du Code du travail » [devenus les articles L. 291-2 et L. 291-3 à la suite de l'insertion par voie d'amendement parlementaire d'un nouvel article L. 291-1].

Pour permettre de lever l'opposition formelle du Conseil d'État quant au choix à faire entre sanctions pénales et sanctions administratives en cas d'infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2 (qui deviennent les articles L. 291-2 et L. 291-3), la commission parlementaire propose de maintenir les sanctions administratives et de ne pas modifier l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, et paragraphe 5, alinéa 1^{er}.

Par conséquent, la commission parlementaire propose les **amendements 7 et 8** dans le contexte de l'article 10, point 1 et point 7 initial, du projet de loi et adapte les numérotations subséquentes.

L'amendement 7 prend la teneur suivante :

« A l'article 10, le point 1^o initial (devenu le point 1^o a)) est supprimé.

Au point 2^o initial, devenu le nouveau point 1^o a), la lettre « a) » est supprimée ».

L'amendement 8 prend la teneur suivante :

« A l'article 10, le point 7^o a) initial (devenu le point 4^o a)) est supprimé ».

A l'issue de l'amendement opéré ci-devant ainsi qu'à la suite de la restructuration du projet de loi, ce qui entraîne une adaptation de la phrase liminaire du point 2^o initial, le point 1^o de l'article 10 prend la teneur suivante :

« ~~2^o b) a) Est ajouté un alinéa 4 ayant la teneur suivante : A la suite du paragraphe 1^{er}, alinéa 3, un nouvel alinéa 4 de la teneur suivante est inséré :~~

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

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d'État constate que, « suite aux modifications apportées, les infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2, qui deviennent les articles L. 291-2 et L. 291-3, sont sanctionnées par les seules peines administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1^{er} et 5, à savoir : (i) une amende administrative entre 1 000 et 5 000 euros par salarié détaché et une amende administrative 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 et (ii) une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. » Partant, la Haute Corporation est en mesure de lever les oppositions formelles y relatives et notamment celle formulée à l'égard de l'article 10, point 1^o du projet de loi initial.

Quant au fond, le nouvel article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4 est le pendant du nouvel article L. 141-3*bis*. Afin de préserver les employeurs détachants qui, indépendamment de leur volonté, n'ont pas accès à des informations complètes et correctes sur les conditions de travail et d'emploi applicables au Grand-Duché de Luxembourg d'une sanction disproportionnée, la directive de révision oblige les Etats membres à prendre en compte, lors de la détermination du montant de l'amende, le fait que les informations précitées ne sont pas reprises sur le site internet national officiel unique. A cet effet, ces dispositions ont été intégrées à l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4.

Point 3^o initial (devenu le point 2^o) (supprimé)

Par lettre du 20 octobre 2020, la commission parlementaire vise à redresser une erreur matérielle concernant l'article 10, point 3^o initial du projet de loi. La commission y constate en effet que « l'article 10, point 3^o initial (devenu le point 2^o suivant la renumérotation du projet de loi), est devenu sans objet à la suite de ladite renumérotation du projet de loi. Le libellé de l'article 10, point 2^o nouveau a la teneur suivante : « 2^o Au paragraphe 2, les termes « L. 142-2, paragraphe 2 » sont remplacés par les termes « L. 142-2, paragraphe 3 ». » Or, comme suite à la renumérotation du projet de loi, l'article L. 142-2, paragraphe 2, devient l'article L. 142-2, paragraphe 1*bis*, et l'article L. 142-2, paragraphe 3, redevient l'article L. 142-2, paragraphe 2. De ce fait, il n'y a pas lieu d'adapter ledit renvoi prévu à l'article 10, point 2^o nouveau du projet de loi. La commission parlementaire propose en conséquence de supprimer l'article 10, point 2^o nouveau. Il s'ensuit que les points subséquents de l'article 10 du projet de loi doivent être renumérotés en conséquence. » Par lettre du 23 octobre 2020, le Conseil d'État a marqué son accord à la suppression de l'article 10, point 3^o initial, et à la renumérotation des points subséquents.

Point 2° (point 4° initial)

Quant à la structure :

Comme suite à la restructuration du projet de loi, la commission parlementaire adapte la phrase liminaire du point 4° initial en suivant la suggestion y afférente du Conseil d'État. Au lieu d'insérer un nouveau paragraphe 3 entre les paragraphes 2 et 3 initiaux, il est inséré un nouveau paragraphe *2bis* à la suite du paragraphe 2.

La désignation du paragraphe visé est adaptée. La commission écrit « *(2bis)* » au lieu de « (3) » au début du libellé du paragraphe *2bis*.

Quant au fond :

Pour s'assurer du fait que l'entreprise utilisatrice respecte les nouvelles obligations qui lui incombent en vertu de l'article L. 142-2 et afin de combattre plus efficacement le dumping social, il est proposé de compléter l'article L. 143-2 par un nouveau paragraphe *2bis* qui prévoit que le non-respect de ces obligations est passible d'une amende administrative.

La commission parlementaire est amenée à adapter un renvoi à l'endroit du paragraphe *2bis*. Comme suite à la restructuration du projet de loi, il y a lieu d'écrire « ...en application de l'article L. 142-2, paragraphes 3 à 5, » au lieu de « ... en application de l'article L. 142-2, paragraphes 4 à 6,». Finalement, suivant la suggestion de restructuration du projet faite par le Conseil d'État, la commission marque d'un point final le point 2° de l'article 10.

En conséquence de ce qui précède, le point 2° de l'article 10 prend la teneur suivante :

« 4° ~~3°~~ 2° À la suite du paragraphe 2 est inséré un paragraphe *2bis* ayant la teneur suivante : Entre le paragraphe 2 et le paragraphe 3, un nouveau paragraphe de la teneur suivante est inséré :

« (3 *2bis*) Le non-respect par l'entreprise utilisatrice d'une des obligations de communication et d'information lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphes 4 3 à 6 5, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1^{er}. » »

Point 5° initial et point 6° initial (supprimés)

Suite à la restructuration du projet de loi, les points 5° et 6° initiaux sont devenus sans objet et sont donc supprimés par la commission.

Point 3° (point 7° initial)

Suite à la restructuration du projet de loi, il convient d'adapter la phrase liminaire du point 7° initial de l'article 10 en faisant abstraction d'un nouveau paragraphe 6 qui viendrait à remplacer le paragraphe 5. De fait, le paragraphe 5 ne change pas de numérotation.

En conséquence, la phrase liminaire visée prend la forme suivante :

« 7° ~~6°~~ 4° 3° L'ancien Le paragraphe 5 ~~devenant le nouveau paragraphe 6~~ est modifié comme suit : »

Quant au fond, les auteurs du projet de loi initial expliquent qu'au vu de l'article L. 010-1, prévoyant le noyau dur des règles à respecter impérativement par l'employeur détachant des salariés sur le Grand-Duché de Luxembourg, il est proposé d'intégrer celui-ci au sein de l'article L. 143-2, paragraphe 5 (paragraphe 6 initial) afin de pouvoir sanctionner, moyennant une amende administrative, notamment la cessation des travaux, toute infraction à son encontre.

Il en est de même des articles L. 291-1 à L. 291-3 initiaux. Les modalités des conditions d'hébergement visées à l'article L. 291-1 initial étant fixées par règlement grand-ducal, il est proposé d'insérer également celui-ci au sein de l'article L. 143-2, paragraphe 5 (paragraphe 6 initial) afin de pouvoir sanctionner, moyennant une amende administrative, toute infraction à son encontre.

Le Conseil d'État, dans son avis du 17 juillet 2020, constate que la cessation des travaux est à qualifier comme une sanction administrative. Par ailleurs, la Haute Corporation rappelle que les infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2 initiaux (devenus les articles L. 291-2 et L. 291-3) sont également passibles de sanctions pénales en vertu de l'article L. 291-3 (devenu l'article L. 291-5), dans sa teneur initialement proposée. Le Conseil d'État réitère à cet égard l'observation faite à l'endroit de l'article 10, point 1° initial : un cumul de sanctions pénales et administratives est interdit en vertu de l'article 4 du protocole n° 7 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Partant, la Conseil d'État demande au législateur, sous peine

d'opposition formelle, de faire un choix entre sanctions pénales et administratives en cas d'infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2 initiaux (devenus les articles L. 291-2 et L. 291-3).

Pour permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle quant au choix à faire entre sanctions pénales et sanctions administratives en cas d'infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2 (qui deviennent les articles L. 291-2 et L. 291-3), la commission parlementaire propose de maintenir les sanctions administratives et de ne pas modifier l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, et paragraphe 5, alinéa 1^{er}.

En conséquence de ce qui précède, la commission parlementaire retient un **amendement 8** qui prend la teneur suivante :

« A l'article 10, le point 7° a) initial (devenu le point 4° a)) est supprimé ».

A noter que suite au redressement d'une erreur matérielle, par lettre du 20 octobre 2020 adressée par la commission au Conseil d'État, le point 3° initial de l'article 10 du projet de loi a été supprimé pour étant devenu sans objet à la suite de la restructuration de ce projet. Il s'ensuit que l'amendement 8 précité, soumis au Conseil d'État le 2 octobre 2020, aurait dû se référer à la suppression à l'article 10 du point 7° a) initial (devenu le point 3° a)).

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d'État constate que, « suite aux modifications apportées, les infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2, qui deviennent les articles L. 291-2 et L. 291-3, sont sanctionnées par les seules peines administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1^{er} et 5, à savoir : (i) une amende administrative entre 1 000 et 5 000 euros par salarié détaché et une amende administrative 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 et (ii) une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. » Partant, la Haute Corporation est en mesure de lever les oppositions formelles y relatives et notamment celle formulée à l'égard de l'article 10, point 7°, lettre a) du projet de loi initial.

Lettre a) (Lettre b) initiale)

La commission parlementaire a adressé en date du 20 octobre 2020 une lettre au Conseil d'État en vue de redresser certaines erreurs matérielles, dont notamment des renvois à l'endroit de l'article 10 du projet de loi. A l'endroit de l'article 10, point 7° initial (qui devient le point 3° suite à la renumérotation du projet de loi et suite à la suppression du point 2° exposée ci-devant), il convient de corriger à la lettre b) initiale, devenue la lettre a) suite à la suppression de la lettre a) initiale du projet de loi, le renvoi qui est fait aux « paragraphes 1 à 3 ». Le Conseil d'État a observé dans son avis du 17 juillet 2020 que « le renvoi au paragraphe 4 [devenu le paragraphe 3 suite à la renumérotation du projet de loi] de l'article L. 143-2 est [...] erroné. En effet, ce paragraphe se limite à déterminer l'autorité compétente pour prononcer l'amende administrative, mais ne vise pas une amende au sens du point sous examen. » La commission parlementaire entend donner suite à cette observation et, tout en tenant compte de la renumérotation du projet de loi, remplace les termes « paragraphes 1 à 3 » par les termes « paragraphes 1 à 2bis ». La même erreur étant survenue à l'endroit de l'article 10, point 8° initial (devenu le point 4° nouveau) du projet de loi, la commission procède également à cet endroit au remplacement des termes « paragraphes 1 à 3 » par les termes « paragraphes 1 à 2bis ». Par lettre du 23 octobre 2020, le Conseil d'État a marqué son accord au redressement des erreurs matérielles prémentionnées.

La commission suit le Conseil d'État et écrit à l'endroit de l'article 10, point 3°, lettre a), le terme « directeur » avec une lettre initiale minuscule.

La commission suit le Conseil d'État qui, dans son avis complémentaire fait remarquer qu'il convient d'écrire à travers l'ensemble du dispositif « paragraphe 1^{er} ». En conséquence, la commission écrit à l'article 10, point 3°, lettre a), « aux paragraphes 1^{er} à 2bis » au lieu de « aux paragraphes 1 à 2bis ».

Quant au fond, au vu du fait que l'employeur détachant a son siège à l'étranger et notamment dans un but d'encourager l'employeur détachant de s'acquitter du paiement de l'amende prononcée à son encontre, il est prévu qu'un non-paiement est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux.

Lettre b) (lettre c) initiale)

Suite à la suppression de la lettre a) initiale, la lettre c) initiale devient la lettre b). Il y est précisé que l'ancien alinéa 2 devient le nouvel alinéa 3.

Point 4° (point 8° initial)

Quant à la forme :

Suite à la restructuration du projet de loi, il y a lieu d'adapter la phrase liminaire du point 4° (point 8° initial) en conséquence. Il y est tenu compte du fait que la restructuration rend superflue la renumérotation des paragraphes visés. Il s'ensuit que la phrase liminaire prend la teneur suivante :

« ~~8° 5° 4°~~ À la suite du nouveau paragraphe 6 5 est inséré un paragraphe 6 ayant la teneur suivante : , un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante est inséré : »

Le chiffre désignant le paragraphe visé est modifié. Il y a lieu de lire « (6) » au lieu de « (7) ».

La restructuration du projet de loi induit la nécessité d'adapter les références contenues dans le paragraphe 6. Comme indiqué ci-devant, la commission a de plus redressé une erreur matérielle survenue dans l'exercice de l'adaptation desdites références. Au final, il convient de lire « Les sanctions visées aux paragraphes 1^{er} à 2bis et 5... » au lieu de « Les sanctions visées aux paragraphes 1 à 4 et 6... ». De même, il convient de lire au second alinéa « ...en application du paragraphe 5... » au lieu de « ...en application du paragraphe 6... ».

La commission suit également le Conseil d'État qui, dans son avis complémentaire fait remarquer qu'il convient d'écrire à travers l'ensemble du dispositif « paragraphe 1^{er} ». En conséquence, la commission écrit à l'article 10, point 4°, « aux paragraphes 1^{er} à 2bis et 5 » au lieu de « aux paragraphes 1 à 2bis et 5 ».

La commission ajoute un point final au point 4° de l'article 10, suivant ainsi la restructuration du projet suggérée par le Conseil d'État.

Quant au fond :

Le présent projet de loi ayant pour objet de protéger davantage les droits des salariés détachés, il est proposé de prévoir à l'article L. 143-2, paragraphe 6 qu'une éventuelle sanction ne dispense pas l'employeur détachant de garantir au salarié détaché les conditions en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération. Cette disposition est, à titre d'exemple, destinée à éviter que le paiement d'une amende administrative soit mis en avant par l'employeur pour ne pas payer correctement le salarié détaché.

L'article L. 143-2, paragraphe 6, alinéa 2, prévoit qu'en cas de cessation des travaux prononcée, les agents visés à l'article L. 142-1 sont obligés d'informer le salarié concerné des conditions applicables en matière de rémunération, ainsi que de la possibilité d'introduire une action en justice conformément à l'article L. 143-1.

En conséquence de ce qui précède, le point 4° de l'article 10 prend la teneur suivante :

« ~~8° 5° 4°~~ À la suite du nouveau paragraphe 6 5 est inséré un paragraphe 6 ayant la teneur suivante : , un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante est inséré :

« ~~(7)~~ (6) Les sanctions visées aux paragraphes 1 à 4 3 2bis et 6 5 ne dispensent pas l'employeur de garantir au salarié, qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante, les conditions applicables en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération.

Le salarié concerné par une cessation des travaux prononcée en application du paragraphe 6 5 est informé par les agents visés à l'article L. 142-1 :

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

Article 11

L'article 11 vise à insérer un article L. 145-1 au Code du travail.

En raison de la nature hautement mobile du travail, le nouvel article L. 145-1 prévoit, conformément aux dispositions de la directive de révision, que le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier international reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi transposant la directive de révision.

La commission parlementaire suit la suggestion de restructuration du projet de loi faite par le Conseil d'État et précise le livre du Code du travail visé. De plus, la commission écrit les termes « livre », « titre » et « chapitre » avec des lettres initiales minuscules. La commission remplace aussi le terme

« d' » par le terme « par » pour écrire « complété par » et insère les termes « du même code ». En conséquence, la phrase liminaire de l'article 11 prend la teneur suivante :

« Le livre premier, titre IV, du même code est complété par un chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante : ~~Le Titre IV est complété d'un Chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante :~~ »

Concernent l'article L. 145-1, à insérer, la commission suit d'abord le Conseil d'État et s'en tient à l'intitulé tel que proposé dans un premier temps par le Conseil d'État, pour écrire : « loi du XXX portant modification du Code du travail en vue de transposer ~~transposant~~ la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. »

De plus, la commission suit le Conseil d'État et souligne l'article à introduire tout en s'abstenant à la marquer en gras.

La commission ajoute un point final à l'article 11, suivant ainsi la suggestion de restructuration faite par le Conseil d'État.

Dans un second temps, la commission fait sienne une observation faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, selon laquelle il convient de reproduire l'intitulé d'un acte cité tel que publié officiellement, et cela indépendamment de sa longueur. La commission reprend en conséquence la proposition de texte faite par le Conseil d'État pour écrire finalement :

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

En conséquence de ce qui précède, l'article 11 prend la teneur suivante :

Art. 11. Le livre premier, titre IV, du même code est complété par un chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante : ~~Le Titre IV est complété d'un Chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante :~~

« Chapitre V.– Dispositions finales

~~Art. L. 145-1.~~ Art. L. 145-1. Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi du XXX portant modification du Code du travail en vue de transposer ~~transposant~~ la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. ~~».~~ loi du xx.xx.xxxx portant modification 1. du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2. de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de – la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ; – la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ; – la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ; – la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ; – la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale ».

La commission parlementaire tient encore compte d'une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020. La Haute Corporation signale que pour caractériser les énumérations, il est fait recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » (1°, 2°, 3°, ...). Partant, la commission adapte l'intitulé de la loi en projet en remplaçant le chiffre « 1. » par un chiffre « 1 » suivi d'un exposant « ° », pour écrire « 1° », et la commission remplace le chiffre « 2. » par un chiffre « 2 » suivi d'un exposant « ° », pour écrire « 2° ». En conséquence de ce qui précède, la référence au projet de loi visé à l'endroit de l'article 11 est adaptée en marquant l'énumération par des chiffres suivis d'un exposant « ° ». Partant, l'article 11 prend finalement la teneur suivante :

« Art. 11. Le livre premier, titre IV, du même code est complété par un chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante : Le Titre IV est complété d'un Chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante :

« Chapitre V.– Dispositions finales

Art. L. 145-1. Art. L. 145-1. Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi du XXX portant modification du Code du travail en vue de transposer transposant la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. ». loi du xx.xx.xxxx portant modification 1. 1° du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2. 2° de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de – la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ; – la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ; – la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ; – la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ; – la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale ».

Article 12

L'article 12 vise à insérer les nouveaux articles L. 291-1 à L. 291-5 au Code du travail.

Le Conseil d'État signale dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020 qu'il convient en raison d'un souci de cohérence interne du texte, de prévoir à l'occasion de l'insertion d'articles, que le nouveau texte est précédé systématiquement de l'indication du numéro correspondant qui est souligné, au lieu d'être mis en gras, pour mieux le distinguer du numéro des articles de l'acte modificatif. La commission fait droit à cette observation et l'applique aux articles L. 291-1 à L. 291-5 introduits au Code du travail par l'article 12 de la présente loi en projet.

Le noyau dur ayant été élargi de l'obligation de l'employeur qui met à disposition du salarié éloigné de son lieu de travail habituel un logement, de respecter des conditions d'hébergement, il est essentiel d'insérer dans le Code du travail des précisions quant à la teneur de ces conditions.

Il convient de noter que les conditions d'hébergement font partie des dispositions d'ordre public prévues à l'article L. 010-1 et s'appliquent donc à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, indépendamment du fait s'il s'agit de salariés détachés ou non.

A cet effet, il est proposé d'insérer au Code du travail un nouveau titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » à la suite du « Titre VIII – Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance ».

Le nouveau titre IX comprend les nouveaux articles L. 291-1 à L. 291-5 du Code du travail.

La commission parlementaire suit la suggestion de restructuration du dispositif faite par le Conseil d'État et écrit à la phrase liminaire de l'article 12 du projet de loi le terme « livres » avec une lettre initiale minuscule. La commission ajoute les termes « du même code » après les termes « Le livre II ».

La commission remplace le terme « d' » par le terme « par » pour écrire « ...est complété par un... ». Finalement, la commission écrit le terme « titre » avec une lettre initiale minuscule au lieu d'une majuscule.

La phrase liminaire de l'article 12 prend dès lors la teneur suivante :

« Le Livre II du même code est complété par d'un Titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » ayant la teneur suivante : »

Article L. 291-1 nouveau du Code du travail

La commission parlementaire insère par voie d'amendement (**amendement 10** du 2 octobre 2020) un nouvel article L. 291-1 au Code du travail qui comprend une série de définitions permettant de conférer une plus grande sécurité juridique à la loi en projet.

La numérotation des articles subséquents du Code du travail est adaptée en conséquence.

Le nouvel article L. 291-1 du Code du travail, dans sa version amendée, prend la teneur suivante :

- « Art. L. 291-1. **Aux fins du présent titre, on entend par :**
- 1° **« salarié », tout salarié tel que défini à l'article L. 121-1, ainsi que le stagiaire, l'apprenti et l'élève et étudiant occupé pendant les vacances scolaires;**
 - 2° **« employeur », toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise;**
 - 3° **« logement » : un immeuble ou une partie d'un immeuble destiné à l'habitation, comprenant au moins une pièce de séjour, une niche de cuisine et une salle de bain avec toilettes;**
 - 4° **« chambre » : une chambre meublée ou non-meublée servant à des fins d'habitation dans un immeuble dont la cuisine, la pièce de séjour ou la salle de bain sont situées à l'extérieur de la chambre et destinées à un usage collectif seulement;**
 - 5° **« occupant » : le salarié résidant dans un logement ou dans une chambre;**
 - 6° **« exploitant » : la personne physique ou morale qui est gérante du logement respectivement de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation;**
 - 7° **« propriétaire » : la personne physique ou morale qui a la pleine propriété du logement respectivement de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation. »**

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d'État ne fait pas d'observation quant au fond à l'égard de l'amendement 10, mais il a une série de remarques d'ordre légistique. La commission fait sienne l'ensemble de ces remarques. Dès lors, à l'article L. 291-1, points 1° et 2°, du Code du travail, dans sa teneur amendée, la virgule après les guillemets fermants est remplacée par un deux-points. À l'article L. 291-1, point 1°, dans sa teneur amendée, l'article élidé « l' » est inséré avant le terme « étudiant ». Concernant l'article L. 291-1, points 6° et 7°, dans sa teneur amendée, le terme « respectivement » étant employé de manière inappropriée, il est remplacé par la conjonction « ou ».

Le nouvel article L. 291-1 du Code du travail prend finalement la teneur suivante :

- « Art. L. 291-1. **Aux fins du présent titre, on entend par :**
- 1° **« salarié » : , tout salarié tel que défini à l'article L. 121-1, ainsi que le stagiaire, l'apprenti et l'élève et l'étudiant occupé pendant les vacances scolaires;**
 - 2° **« employeur » : , toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise;**
 - 3° **« logement » : un immeuble ou une partie d'un immeuble destiné à l'habitation, comprenant au moins une pièce de séjour, une niche de cuisine et une salle de bain avec toilettes;**
 - 4° **« chambre » : une chambre meublée ou non-meublée servant à des fins d'habitation dans un immeuble dont la cuisine, la pièce de séjour ou la salle de bain sont situées à l'extérieur de la chambre et destinées à un usage collectif seulement;**
 - 5° **« occupant » : le salarié résidant dans un logement ou dans une chambre;**
 - 6° **« exploitant » : la personne physique ou morale qui est gérante du logement respectivement ou de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation;**

7° « propriétaire » : la personne physique ou morale qui a la pleine propriété du logement respectivement ou de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation. »

Article L. 291-2 (article L. 291-1 initial) du Code du travail

Suite à l'insertion d'un nouvel article L. 291-1, l'article L. 291-1 initial devient l'article L. 291-2 nouveau.

Les dispositions relatives aux conditions d'hébergement prévoient que les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du 20 décembre 2019 relatif aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

Le nouveau titre IX comporte non seulement les dispositions relatives aux conditions d'hébergement, mais également les obligations qui incombent tant à l'employeur qu'au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre.

En effet, afin d'éviter que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui est directement concerné par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant, néglige les conditions d'hébergement du salarié concerné, il est proposé de prévoir à l'article L. 291-2, paragraphe 4, que ces personnes se voient imposer une obligation d'injonction à l'encontre de l'employeur et d'information à l'encontre de l'Inspection du travail et des mines.

Au paragraphe 1^{er} de l'article L. 291-2, la commission parlementaire suit le Conseil d'État et complète l'intitulé de la loi y visée par sa date. La commission reprend à cet endroit la proposition de texte du Conseil d'État. Au lieu d'écrire « loi du jj.mm.aaaa relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à disposition à des fins d'habitation », la commission écrit « loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation ».

Au paragraphe 2 de l'article L. 291-2, la commission parlementaire supprime par la voie d'amendement (**amendement 11** du 2 octobre 2020) les termes « paragraphe 1^{er}, » puisque l'article L. 010-1 ne contient plus qu'un seul paragraphe. De plus, à l'endroit du paragraphe 2 est corrigée une erreur matérielle, à savoir une référence à « l'alinéa 1^{er} » qui devient une référence « au paragraphe 1^{er} ».

Afin d'éviter que les salariés détachés soient logés sur des chantiers ou des locaux non destinés à l'habitation, l'article L. 291-2, paragraphe 3, prévoit expressément qu'un hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

Au paragraphe 4, alinéa 1^{er}, est corrigée l'écriture du terme « paragraphe 1^{er} », en ajoutant un exposant « er » au chiffre 1. L'écriture du terme « alinéa 1^{er} » est corrigée aux endroits du paragraphe 4, alinéa 5 et alinéa 6, en ajoutant un exposant « er » au chiffre 1.

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'amendement 11.

La commission applique encore une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire et souligne le numéro de l'article à insérer au Code du travail en s'abstenant à le marquer en gras.

Article L. 291-3 (article L. 291-2 initial)

Suite à l'insertion d'un nouvel article L. 291-1, l'article L. 291-2 initial est renuméroté et devient l'article L. 291-3 nouveau.

Il y est proposé d'obliger l'employeur de tenir un registre relatif à l'hébergement de tout salarié concerné, afin de permettre à l'Inspection du travail et des mines de vérifier le respect des obligations prévues à l'article L. 291-2.

Par ailleurs, l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, précise, à la suite d'un amendement (**amendement 12** du 2 octobre 2020) que le registre reprenant les mentions visées aux points 1° à 4° est à établir pour chaque occupant. A l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, point 1°, est ajoutée la mention relative au numéro de la pièce d'identité et au point 2 est ajoutée la mention relative au numéro de la chambre pour le cas où le salarié serait logé dans un immeuble avec différentes chambres.

Dès lors, par la voie d'un amendement (amendement 12 du 2 octobre 2020), la commission parlementaire remplace à l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, l'énumération des chiffres 1 à 4 suivie d'un point « . » par celle des chiffres 1 à 4 suivie d'un symbole « ° ».

A l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, à la suite des termes « un registre reprenant » sont ajoutés par la voie de l'amendement 12 les termes « les mentions suivantes pour chaque occupant ».

La commission remplace, par la voie du même amendement, à l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, point 1^o, les termes « date de naissance et nationalité » par les termes « date de naissance, nationalité et numéro de la pièce d'identité ».

A l'article L. 291-3, paragraphe 1^{er}, point 2^o, entre les termes « le lieu d'hébergement » et « de ce salarié » sont insérés par la commission les termes « et, le cas échéant, le numéro de la chambre ».

En conséquence de l'amendement 12, l'article L. 291-3 prend la teneur suivante :

« **Art. L. 291-23.**

(1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant **les mentions suivantes pour chaque occupant** :

- 1.** 1^o le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, **et nationalité et numéro de la pièce d'identité** du salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
- 2.** 2^o le lieu d'hébergement **et, le cas échéant, le numéro de la chambre** de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement;
- 3.** 3^o le montant des dépenses relatives à l'hébergement;
- 4.** 4^o le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1^{er} est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines. »

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d'État n'émet aucune observation quant au fond à l'égard de l'amendement 12.

La commission applique encore une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire et souligne le numéro de l'article à insérer au Code du travail en s'abstenant à le marquer en gras. L'article L. 291-3 prend finalement la teneur suivante :

« **Art. L. 291-23.** Art. L. 291-23.

(1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant **les mentions suivantes pour chaque occupant** :

- 1.** 1^o le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, **et nationalité et numéro de la pièce d'identité** du salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
- 2.** 2^o le lieu d'hébergement **et, le cas échéant, le numéro de la chambre** de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement;
- 3.** 3^o le montant des dépenses relatives à l'hébergement;
- 4.** 4^o le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1^{er} est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines. »

Article L. 291-4 nouveau

A l'article 12 du projet de loi, la commission parlementaire introduit un nouvel article L. 291-4 par la voie de **l'amendement 13** du 20 octobre 2020.

A l'instar des dispositions de la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation, l'article L. 291-4 (nouveau) entend préciser les mesures pouvant être prises en cas de non-respect des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité.

Dans ce cas, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas à aux critères précités et peut également procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties du logement ou de la chambre fermés qui est ou qui risque de devenir la cause de dangers pour le salarié.

Ces mesures conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de l'inspection du travail.

Le salarié ne pourra subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, pour une fermeture d'un logement ou d'une chambre consécutive à une fermeture.

En cas de décision de fermeture d'un logement ou d'une chambre, il appartient à l'employeur de pourvoir au relogement de l'occupant. A défaut, l'exploitant ou à défaut, le propriétaire y pourvoit pour le compte et aux frais de l'employeur.

Le relogement de l'occupant concerné par une fermeture est pris en charge par l'employeur ou à défaut, par l'exploitant ou le propriétaire, dans la limite des droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle le liant à son employeur.

L'article L. 291-4, dans sa version amendée, prend la teneur suivante :

« Art. L. 291-4.

Lorsque la sécurité ou la santé du salarié est gravement compromise, ou risque de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

En cas de nécessité, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties du logement ou de la chambre fermé qui est ou qui risque de devenir la cause de dangers pour le salarié.

Les mesures visées aux alinéas 1^{er} et 2 conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de l'inspection du travail.

Le salarié ne pourra subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, suite à une fermeture d'un logement ou d'une chambre consécutive à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

En cas de décision de fermeture d'un logement ou d'une chambre, il appartient à l'employeur de pourvoir au relogement de l'occupant. A défaut, l'exploitant ou à défaut, le propriétaire y pourvoit pour le compte et aux frais de l'employeur.

Les coûts liés au relogement comprennent les frais de déménagement, les frais d'huissier et les frais de loyers qui en résultent.

Le relogement de l'occupant concerné par une fermeture au sens de l'alinéa 5 est pris en charge par l'employeur ou à défaut, par l'exploitant ou le propriétaire, dans la limite des droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle le liant à son employeur. »

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, n'émet pas d'observation quant au fond de l'amendement 13, mais il a une série d'observations d'ordre légistique à faire. La commission parlementaire reprend chacune de ces observations. Partant, à l'article L. 291-4, alinéa 2, dans sa teneur amendée, le terme « fermé » est accordé au masculin pluriel, pour écrire : « [...] du logement ou de la chambre fermés [...] ». En ce qui concerne l'article L. 291-4, alinéas 3 et 4, la commission fait droit à l'observation que les textes normatifs sont en principe rédigés au présent et non au futur. Partant, la commission remplace à l'alinéa 3 le terme « conserveront » par le terme « conservent » et à l'alinéa 4 le terme « pourra » par le terme « peut ».

En conséquence de ce qui précède, l'article L. 291-4 prend finalement la teneur suivante :

« Art. L. 291-4.

Lorsque la sécurité ou la santé du salarié est gravement compromise, ou risque de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

En cas de nécessité, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties du logement ou de la chambre fermés qui est ou qui risque de devenir la cause de dangers pour le salarié.

Les mesures visées aux alinéas 1^{er} et 2 **conserveront conservent** leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de l'inspection du travail.

Le salarié ne **pourra peut** subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, suite à une fermeture d'un logement ou d'une chambre consécutive à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

En cas de décision de fermeture d'un logement ou d'une chambre, il appartient à l'employeur de pourvoir au relogement de l'occupant. A défaut, l'exploitant ou à défaut, le propriétaire y pourvoit pour le compte et aux frais de l'employeur.

Les coûts liés au relogement comprennent les frais de déménagement, les frais d'huissier et les frais de loyers qui en résultent.

Le relogement de l'occupant concerné par une fermeture au sens de l'alinéa 5 est pris en charge par l'employeur ou à défaut, par l'exploitant ou le propriétaire, dans la limite des droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle le liant à son employeur. »

Les articles subséquents sont renumérotés en conséquence. En l'occurrence, l'article L. 291-3. initial devient l'article L. 291-5 du Code de travail.

Article L. 291-5 (article L. 291-3 initial) du Code du travail

Suite à l'insertion d'un nouvel article L. 291-1 et suite à l'insertion d'un nouvel article L. 291-4, l'article L. 291-3 initial est renuméroté et devient l'article L. 291-5 nouveau.

Dans le but d'inciter les personnes visées à l'article L. 291-2 de respecter leurs obligations, les auteurs du projet de loi initial proposent de prévoir que toute infraction aux dispositions des articles L. 291-2 et L. 291-3 est punie d'une sanction pénale.

Le Conseil d'État rappelle à cet égard que « l'article 10, point 1°, du projet de loi sous examen entend modifier l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code du travail, en ce sens que les infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2 [devenus les articles L. 291-2 et L. 291-3] seront désormais passibles d'une amende administrative. » La Haute Corporation rappelle que le cumul de sanctions pénales et administratives est interdit et elle demande au législateur, **sous peine d'opposition formelle**, de faire un choix entre sanctions pénales et sanctions administratives dans les cas visés.

Pour permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle quant au choix à faire entre sanctions pénales et sanctions administratives en cas d'infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2 (qui deviennent les articles L. 291-2 et L. 291-3), la commission parlementaire propose de maintenir les sanctions administratives et de ne pas modifier l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} et paragraphe 5, alinéa 1^{er}.

Pour confirmer ce choix, la commission parlementaire modifie également l'article 12 du projet de loi par la voie de **l'amendement 9** du 2 octobre 2020 pour abandonner les sanctions pénales y introduites par le biais de l'article L. 291-3 initial (devenu l'article L. 291-5) contenu dans le nouveau titre IX.

Il convient d'adapter au libellé de l'article L. 291-5 les renvois suivant les amendements apportés au texte du projet de loi. En conséquence, suite à l'amendement 10, il convient de renvoyer aux articles L. 291-2 et L. 291-3 au lieu des articles L. 291-1 et L. 291-2.

Par ailleurs, la commission parlementaire fait droit à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et remplace le terme « son » par le terme « leur » pour écrire « ...ainsi que des règlements et des arrêtés pris en leur exécution... ».

La commission applique encore une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État dans son avis complémentaire et souligne le numéro de l'article à insérer au Code du travail en s'abstenant à le marquer en gras.

En conséquence de ce qui précède, l'article L. 291-5 nouveau prend la teneur suivante :

« **Art. L. 291-3, Art. L. 291-5.** Art. L. 291-5.

Toute infraction aux dispositions des articles L. 291-1 2 et L. 291-2 3, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en son leur exécution est passible d'être punie **d'une amende de 251 à 25.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à six mois ou d'une de ces peines seulement des sanctions administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1^{er} et 5.**

En cas de récidive dans le délai de deux ans, cette amende peut être portée au double du maximum. » »

Dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, le Conseil d'État constate que, « suite aux modifications apportées, les infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2, qui deviennent

les articles L. 291-2 et L. 291-3, sont sanctionnées par les seules peines administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1^{er} et 5, à savoir : (i) une amende administrative entre 1 000 et 5 000 euros par salarié détaché et une amende administrative 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 et (ii) une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. » Partant, la Haute Corporation est en mesure de lever les oppositions formelles y relatives et notamment celle formulée à l'égard de l'article 12 du projet de loi initial.

Article 13

L'article 13 vise à modifier l'article L. 614-3 du Code du travail.

La modification de l'article L. 614-3 est le pendant de l'introduction des articles L. 291-1 à L. 291-5. En effet, l'introduction des conditions d'hébergement et de la possibilité de prononcer une sanction à l'encontre des personnes visées à ces articles nécessitent inévitablement que le respect de ces conditions puisse être contrôlé par l'Inspection du travail et des mines.

L'article L. 614-3 prévoit cependant en son paragraphe 1^{er}, alinéa 3, le principe selon lequel les dispositions permettant à l'Inspection du travail et des mines de procéder à des contrôles ne s'appliquent pas aux locaux qui servent à l'habitation. Il est donc proposé de compléter ledit article et de prévoir que les locaux visés à l'article L. 291-2 constituent une exception au principe précité s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans ces locaux.

Suite à l'insertion d'un nouvel article L. 291-1 au Code du travail, il y a lieu d'adapter le renvoi qui figure à l'article 13, point 1^o, de la loi en projet. Il y a en effet lieu d'écrire « ...y compris les logements visés à l'article L. 291-2 » au lieu de «...y compris les logements visés à l'article L. 291-1 ».

Article 14

La commission parlementaire complète par voie d'amendement (**amendement 14** du 2 octobre 2020) le projet de loi à la suite de l'article 13 par un nouvel article 14 ayant la teneur suivante :

« **Art. 14.** La loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée; la loi générale des impôts («Abgabenordnung»); la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes; la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines; la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale est modifiée et complétée comme suit :

1^o A l'article 15, le texte actuel est précédé d'un chiffre 1 entre accolades « (1) » pour former le paragraphe 1^{er}.

2^o A la suite de l'article 15, paragraphe 1^{er}, est inséré un nouveau paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) En vue de la vérification de l'exacte perception de la TVA, l'Inspection du travail et des mines transmet par voie électronique à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA (i) les données relatives aux avis préalables en relation avec les chantiers situés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, (ii) les données relatives aux entreprises ayant recours au détachement de salariés au départ respectivement à destination du Grand-Duché de Luxembourg, et (iii) les informations et les pièces relatives aux abus constatés en matière de travail clandestin. » »

Les nouvelles dispositions à l'article 15, paragraphe 2, de la loi modifiée du 19 décembre 2008 précitée prévoient de renforcer la coopération interadministrative permettant de lutter plus efficacement contre la fraude moyennant la communication des données relatives aux avis préalables en relation avec les chantiers situés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, des données relatives aux entreprises ayant recours au détachement de salariés au départ respectivement à destination du Grand-Duché de Luxembourg et des données relatives aux abus constatés en matière de travail clandestin par l'Inspection du travail et des mines à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 27 octobre 2020, n'émet pas d'observation quant au fond à l'égard de l'amendement 14, mais fait des observations d'ordre légistique. La Haute Corporation note : « À l'article 14, phrase liminaire, du projet de loi sous examen, dans sa teneur amendée, il est indiqué de supprimer les termes « et complétée », pour être superfétatoires.

Quant à l'article 15, paragraphe 2, de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de – la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ; – la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ; – la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ; – la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ; – la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale », dans sa teneur amendée, le Conseil d'État signale que le terme « respectivement » étant employé de manière inappropriée, il est à remplacer par la conjonction « ou ». »

La commission parlementaire fait droit aux observations d'ordre légistique précitées. Par conséquent, le nouvel article 14 prend finalement la teneur suivante :

« **Art. 14.** La loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée; la loi générale des impôts («Abgabenordnung»); la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes; la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines; la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale est modifiée **et complétée** comme suit :

1° A l'article 15, le texte actuel est précédé d'un chiffre 1 entre accolades « (1) » pour former le paragraphe 1^{er}.

2° A la suite de l'article 15, paragraphe 1^{er}, est inséré un nouveau paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) En vue de la vérification de l'exacte perception de la TVA, l'Inspection du travail et des mines transmet par voie électronique à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA (i) les données relatives aux avis préalables en relation avec les chantiers situés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, (ii) les données relatives aux entreprises ayant recours au détachement de salariés au départ **respectivement ou** à destination du Grand-Duché de Luxembourg, et (iii) les informations et les pièces relatives aux abus constatés en matière de travail clandestin. » »

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 7516 dans la teneur qui suit :

*

PROJET DE LOI
portant modification :

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

Art. 1^{er}. L'article L. 010-1 du Code du travail est modifié comme suit :

1° La numérotation du paragraphe 1^{er} est supprimée.

2° Le point 2. est modifié comme suit :

« 2. à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ; »

3° Au point 10, les termes « à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et » sont insérés avant les termes « à la non-discrimination ».

4° Il est ajouté un nouveau point 15 qui prend la teneur suivante :

« 15. aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel; ».

5° Il est ajouté un nouveau point 16 qui prend la teneur suivante :

« 16. aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles. »

Art. 2. L'article L. 141-1 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Les dispositions de l'article L. 010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, celles de l'article L. 281-1 et celles des articles L. 291-2 à L. 291-5 sont applicables à l'entreprise, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détache un salarié sur le territoire national. »

b) Après l'alinéa 1^{er}, sont ajoutés trois nouveaux alinéas ayant la teneur suivante :

« Il en est de même pour l'entreprise de travail intérimaire, sauf que les dispositions de l'article L. 010-1, point 11, s'appliquent également à celle-ci. »

« Les dispositions du titre IV s'appliquent à l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, à l'exception de celle de la marine marchande maritime.

Elles ne portent pas atteinte à l'exercice des droits fondamentaux des salariés détachés, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations du travail. Elles ne portent pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives. »

c) L'ancien alinéa 2 devenant l'alinéa 5 est modifié comme suit :

« L'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie prévue à l'article L. 010-1, point 2, 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 ou la profession par application d'une convention collective déclarée d'obligation générale. »

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} est remplacé comme suit :

« L'entreprise visée au paragraphe 1^{er} peut détacher temporairement un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, à condition qu'il existe une relation de travail entre cette entreprise et le salarié détaché pendant la période de détachement. »

b) L'alinéa 2 est remplacé comme suit :

« Le détachement est réalisé :

1. soit pour le compte et sous la direction de l'entreprise visée au paragraphe 1^{er} 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 sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ;
2. soit dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi ;
3. soit, sans préjudice de l'application du titre III du livre premier, par une entreprise de travail intérimaire ou par une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. »

3° A la suite du paragraphe 2 sont insérés les paragraphes *2bis* et *2ter* ayant la teneur suivante :

« (*2bis*) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, peut détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exercer temporairement une activité sur le territoire national, à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition et le salarié détaché pendant la période de détachement.

L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre, met un salarié à disposition conformément à l'alinéa 1^{er}, est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1^{er}.

(*2ter*) Les détachements visés aux paragraphes 2 et *2bis* doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestation 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. »

4° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) Le terme « prestations » au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

b) Les termes « du paragraphe (1), et du paragraphe (2) » sont remplacés par les termes « des paragraphes 1^{er} à 2^{ter} ».

5° Le paragraphe 5 est complété par un alinéa ayant la teneur suivante :

« Lorsque, suite à l'évaluation globale visée à l'alinéa 1^{er}, il est établi que le salarié a été détaché à tort ou frauduleusement au sens de l'article L. 141-1, ce salarié est soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi. »

Art. 3. L'article L. 141-2 du même code est modifié comme suit :

1° Un paragraphe de la teneur suivante est inséré, devenant le nouveau paragraphe 1^{er} :

« (1) L'entreprise qui, au sens de l'article L. 141-1, détache pendant une durée supérieure à douze mois un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, est soumise à compter du treizième mois, à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi, à l'exception des matières suivantes :

1. les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
2. les régimes complémentaires de pension.

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des salariés détachés concernés.

La notion de « la même tâche au même endroit » visée à l'alinéa 2 est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

La durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur notification dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

2° L'ancien paragraphe 1^{er} devient le nouveau paragraphe 2.

3° Au nouveau paragraphe 2, les termes « paragraphe (1), » sont supprimés.

4° L'ancien paragraphe 2 devient le nouveau paragraphe 3.

5° Au nouveau paragraphe 3, le chiffre « (1) » du paragraphe y visé est remplacé par le chiffre « 2 ».

Art. 4. L'article L. 141-3 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) 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 de la rémunération visée à l'article L. 010-1, point 2, dans la mesure où elles ne sont pas payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. Sans préjudice de l'article L. 010-1, point 16, l'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, rembourse ces dépenses aux salariés détachés concernés.

L'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale applicables à la relation de travail, déterminent les éléments des allocations qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération. »

2° Il est ajouté un paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) Les allocations ou le remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture visées à l'article L. 010-1, point 16, s'appliquent aux seules dépenses encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail. »

Art. 5. À la suite de l'article L. 141-3 du même code, est ajouté un article L. 141-3bis qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 141-3bis. L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les informations sur les conditions en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV. ».

Art. 6. À l'article L. 141-4 du même code, les termes « d'emploi et de travail » sont remplacés par les termes « de travail et d'emploi ».

Art. 7. L'article L. 142-1 du même code est modifié comme suit :

1° L'alinéa 2 prend la teneur suivante :

« Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-2 et L. 291-3 constatées par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressées au directeur de l'Inspection du travail et des mines. ».

2° L'alinéa 4 est modifié comme suit :

- a) Entre les termes « les autorités » et les termes « d'autres Etats » sont insérés les termes « ou organismes ».
- b) Entre les termes « d'autres Etats, » et les termes « qui assument des tâches » sont insérés les termes « y compris les autorités publiques ».

3° L'alinéa 5 prend la teneur suivante :

« Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées de ces autorités ou organismes, désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes, relatives à la mise à disposition transnationale de salariés. Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas éventuels d'activités transnationales illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail, comme les cas transnationaux de travail non déclaré ou de faux indépendants liés au détachement de salariés. »

4° Entre l'alinéa 5 et l'alinéa 6 est inséré un nouvel alinéa de la teneur suivante :

« Lorsque les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ne sont pas en possession des informations sollicitées par les membres de l'Inspection du travail et des mines, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes dudit territoire. De même, lorsque l'Inspection du travail et des mines n'est pas en possession des informations demandées par les autorités ou organismes compétents étrangers, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes du Grand-Duché de Luxembourg. »

5° L'ancien alinéa 6 devient le nouvel alinéa 7.

Art. 8. L'article L. 142-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

i) Les termes « , 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 » sont remplacés par les termes « visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} ».

ii) Le point 3 prend la teneur suivante :

« 3. la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services; ».

iii) Le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg; ».

iv) Après le point 4, est inséré un point 4*bis* ayant la teneur suivante :

« 4*bis*. la nature des services; ».

v) Le point 5 prend la teneur suivante :

« 5. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, nationalité et profession du salarié détaché; ».

vi) Au point 6, le point final est remplacé par un point-virgule.

vii) A la suite du point 6 est inséré un point 7 de la teneur suivante :

« 7. les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant; ».

viii) A la suite du point 7 est inséré un point 8 ayant la teneur suivante :

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

b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :

i) Les termes « de lieu ou d'objet du travail » sont remplacés par les termes « de la personne de référence visée à l'alinéa 1^{er}, point 2, ou du lieu d'hébergement visé au point 8 du même alinéa, ».

ii) Le terme « prestations » au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

2° Après le paragraphe 1^{er} est inséré un paragraphe *1bis* ayant la teneur suivante :

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

3° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) Les termes « aux articles L.141-1 et L.141-2 » sont remplacés par les termes « à l'article L. 141-1 ».

b) Entre les termes « paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} » et les termes « à l'Inspection du travail et des mines » sont insérés les termes « et, le cas échéant, celle visée au paragraphe *1bis* ».

c) Les termes « cette déclaration » au singulier sont remplacés par les termes « ces déclarations » au pluriel.

d) Les termes « du même alinéa » sont remplacés par « du paragraphe 1^{er} ».

e) A l'alinéa 1^{er}, les termes « et, le cas échéant, » sont remplacés par « ou ».

f) Deux nouveaux alinéas de la teneur suivante sont insérés à la suite de l'alinéa 1^{er} :

« A défaut de remise par l'entreprise visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou par l'entreprise de travail intérimaire visée à l'article L. 142-2, paragraphe *1bis* d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1^{er} dès le commencement du détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les huit jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1^{er}, points 1, 3, 4, *4bis* et 7, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Les dispositions prévues aux alinéas 1^{er} et 2 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. »

4° À la suite du paragraphe 2 est inséré un paragraphe 3 ayant la teneur suivante :

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

1. du détachement de ce salarié ;

2. des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération. »

5° À la suite du paragraphe 3 est inséré un paragraphe 4 ayant la teneur suivante :

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

6° À la suite du paragraphe 4 est inséré un paragraphe 5 ayant la teneur suivante :

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

Art. 9. L'article L. 142-3 du même code est modifié comme suit :

1° Les termes « 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, » sont remplacés par les termes « visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} ».

2° Le point 1 prend la teneur suivante :

« 1. une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition; ».

3° Au point 11, le signe de ponctuation « . » est remplacé par celui de « ; ».

4° A la suite du point 11, un nouveau point 12 de la teneur suivante est inséré :

« 12. une copie du registre relatif à l'hébergement visé à l'article L. 291-3; ».

5° A la suite du nouveau point 12, un nouveau point 13 de la teneur suivante est inséré :

« 13. une copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, ainsi qu'une copie du document reprenant les montants de ces dépenses. ».

Art. 10. L'article L. 143-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

Est ajouté un alinéa 4 ayant la teneur suivante :

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

2° À la suite du paragraphe 2 est inséré un paragraphe 2*bis* ayant la teneur suivante :

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

3° Le paragraphe 5 est modifié comme suit :

a) Entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2, un nouvel alinéa de la teneur suivante est inséré :

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

b) L'ancien alinéa 2 devient le nouvel alinéa 3.

4° À la suite du paragraphe 5 est inséré un paragraphe 6 ayant la teneur suivante :

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

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

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

Art. 11. Le livre premier, titre IV, du même code est complété par un chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante :

« Chapitre V.– Dispositions finales

Art. L. 145-1. Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi du xx.xx.xxxx portant modification 1° du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2° de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de – la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ; – la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ; – la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ; – la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ; – la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale ».

Art. 12. Le livre II du même code est complété par un titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » ayant la teneur suivante :

« Titre IX – Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel

Art. L. 291-1. Aux fins du présent titre, on entend par :

- 1° « salarié » : tout salarié tel que défini à l'article L. 121-1, ainsi que le stagiaire, l'apprenti et l'élève et l'étudiant occupé pendant les vacances scolaires;
- 2° « employeur » : toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise;
- 3° « logement » : un immeuble ou une partie d'un immeuble destiné à l'habitation, comprenant au moins une pièce de séjour, une niche de cuisine et une salle de bain avec toilettes;
- 4° « chambre » : une chambre meublée ou non-meublée servant à des fins d'habitation dans un immeuble dont la cuisine, la pièce de séjour ou la salle de bain sont situées à l'extérieur de la chambre et destinées à un usage collectif seulement;
- 5° « occupant » : le salarié résidant dans un logement ou dans une chambre;
- 6° « exploitant » : la personne physique ou morale qui est gérante du logement ou de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation;
- 7° « propriétaire » : la personne physique ou morale qui a la pleine propriété du logement ou de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation. »

Art. L. 291-2. (1) Les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 010-1, point 16, les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés au paragraphe 1^{er} sont intégralement pris en charge par l'employeur.

(3) L'hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

(4) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du fait qu'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes 1^{er} à 3 ou des règlements et des arrêtés pris en leur exécution, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur de ce salarié 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.

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 à l'alinéa 1^{er}, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les alinéas 1^{er} à 4, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible de l'amende administrative prévue à l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}.

Les dispositions prévues aux alinéas 1^{er} à 5 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.

Art. L. 291-3. (1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant les mentions suivantes pour chaque occupant :

- 1° le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, nationalité et numéro de la pièce d'identité du salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
- 2° le lieu d'hébergement et, le cas échéant, le numéro de la chambre de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement;
- 3° le montant des dépenses relatives à l'hébergement;
- 4° le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1^{er} est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 291-4. Lorsque la sécurité ou la santé du salarié est gravement compromise, ou risque de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

En cas de nécessité, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties du logement ou de la chambre fermés qui est ou qui risque de devenir la cause de dangers pour le salarié.

Les mesures visées aux alinéas 1^{er} et 2 conservent leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de l'inspecteurat du travail.

Le salarié ne peut subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, suite à une fermeture d'un logement ou d'une chambre consécutive à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

En cas de décision de fermeture d'un logement ou d'une chambre, il appartient à l'employeur de pourvoir au relogement de l'occupant. A défaut, l'exploitant ou à défaut, le propriétaire y pourvoit pour le compte et aux frais de l'employeur.

Les coûts liés au relogement comprennent les frais de déménagement, les frais d'huissier et les frais de loyers qui en résultent.

Le relogement de l'occupant concerné par une fermeture au sens de l'alinéa 5 est pris en charge par l'employeur ou à défaut, par l'exploitant ou le propriétaire, dans la limite des droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle le liant à son employeur.

Art. L. 291-5. Toute infraction aux dispositions des articles L. 291-2 et L. 291-3, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en leur exécution est passible d'être punie des sanctions administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1^{er} et 5.

Art. 13. L'article L. 614-3 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1^{er}, alinéa 3 est complété, à la suite des termes « qui servent à l'habitation », des termes « , y compris les logements visés à l'article L. 291-2 ».

2° Au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, les termes « dans les locaux visés à l'alinéa 3 » sont insérés entre les termes « à la visite domiciliaire » et les termes « entre six heures et demie ».

Art. 14. La loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée; la loi générale des impôts («Abgabenordnung»); la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes; la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines; la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale est modifiée comme suit :

1° A l'article 15, le texte actuel est précédé d'un chiffre 1 entre accolades « (1) » pour former le paragraphe 1^{er}.

2° A la suite de l'article 15, paragraphe 1^{er}, est inséré un nouveau paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) En vue de la vérification de l'exacte perception de la TVA, l'Inspection du travail et des mines transmet par voie électronique à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA (i) les données relatives aux avis préalables en relation avec les chantiers situés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, (ii) les données relatives aux entreprises ayant recours au détachement de salariés au départ ou à destination du Grand-Duché de Luxembourg, et (iii) les informations et les pièces relatives aux abus constatés en matière de travail clandestin. »

Luxembourg, le 3 décembre 2020

Le Président-Rapporteur,
Georges ENGEL

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7516

SEANCE

du 09.12.2020

BULLETIN DE VOTE (2)**Projet de loi N°7516**

Nom des Députés	Vote			Procuration (nom du député)	Nom des Députés	Vote			Procuration (nom du député)
	Oui	Non	Abst.			Oui	Non	Abst.	

CSV

Mme ADEHM	Diane	x			M. MISCHO	Georges	x		
Mme ARENDT (ép. KEMP)	Nancy	x			Mme MODERT	Octavie	x		
M. EICHER	Emile	x			M. MOSAR	Laurent	x		
M. EISCHEN	Félix	x		(ARENDT ép. KEMP Nancy)	Mme REDING	Viviane	x		
M. GALLES	Paul	x			M. ROTH	Gilles	x		
M. GLODEN	Léon	x			M. SCHAAF	Jean-Paul	x		
M. HALSDORF	Jean-Marie	x			M. SPAUTZ	Marc	x		
Mme HANSEN	Martine	x			M. WILMES	Serge	x		
Mme HETTO-GAASCH	Françoise	x			M. WISELER	Claude	x		
M. KAES	Aly	x			M. WOLTER	Michel	x		
M. LIES	Marc	x		(ADEHM Diane)					

déi gréng

Mme AHMEDOVA	Semiray	x			Mme GARY	Chantal	x		
M. BACK	Carlo	x			M. HANSEN	Marc	x		
M. BENOY	François	x			Mme LORSCHÉ	Josée	x		
Mme BERNARD	Djuna	x			M. MARGUE	Charles	x		
Mme EMPAIN	Stéphanie	x							

LSAP

Mme ASSELBORN-BINTZ	Simone	x			M. DI BARTOLOMEO	Mars	x		
M. BIANCALANA	Dan	x			M. ENGEL	Georges	x		
Mme BURTON	Tess	x			M. HAAGEN	Claude	x		
Mme CLOSENER	Francine	x			Mme HEMMEN	Cécile	x		
M. CRUCHTEN	Yves	x			Mme MUTSCH	Lydia	x		

DP

M. ARENDT	Guy	x			M. GRAAS	Gusty	x		
M. BAULER	André	x			M. HAHN	Max	x		
M. BAUM	Gilles	x			Mme HARTMANN	Carole	x		
Mme BEISSEL	Simone	x			M. KNAFF	Pim	x		
M. COLABIANCHI	Frank	x			M. LAMBERTY	Claude	x		
M. ETGEN	Fernand	x			Mme POLFER	Lydie	x		(BAUM Gilles)

ADR

M. ENGELEN	Jeff	x			M. KEUP	Fred	x		
M. KARTHEISER	Fernand	x			M. REDING	Roy	x		(ENGELEN Jeff)

déi Lénk

M. BAUM	Marc	x			M. WAGNER	David	x		
---------	------	---	--	--	-----------	-------	---	--	--

Piraten

M. CLEMENT	Sven	x			M. GOERGEN	Marc	x		
------------	------	---	--	--	------------	------	---	--	--

Votes personnels	Vote		
	Oui	Non	Abst.
Votes personnels	56	0	0
Votes par procuration	4	0	0
TOTAL	60	0	0

Le Président:



Le Secrétaire général:



7516/08

N° 7516⁸**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2020-2021

PROJET DE LOI

portant modification :

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

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(15.12.2020)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 9 décembre 2020 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

portant modification :

1. du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;
2. de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforce-

ment des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de

- la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;
- la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ;
- la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ;
- la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ;
- la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 9 décembre 2020 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 17 juillet et 27 octobre 2020 ;

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 à l'unanimité des 14 votants, le 15 décembre 2020.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agy DURDU

09



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 03 décembre 2020

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. Volet Travail

- 7516 **Projet de loi portant modification :**
1. du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;
 2. de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de
 - la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;
 - la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ;
 - la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ;
 - la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ;
 - la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel
- Examen et approbation du projet de rapport

2. Volet Sécurité sociale (à partir de 10:40 heures)

- 7714 **Projet de loi modifiant la loi du 10 juillet 2020 portant prorogation de la dérogation aux dispositions des articles 3, 6, 7 et 9 de la loi du 1er août 2019 concernant les mutuelles**
- Rapporteur : Monsieur Georges Engel
- Examen de l'avis du Conseil d'État (01.12.2020)

3. Divers

*

Présents : M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Claude Lamberty remplaçant M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Marc Spautz

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale

M. Abilio Fernandes, du Ministère de la Sécurité sociale

Mme Nadine Entringer, du groupe politique LSAP, assistante au rapporteur-volet Sécurité sociale

Mme Vanessa Tarantini, du groupe politique LSAP, assistante au rapporteur-volet Travail

M. Joé Spier, M. Yann Flammang, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Gilles Roth

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Volet Travail

7516 **Projet de loi portant modification :**

1. du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;

2. de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de

- la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;

- la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ;

- la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ;

- la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ;

- la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale

Monsieur le Président-Rapporteur, Georges Engel, évoque brièvement les aspects saillants du projet de loi 7516, dont fait état le projet de rapport. Le noyau dur de mesures de protection en faveur des travailleurs en

détachement est élargi par ce projet de loi. La situation des travailleurs intérimaires qui font l'objet d'un détachement est améliorée. Le projet de loi précise qu'au-delà d'un détachement de 12 mois, respectivement de 18 mois, s'applique le droit commun aux salariés détachés. Monsieur le Rapporteur rappelle par ailleurs que la commission parlementaire avait soumis une série d'amendements au Conseil d'État.

Les membres de la commission approuvent à l'unanimité le projet de rapport relatif au projet de loi 7516 sous rubrique. La commission propose un « petit » modèle 1 pour le débat en séance plénière.

2. Volet Sécurité sociale (à partir de 10:40 heures)

7714 Projet de loi modifiant la loi du 10 juillet 2020 portant prorogation de la dérogation aux dispositions des articles 3, 6, 7 et 9 de la loi du 1er août 2019 concernant les mutuelles

Concernant l'avis du Conseil d'État relatif au projet de loi 7714 sous rubrique, Monsieur le Président Georges Engel constate que la Haute Corporation n'a pas d'observation à faire quant au fond du texte et se limite à faire une minime observation d'ordre légistique. La commission décide de faire sienne ladite observation.

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, rappelle qu'il a fait une présentation du projet de loi lors d'une réunion précédente de la commission. Il salue le fait que le Conseil d'État n'ait pas fait d'observation quant au fond, relative au projet de loi. L'orateur rappelle l'urgence qui existe pour adopter rapidement un projet de rapport.

Monsieur le Président propose qu'un projet de rapport figurera sur l'ordre du jour de la prochaine réunion de la commission parlementaire, prévue pour le lundi, 7 décembre 2020. Si ledit rapport y est adopté, il sera possible de procéder au vote de la loi dans la réunion plénière de mercredi, 9 décembre 2020.

Monsieur le Président constate qu'un modèle de base avait déjà été proposé pour le débat en séance plénière.

3. Divers

Monsieur le Député Marc Spautz demande d'obtenir des informations relatives à la situation auprès de l'entreprise GUARDIAN. L'orateur salue le fait qu'il semble y avoir un accord sur un plan de maintien dans l'emploi.

Monsieur le Président Georges Engel suggère de mettre ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la commission parlementaire, qui aura lieu le 7 décembre 2020. Devra également figurer à l'ordre du jour de cette réunion l'approbation d'un projet de rapport relatif au projet de loi 7719 concernant l'augmentation du salaire social minimum.

Luxembourg, le 6 janvier 2021

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel

08



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 26 novembre 2020

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 16 novembre 2020 et de la réunion jointe du 22 octobre 2020**
2. **Volet Sécurité sociale – de 10:30 à 10:45**
 - 7678 **Projet de loi autorisant la participation de l'État au financement des mesures prises en charge par l'assurance maladie-maternité dans le cadre de la crise sanitaire due à la pandémie Covid-19 et modifiant la loi modifiée du 20 décembre 2019 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2020**
 - Rapporteur : Monsieur Mars Di Bartolomeo
 - Examen et approbation du projet de rapport
3. **Volet Travail – à partir de 10:45**
 - 7516 **Projet de loi portant modification :**
 1. du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;
 2. de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de
 - la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;
 - la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ;
 - la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ;
 - la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ;
 - la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale

- Désignation d'un Rapporteur
- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État (27.10.2020)

4. Divers

*

Présents : M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, Mme Diane Adehm remplaçant M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Sven Clement, observateur délégué

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Abilio Fernandes, du Ministère de la Sécurité sociale
Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nadine Entringer, du groupe politique LSAP, assistante au rapporteur-volet Sécurité sociale

Mme Vanessa Tarantini, du groupe politique LSAP, assistante au rapporteur-volet Travail

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Jean-Marie Halsdorf

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. **Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 16 novembre 2020 et de la réunion jointe du 22 octobre 2020**

La commission approuve les projets de procès-verbal sous rubrique.

2. **Volet Sécurité sociale – de 10:30 à 10:45**

7678 **Projet de loi autorisant la participation de l'État au financement des mesures prises en charge par l'assurance maladie-maternité dans le cadre de la crise sanitaire due à la pandémie Covid-19 et modifiant la loi modifiée du 20 décembre 2019 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2020**

Monsieur le Député Mars Di Bartolomeo présente, en sa qualité de

Rapporteur, le projet de rapport relatif au projet de loi 7678. Il explique que le projet de rapport suit une trame classique et reflète les discussions et explications relatives au projet de loi. L'orateur constate que la Caisse Nationale de Santé (CNS) était en mesure de préfinancer les différentes mesures relatives à la crise pandémique en raison d'une bonne situation financière et en raison des mécanismes de prise en charge propres à la CNS. L'orateur estime qu'il est normal que la CNS soit remboursée. Tel est l'objet du projet de loi 7678. Le transfert de 385 millions d'euros de l'État vers la CNS approche de près les dépenses effectives occasionnées dans le chef de la CNS dans le contexte de préfinancement des mesures anti-Covid-19.

Monsieur le Député Marc Spautz demande que le rapport écrit, ou sinon, le rapport oral, mentionne que le bilan financier à la base dudit transfert, est arrêté au 31 octobre 2020. L'orateur estime que le transfert qui fait l'objet du projet de loi 7678 constitue une première étape et qu'il n'est pas exclu qu'une seconde étape suivra.

Monsieur le Rapporteur et Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, estiment qu'il appartient aux membres de la commission parlementaire de décider d'un tel ajout au rapport. Monsieur le Ministre signale que le 31 octobre 2020 est certes la date par rapport à laquelle se situent les estimations, mais il donne aussi à considérer que ces estimations contiennent une certaine marge par rapport aux derniers décomptes attendus.

Il est décidé que le rapport écrit fera référence à la date du 31 octobre 2020.

La commission parlementaire adopte à l'unanimité le projet de rapport relatif au projet de loi 7678. La commission propose un modèle de base pour le débat en séance plénière.

3. Volet Travail – à partir de 10:45

7516 Projet de loi portant modification :

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

Monsieur le Président de la commission, Georges Engel, constate que l'avis

complémentaire du Conseil d'État signale que toutes les oppositions formelles faites par la Haute Corporation dans son avis initial à l'égard du projet de loi 7516 ont pu être retirées.

Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch, salue le fait que le Conseil d'État était en mesure de retirer les cinq oppositions formelles qu'il avait faites.

Monsieur le Ministre passe ensuite en revue les 15 amendements parlementaires qui avaient été soumis au Conseil d'État en date du 2 octobre 2020.

L'amendement 1 visait l'article 1^{er}, point 2°, du projet de loi qui modifie l'article L. 010-1, point 2. Il tenait compte des observations formulées par le Conseil d'État dans son avis initial en employant la notion de « rémunération », et en précisant qu'elle correspond aux « taux de salaires minima ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ». Suite à cet amendement, le Conseil d'État était en mesure de lever son opposition formelle pour transposition incomplète de la directive 2018/957.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État remarque que suite à la modification de l'article L. 010-1, point 2, il faut également modifier l'article 4, point 1°, du projet de loi en remplaçant à l'article L. 141-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, première phrase, les termes « salaire minimum visé » par les termes « rémunération visée ».

La commission parlementaire entend suivre la suggestion prémentionnée du Conseil d'État.

L'amendement 2 a supprimé à l'article 2 du projet de loi le point 8° initial qui définissait la notion de salaire social minimum. Il s'agit d'une conséquence logique à la modification de l'article L. 010-1, point 2 par le projet de loi. Le Conseil d'État ne fait pas d'observation à cet égard.

L'amendement 3 a visé l'article 3, point 1°, du projet de loi qui modifie l'article L. 141-2, en y intégrant un nouveau paragraphe 1^{er}. Il supprime la condition supplémentaire liée à la justification requise en vue de la prolongation de la période de détachement et remplace la notion de « requête » par celle de « notification », que le Conseil d'État avait jugée non-conforme à la directive. Suite à cet amendement, le Conseil d'État lève son opposition formelle pour transposition non-conforme de la directive 2018/957.

L'amendement 4 a supprimé à l'article 8, point 1° du projet de loi la lettre i) initiale alors que « les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture » sont reprises à suffisance au sein du document à fournir conformément à l'article L. 142-3 point 13 nouveau. Le Conseil d'État n'avait pas d'observation à faire à l'égard de l'amendement 4.

L'amendement parlementaire 5 visait à ajouter une lettre e) à l'article 8, point

4° initial, devenu le point 3°, afin d'apporter une modification de nature rédactionnelle à l'article L. 142-2, paragraphe 2, alinéa 1^{er}.

Par rapport à cet amendement, le Conseil d'État s'interroge dans son avis complémentaire si le fait de remplacer les termes « et, le cas échéant, » par le terme « ou », porte sur la première occurrence ou sur la deuxième occurrence desdits termes ou bien si elle porte sur les deux occurrences des termes.

Vu que le Conseil d'État ne formule pas d'opposition formelle sur ce point, la commission parlementaire maintient le texte tel qu'amendé qui porte effectivement sur les deux occurrences. Il est à noter à ce sujet que l'amendement relatif à l'article 8, point 3°, lettre f), dans sa teneur amendée, précise désormais à l'article L. 142-2, paragraphe 2, alinéa 2, qu'il s'agit de deux déclarations différentes, une à effectuer par l'entreprise détachante, respectivement sous-traitante [...] et une à effectuer, le cas échéant, par l'entreprise de travail intérimaire. Il s'ensuit que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec l'entreprise détachante est tenu de vérifier auprès de cette dernière et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, de même qu'auprès de l'entreprise de travail intérimaire impliquée, que chacun d'eux a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration de détachement à l'Inspection du travail et des mines. En effet, l'utilisation du terme « ou » est à comprendre comme « et/ou » et impose donc au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre de vérifier si la déclaration de détachement a été effectuée individuellement par chacune des entreprises impliquées.

La commission décide de mettre les explications ci-devant en exergue dans le rapport écrit du projet de loi 7516.

L'amendement 6 était relatif à l'article 8, point 3°, lettre f), dans sa teneur amendée, qui précise désormais à l'article L. 142-2, paragraphe 2, alinéa 2, qu'il s'agit de deux déclarations différentes et augmente le délai de communication des informations visées à l'alinéa 3 précité de trois jours à huit jours. Étant donné que, par ce fait, le délai estimé trop court par le Conseil d'État a été prolongé de trois à huit jours l'amendement 6 n'appelle plus d'observations de la Haute Corporation.

L'amendement 7 a supprimé le point 1 initial de l'article 10 du projet de loi relatif à l'article L. 143-2. Dans son premier avis, le Conseil d'État avait noté que les infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2 du Code du travail encouraient tant des sanctions pénales qu'une sanction administrative. Ce cumul de sanctions pénales et administratives pose cependant problème au regard du principe « *non bis in idem* » et est interdit suivant la jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme en vertu du Protocole n° 7 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Sous peine d'opposition formelle, le Conseil d'État avait dès lors demandé au législateur de faire un choix entre sanctions pénales et sanctions administratives.

L'amendement 8 a supprimé le point 7a) initial de l'article 10 du projet de loi relatif à l'article L. 143-2. Dans son premier avis, le Conseil d'État avait souligné que les infractions aux dispositions d'ordre public visées à l'article L. 010-1, aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2 pouvaient également être sanctionnées par une cessation des travaux qui constitue une

sanction administrative alors que les infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2 étaient également passibles de sanctions pénales en vertu de l'article L. 291-3, dans sa teneur proposée. Ceci avait de nouveau mené à un cumul des sanctions pénales et des sanctions administratives par rapport auquel le Conseil d'État s'était formellement opposé.

L'amendement 9 a porté sur l'article 12 du projet relatif à l'article L. 291-3 initial. Il prévoyait de supprimer les sanctions administratives et pénales y prévues en cas d'infractions aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2, devenus les articles L. 291-2 et L. 291-3, et de renvoyer aux seules peines administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1^{er} et 5, du Code du travail étant donné que le cumul des peines qui y était initialement prévu avait suscité une opposition formelle du Conseil d'État.

Par le fait des amendements 7, 8 et 9, les oppositions formelles prémentionnées ont pu être levées.

Les amendements parlementaires 10 à 14 ne suscitent pas d'observations du Conseil d'État.

L'amendement 10 introduit à l'article 12 du projet de loi un nouvel article L. 291-1 contenant un certain nombre de définitions permettant de conférer une plus grande sécurité juridique au texte du projet.

L'amendement 11 a traité d'une renumérotation ainsi qu'à la correction de certaines erreurs de références notamment à l'article L. 291-1 initial devenu l'article L. 291-2.

L'amendement 12 ajoute quelques précisions (registre à établir pour chaque occupant, numéro de la pièce d'identité...) à l'article L. 291-2 initial devenu l'article L.291-3.

L'amendement 13 introduit à l'article 12 du projet de loi un nouvel article L. 291-4 qui entend préciser les mesures pouvant être prises en cas de non-respect des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité.

L'amendement 14 complète le projet de loi par un nouvel article 14 qui modifie la loi du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens [...] permettant de lutter plus efficacement contre la fraude moyennant la communication des données relatives aux avis préalables en relation avec les chantiers situés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, des données relatives aux entreprises ayant recours au détachement de salariés au départ respectivement à destination du Grand-Duché de Luxembourg et des données relatives aux abus constatés en matière de travail clandestin par l'Inspection du travail et des mines à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA.

La commission parlementaire désigne ensuite son Président, Monsieur Georges Engel, comme Rapporteur du projet de loi 7516.

4. Divers

Il n'y a pas d'élément discuté sous le point « divers ».

Luxembourg, le 6 janvier 2021

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 24 septembre 2020

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. 7516 **Projet de loi portant**
1.transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;
2. modification du Code du travail

- Désignation d'un rapporteur
- Adoption des amendements proposés (suite de la réunion du 14.09.2020)
2. **Divers**

*

Présents : M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Georges Engel, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Sven Clement, observateur délégué

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, M. Gary Tunsch, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Vanessa Tarantini, Assistante du rapporteur, groupe parlementaire LSAP

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 7516 Projet de loi portant

1.transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;

2. modification du Code du travail

Monsieur le Président Georges Engel rappelle l'objet de la présente réunion de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Lors d'une précédente réunion, le 14 septembre 2020, les amendements proposés par le Ministère du Travail, relatifs au projet de loi 7516 sur le détachement, furent examinés un à un. Les propositions d'amendements relatives à la question des sanctions applicables en matière de détachement n'ont pas pu être évacuées entièrement. Il s'agissait en l'occurrence d'apporter une réponse à une opposition formelle de la part du Conseil d'État qui critiquait le fait que la loi en projet prévoit deux sanctions cumulatives pour une seule et même infraction, ce qui n'est pas admissible. Il convenait dès lors de se décider entre des sanctions purement pénales ou purement administratives. Le Ministère du Travail avait suggéré de retenir uniquement des sanctions purement administratives, notamment afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle et afin de tenir compte d'un certain nombre de contraintes pratiques relatives aux situations de détachement de travailleurs étrangers. Parmi les membres de la commission, les représentants du groupe politique CSV avaient demandé qu'on leur accorde un temps de réflexion afin de leur permettre de déterminer une position à ce sujet. Afin de permettre au CSV de se prononcer sur le résultat de la concertation interne à ce groupe politique, Monsieur le Président donne la parole à Monsieur le Député Gilles Roth.

Monsieur le Député Gilles Roth présente la position du groupe politique CSV. Il estime qu'en effet, l'observation et, partant, l'opposition formelle du Conseil d'État sont pertinentes car il n'est pas admissible qu'une seule et même infraction soit passible de deux sanctions cumulées distinctes. Par ailleurs, l'orateur explique que sur le fond, il s'agit d'assurer la salubrité et la sécurité des logements habités par des salariés en détachement. Pour des raisons d'ordre pratique, il convient de procéder le cas échéant par des sanctions administratives plutôt que par des sanctions pénales. Le groupe politique CSV soutient en conséquence la proposition d'amendements faite par le Ministère du Travail et se prononce en faveur de sanctions administratives au détriment de sanctions pénales.

Monsieur le Député Marc Baum, qui avait lors de la réunion du 14 septembre 2020 exprimé le souhait d'appliquer des sanctions plus sévères, accepte sans enthousiasme la solution proposée par le Ministère du Travail, à savoir des sanctions administratives au lieu de sanctions pénales.

Monsieur le Président Georges Engel demande aux membres de la commission s'ils sont d'accord avec l'ensemble des propositions d'amendements relatives au projet de loi 7516, faites par le Ministère du Travail. Dans ce cas, une lettre d'amendements parlementaires sera rédigée

sur cette base et envoyée au Conseil d'État. Les membres de la commission expriment unanimement leur accord.

2. Divers

Aucun élément n'est soulevé sous le point « divers ».

Luxembourg, le 7 octobre 2020

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 14 septembre 2020

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 2, 13 et 16 juillet 2020 et de la réunion jointe du 20 juillet 2020**
2. **7516** **Projet de loi portant**
 1. **transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;**
 2. **modification du Code du travail**
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'État du 17.07.2020, des avis des chambres professionnelles et d'une série d'amendements gouvernementaux
3. **Divers**

*

Présents : M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, Mme Diane Adehm remplaçant M. Marc Spautz

M. Sven Clement, observateur délégué

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Gary Tunsch, M. Tom Oswald, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Vanessa Tarantini, Assistante du rapporteur, groupe parlementaire LSAP

M. Joé Spier, Mme Monique Faber, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Marc Spautz

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 2, 13 et 16 juillet 2020 et de la réunion jointe du 20 juillet 2020

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

2. 7516 Projet de loi portant
1.transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;
2. modification du Code du travail

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Monsieur Georges Engel, rappelle que l'objet du projet de loi 7516 consiste à transposer une directive européenne relative au détachement des travailleurs en droit national. L'orateur rappelle qu'une note ainsi que des suggestions d'amendements ont été adressés de la part du Ministre du Travail aux membres de la commission parlementaire. Les amendements suggérés tiennent compte des avis des chambres professionnelles et de l'avis du Conseil d'État du 17 juillet 2020.

Avant d'entamer l'examen du projet de loi 7516, Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch, évoque les mauvaises nouvelles pour l'emploi qui proviennent de différentes entreprises, à savoir ArcelorMittal, Luxguard et éventuellement aussi Luxair. Monsieur le Ministre signale qu'il aura une entrevue l'après-midi du 14 septembre 2020 avec les responsables d'ArcelorMittal et qu'il en informera en détail les membres de la présente commission parlementaire ainsi que de la Commission de l'Économie, le lendemain, mardi le 15 septembre 2020.

Concernant le projet de loi 7516, Monsieur le Ministre rappelle qu'il vise à transposer une directive européenne. En l'occurrence, le noyau dur des dispositions à respecter par les employeurs qui détachent leurs travailleurs dans un pays étranger est renforcé, notamment en ce qui concerne les conditions d'hébergement et la prise en charge des frais liés au logement, au voyage et à la nourriture des travailleurs détachés. La définition des éléments de rémunération est davantage précisée.

Un **premier amendement** proposé concerne une opposition formelle formulée par le Conseil d'État dans son avis du 17 juillet 2020, dans le contexte de l'article 1^{er}, point 2, du projet de loi.

En effet, le Conseil d'État remarque que le salaire social minimum n'est jamais fixé par une convention collective, mais par le Code du travail et que la

convention collective fixe tout au plus un salaire supérieur au salaire social minimum.

Au lieu de se référer aux termes « salaire social minimum », le Conseil d'État remarque que la formulation proposée par la Chambre des salariés « taux de salaire minima » aurait l'avantage de reprendre la terminologie employée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

Par ailleurs, le Conseil d'État s'interroge sur la formulation « salaire social minimum » par rapport à la notion de « rémunération » employée par la directive (UE) 2018/957 qui concerne tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

Par rapport à l'opposition formelle formulée par le Conseil d'État pour transposition incomplète de la directive (UE) 2018/957, il est proposé de modifier l'article L. 010-1, point 2, comme suit :

~~« 2. au salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 224-1 à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ; »~~

Les membres de la commission parlementaire sont d'accord pour procéder de la sorte.

L'**amendement 2** est proposé dans le contexte de l'article 2, point 8 initial du projet de loi. Il s'agit d'un corollaire technique découlant du premier amendement présenté ci-avant.

En effet, le Conseil d'État ne formule pas d'observations par rapport à ce point mais étant donné qu'il est proposé de modifier l'article L. 010-1, point 2, comme suit : « 2. *à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie;* », l'article L. 141-1, paragraphe 7, devient superfétatoire et il est proposé de le supprimer, de même que la phrase liminaire y afférente.

La commission parlementaire fait sienne cette suggestion d'amendement.

L'**amendement 3** est proposé dans le contexte de l'article 3, point 1^o du projet de loi.

A cet endroit, le Conseil d'État remarque que la directive à transposer prévoit une « notification motivée » et non une « requête motivée ». De même elle

n'exige pas que l'exécution de la prestation soit justifiée. Vu que de ce fait le projet de loi est plus restrictif que la directive, le Conseil d'État formule une opposition formelle.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, il est suggéré de suivre le Conseil d'État et de modifier l'article L. 141-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, comme suit :

« ~~Lorsque l'exécution de la prestation le justifie, il~~ La durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur requête notification dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

Une discussion au sujet de ce choix a ensuite lieu au sein de la commission parlementaire. Monsieur le Député Charles Margue demande pour quelle raison le ministère avait d'abord prévu une « requête » dans son projet de loi. Monsieur le Ministre explique qu'il s'attend à une motivation sérieuse si l'exécution d'une prestation dépasse le délai de 12 mois, ce qui, aux yeux du Ministre, implique qu'un refus puisse être opposé le cas échéant au demandeur. De toute façon, même si l'on parle d'une notification, le dépassement du délai de 12 mois implique que les autorités seront amenés à prendre une action. Or, étant donné que le Conseil d'État émet une opposition formelle à l'égard du terme employé, Monsieur le Ministre propose de suivre l'approche de la Haute Corporation afin de lui permettre de lever son opposition formelle.

Les membres de la commission approuvent finalement cette approche.

L'**amendement 4** est proposé dans le contexte de l'article 8, point 1^o, lettre i) initiale du projet de loi.

A l'occasion de ses commentaires au sujet de l'article 9, point 5 du projet de loi initial, le Conseil d'État souligne que l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, point 10, se limite aux seules modalités de prise en charge par l'employeur en ce qui concerne les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, alors que l'article L. 142-3, point 13, qui précise les documents à fournir pour prouver les informations visées à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, point 10, ajoute une exigence supplémentaire, à savoir la copie du document reprenant les montants de ces dépenses.

Le Conseil d'État demande de préciser si les « modalités de prise en charge » englobent la preuve des montants des dépenses effectuées. A défaut, selon le Conseil d'État, l'article L. 142-3, point 13, risque de ne pas être en phase avec l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, point 10.

Afin de tenir compte des remarques du Conseil d'État, il est proposé de supprimer le point 10 du paragraphe 1^{er} de l'article L. 142-2, étant donné que les données relatives aux modalités de prise en charge par l'employeur en ce qui concerne les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture sont reprises à suffisance au sein du document à fournir conformément à l'article L. 142-3, point 13. Ledit point 10 est dès lors superfétatoire.

La commission parlementaire adhère à cette vue.

Les **amendements 5 et 6** sont proposés dans le contexte de l'article 8 point 4, lettre e), du projet de loi initial.

Par rapport à la lettre e) initiale, le Conseil d'État estime que le délai de trois jours afin d'exiger de la part du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre, à défaut de remise d'une copie de la déclaration reprenant les informations concernant le détachement de salariés, est très court et risque de mettre celui-ci dans l'impossibilité de se procurer le document requis. En outre, le Conseil d'État demande de revoir cette même disposition étant donné que la déclaration visée à l'article L. 142-2, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, concerne deux déclarations différentes.

Pour faire droit à ces observations du Conseil d'État, il est proposé de procéder par la voie des deux amendements, à savoir : les amendements 5 et 6, qui prennent la teneur suivante :

Amendement 5 :

« A l'article 8, point 4° initial il est inséré une nouvelle lettre e) de la teneur suivante :

«e) A l'alinéa 1^{er} les termes « et, le cas échéant, » sont remplacés par « ou ». »

Amendement 6:

« L'ancienne lettre e) devient la lettre f) et est modifiée comme suit:

Au premier alinéa les termes « **par l'entreprise visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou par l'entreprise de travail intérimaire visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1bis** » sont insérés entre « remise » et « d'une copie de la déclaration » et le terme « trois » est remplacé par celui de « **huit** ». »

La commission parlementaire adopte ces amendements.

Les **amendements 7 et 8** sont proposés dans le contexte de l'article 10, point 1 et point 7 initial, du projet de loi.

Pour permettre de lever l'opposition formelle du Conseil d'État quant au choix à faire entre sanctions pénales et sanctions administratives en cas d'infractions aux articles L. 291-1 et L. 291-2, il est proposé de maintenir les sanctions administratives et de ne pas modifier l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, et paragraphe 5, alinéa 1^{er}.

Dès lors, les amendements 7 et 8 prendraient la teneur suivante :

Amendement 7:

A l'article 10, le point 1° initial est supprimé.

Amendement 8:

A l'article 10, le point 7° a) initial est supprimé.

Échange de vues relatif au choix des sanctions à appliquer :

Monsieur le Ministre du Travail explique que le Conseil d'État critique certes l'application de deux sanctions pour une et une seule infraction, mais l'orateur estime qu'il existe des cas de figure qui permettent justement cette approche. Toutefois, afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, Monsieur le Ministre propose de retenir la sanction administrative au détriment de la sanction pénale, notamment en raison du défi pratique que pose l'application d'une peine pénale en matière de détachement.

Monsieur le Député Marc Baum déplore que le Conseil d'État ait à ce sujet une approche qui évite en fin de compte de sanctionner plus sévèrement un employeur qui contrevient à la présente loi. L'orateur avait déjà regretté auparavant que la notion de « notification » fut retenue au lieu du terme « requête ». Monsieur le Député souligne que les sanctions en matière de détachement devraient revêtir un caractère dissuasif, ce qui ne sera plus le cas si l'on se limite à des sanctions administratives au détriment des sanctions pénales.

Monsieur le Président Georges Engel rejoint le sentiment exprimé par Monsieur le Député Marc Baum.

Monsieur le Député Carlo Back demande quels sont les domaines qui permettent l'application de sanctions administratives ainsi que de peines pénales.

Monsieur le Ministre précise que le permis de conduire peut faire l'objet d'un retrait administratif et également d'un retrait ordonné par un tribunal. Par contre, Monsieur le Ministre ne connaît pas d'exemple en relation avec le Code du travail.

Monsieur le Député Charles Margue constate que le choix de ne retenir que des sanctions administratives dilue l'esprit du projet de loi. Il demande s'il ne serait pas opportun de traiter différemment l'opposition formelle y relative, c'est-à-dire de faire un choix politique et de ne pas retenir une approche qui serait uniquement de nature juridique.

Monsieur le Ministre concède qu'il n'a pas été très content au sujet de cet aspect de l'avis du Conseil d'État. Il demande de connaître l'avis de tous les groupes et de toutes les sensibilités politiques à l'égard de la question soulevée.

Monsieur le Député Charles Margue rappelle les discussions redondantes au sujet des formes modernes d'esclavage. L'orateur pense que les sanctions appliquées dans ce contexte sont ridicules. La société civile s'attend à ce que les salariés soient protégés efficacement contre des abus de nature structurelle, souligne Monsieur le Député.

Monsieur le Député Sven Clement, observateur, constate qu'il avait déjà eu beaucoup de peine à accepter le remplacement du terme « requête » par le terme « notification ». Concernant le choix entre sanctions administratives et sanctions pénales, il est d'avis qu'il faudrait maintenir les sanctions visées. L'orateur estime que l'on peut faire un choix politique à cet endroit et procéder

à un deuxième vote du projet de loi au bout des trois mois prévus dans un pareil cas.

Madame la Députée Carole Hartmann souligne que le Conseil d'État se heurte au fait qu'il y ait une double sanction. La Haute Corporation demande de choisir soit l'une, soit l'autre forme de sanction. L'oratrice propose de déterminer clairement dans le texte du projet de loi à quel moment il convient de recourir à une sanction administrative et à quel moment devrait s'appliquer une sanction pénale. Ainsi, l'on éviterait qu'il y ait une double sanction à l'égard d'un contrevenant. Finalement, selon l'oratrice, il s'agit d'une question de définition.

Monsieur le Ministre du Travail explique que la proposition faite par Madame la Députée Carole Hartmann a déjà fait l'objet de réflexions au cours de l'élaboration des suggestions d'amendements qui viennent d'être présentées. Il y est apparu qu'en pratique, il est extrêmement difficile de cerner le genre d'infraction et, partant, la lourdeur de la peine à appliquer. C'est la raison pour laquelle cette approche avait été exclue. Afin de pouvoir agir de manière efficace, il convient de disposer de moyens qui permettent d'agir de manière directe, c'est-à-dire de pouvoir trancher sur place à quel cas de figure les inspecteurs du travail sont confrontés. Monsieur le Ministre informe encore que le projet de loi qui porte réforme de l'Inspection du travail et des mines (ITM)¹ prévoit un renforcement général des sanctions. Ce projet de loi est en cours d'instruction. C'est en vue de la finalisation dudit projet que l'on s'est finalement prononcé en faveur du maintien des peines administratives au détriment des peines pénales. Finalement, Monsieur le Ministre rappelle que l'on est confronté à une situation de détachement, ce qui signifie que les personnes en cause ainsi que les entreprises en cause ne sont pas toujours sur place et joignables. En conséquence, une sanction administrative s'avère bien plus efficace dans un tel contexte.

Monsieur le Député Gilles Roth informe que le groupe politique CSV demande un temps de réflexion pour arrêter sa position quant au choix entre des sanctions administratives et des sanctions pénales. L'orateur relativise également la double sanction qui existerait au niveau du permis de conduire.

Monsieur le Président Georges Engel constate que l'information au sujet d'un renforcement des sanctions prévu dans le cadre du projet de loi portant réforme de l'ITM est de nature à faire droit aux critiques formulées. De ce fait, l'orateur se déclare être d'accord au nom du groupe politique LSAP avec la proposition d'amendement faite par le ministère.

Monsieur le Député Marc Baum estime que s'il fallait retenir seulement des sanctions administratives, il faudrait pour le moins qu'elles deviennent plus sévères. L'orateur suggère encore un modèle en cascade : une première infraction devrait entraîner une sanction administrative et, en cas de récidive, une sanction pénale devrait s'appliquer.

Monsieur le Député Gilles Roth estime que, dans le contexte du détachement, les sanctions administratives offrent l'avantage que l'on ait la maîtrise de la procédure. Si l'on devait appliquer des sanctions pénales, elles seraient

¹ 7319 - Projet de loi portant modification : 1. du Code du travail 2. de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

éventuellement de nature dissuasive, mais sans véritable impact en cas d'infraction. L'orateur évoque la complexité relative à la poursuite des peines ainsi qu'à l'exécution des peines. Monsieur le Député propose que le groupe politique CSV se prononce encore pendant la semaine en cours au sujet de la question soulevée.

Monsieur le Ministre souligne de nouveau qu'il favorise le recours à une sanction administrative du fait qu'elle est plus efficace à appliquer en pratique et du fait que les sanctions deviendront plus sévères de manière générale avec l'aboutissement du projet de réforme de l'ITM. L'orateur estime qu'il s'agit d'un choix pragmatique.

Monsieur le Député Jeff Engelen estime au nom de la sensibilité politique ADR qu'une sanction administrative permettra en effet de réagir plus rapidement et d'atteindre de ce fait ceux qui contreviennent à la loi sur le détachement.

Monsieur le Président Georges Engel conclut que la commission parlementaire reviendra sur le point évoqué dans le cadre d'une réunion ultérieure, dès que le groupe politique CSV fera part de sa décision.

La réunion se poursuit avec l'examen d'une proposition d'amendement, en l'occurrence l'**amendement 9**.

Monsieur le Ministre constate qu'il s'agit également, quant à son fond, d'une question qui a trait au choix entre sanctions administratives et sanctions pénales. Dès lors, ce point devrait également faire l'objet d'une réunion ultérieure.

Monsieur le Ministre informe ensuite les membres de la commission parlementaire que les amendements qui viennent d'être proposés sont tous issus de l'examen de l'avis du Conseil d'État. Au-delà de cet examen, le Ministère du Travail a eu contact avec le Ministère du Logement ainsi qu'avec différentes administrations, qui ont fait part de la nécessité d'apporter encore d'autres modifications au texte du projet de loi.

En conséquence, Monsieur le Ministre soumet aux Députés une série de propositions d'amendements supplémentaires, à commencer avec un **amendement I** qui fixe certaines définitions relatives aux concepts de « logement », de « salarié », « d'employeur », etc. L'insertion de ces définitions au projet de loi par le biais d'un amendement permet de conférer une plus grande sécurité juridique à ce texte législatif.

Les membres de la commission parlementaire sont d'accord pour procéder de la sorte.

Un **amendement II** devient nécessaire afin de redresser une numérotation à l'intérieur du libellé du texte du projet de loi. Les membres de la commission sont d'accord avec cet amendement de nature technique.

L'**amendement III** précise davantage les mentions à fournir dans le cadre d'un registre à établir et à tenir à jour par l'employeur au sujet des occupants des logements visés. Cet amendement obtient l'aval des membres de la commission.

L'**amendement IV** introduit un nouvel article relatif aux aspects de sécurité, d'hygiène et de salubrité à respecter lorsqu'un salarié détaché est logé. Monsieur le Ministre précise à ce propos qu'il convient de fixer des critères si les logements en question feront l'objet d'un contrôle de la part des inspecteurs de l'ITM. Il convient également de fixer les mesures que devra prendre l'ITM dans ce contexte, notamment en ce qui concerne l'évacuation ou le relogement des concernés, le cas échéant. Il y est précisé que ces mesures seront à charge de l'employeur détachant.

La commission fait sienne cette proposition d'amendement.

L'**amendement V** ajoute un article au projet de loi qui vise à renforcer la coopération interadministrative permettant de lutter plus efficacement contre la fraude en allégeant l'échange de données entre différentes administrations concernées. Monsieur le Ministre souligne que de nombreux efforts de coopération entre administrations ont déjà été entrepris et que ce texte en fournit une base juridique plus précise, notamment en ce qui concerne l'échange de données entre l'ITM et l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de la TVA.

La commission approuve cet amendement.

Le corollaire de l'amendement V est la nécessité de modifier l'intitulé pour tenir compte des modifications apportées à la loi sur la coopération interadministrative et judiciaire². Monsieur le Ministre propose à cet effet un **amendement VI**.

La commission est d'accord avec la modification de l'intitulé du projet de loi.

Un échange de vues a ensuite lieu concernant la prochaine date d'une réunion qui permettra de connaître la position du CSV relative à la nature des sanctions à appliquer en cas d'infraction en matière de détachement. Il est retenu qu'une telle réunion peut être organisée selon les besoins et le plus rapidement possible.

3. Divers

La prochaine réunion de la commission parlementaire aura lieu le lendemain, mardi, le 15 septembre 2020 à 10.30 heures. Elle sera consacrée à la suppression d'emplois annoncée par ArcelorMittal. Il s'agira d'une réunion jointe des commissions parlementaires compétentes en matière d'emploi et de travail et en matière économique. Monsieur le Ministre de l'Économie, Franz

² Loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de

- la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ;
- la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ;
- la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ;
- la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ;
- la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale

Fayot, assistera aux côtés de Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch à la réunion jointe précitée.

Luxembourg, le 8 octobre 2020

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel

7516

Loi du 15 décembre 2020 portant modification :

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

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 9 décembre 2020 et celle du Conseil d'État du 15 décembre 2020 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

L'article L. 010-1 du Code du travail est modifié comme suit :

1° La numérotation du paragraphe 1^{er} est supprimée.

2° Le point 2. est modifié comme suit :

- « 2. à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ; »

3° Au point 10, les termes « à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et » sont insérés avant les termes « à la non-discrimination ».

4° Il est ajouté un nouveau point 15 qui prend la teneur suivante :

- « 15. aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ; ».

5° Il est ajouté un nouveau point 16 qui prend la teneur suivante :

- « 16. aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles. »

Art. 2.

L'article L. 141-1 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} prend la teneur suivante :

- « (1) Les dispositions de l'article L. 010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, celles de l'article L. 281-1 et celles des articles L. 291-2 à L. 291-5 sont applicables à l'entreprise, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détache un salarié sur le territoire national. »

b) Après l'alinéa 1^{er}, sont ajoutés trois nouveaux alinéas ayant la teneur suivante :

- « Il en est de même pour l'entreprise de travail intérimaire, sauf que les dispositions de l'article L. 010-1, point 11, s'appliquent également à celle-ci. »
- « Les dispositions du titre IV s'appliquent à l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, à l'exception de celle de la marine marchande maritime. »

Elles ne portent pas atteinte à l'exercice des droits fondamentaux des salariés détachés, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations du travail. Elles ne portent pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives. »

c) L'ancien alinéa 2 devenant l'alinéa 5 est modifié comme suit :

- « L'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie prévue à l'article L. 010-1, point 2, 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 ou la profession par application d'une convention collective déclarée d'obligation générale. »

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} est remplacé comme suit :

- « L'entreprise visée au paragraphe 1^{er} peut détacher temporairement un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, à condition qu'il existe une relation de travail entre cette entreprise et le salarié détaché pendant la période de détachement. »

b) L'alinéa 2 est remplacé comme suit :

« Le détachement est réalisé :

1. soit pour le compte et sous la direction de l'entreprise visée au paragraphe 1^{er} 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 sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ;
2. soit dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi ;
3. soit, sans préjudice de l'application du titre III du livre premier, par une entreprise de travail intérimaire ou par une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. »

3° À la suite du paragraphe 2 sont insérés les paragraphes *2bis* et *2ter* ayant la teneur suivante :

« (*2bis*) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, peut détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exercer temporairement une activité sur le territoire national, à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition et le salarié détaché pendant la période de détachement.

L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre, met un salarié à disposition conformément à l'alinéa 1^{er}, est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1^{er}.

(*2ter*) Les détachements visés aux paragraphes 2 et *2bis* doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestation 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. »

4° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) Le terme « prestations » au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

b) Les termes « du paragraphe (1), et du paragraphe (2) » sont remplacés par les termes « des paragraphes 1^{er} à *2ter* ».

5° Le paragraphe 5 est complété par un alinéa ayant la teneur suivante :

« Lorsque, suite à l'évaluation globale visée à l'alinéa 1^{er}, il est établi que le salarié a été détaché à tort ou frauduleusement au sens de l'article L. 141-1, ce salarié est soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi. »

Art. 3.

L'article L. 141-2 du même code est modifié comme suit :

1° Un paragraphe de la teneur suivante est inséré, devenant le nouveau paragraphe 1^{er} :

« (1) L'entreprise qui, au sens de l'article L. 141-1, détache pendant une durée supérieure à douze mois un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, est soumise à compter du treizième mois, à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi, à l'exception des matières suivantes :

1. les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
2. les régimes complémentaires de pension.

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des salariés détachés concernés.

La notion de « la même tâche au même endroit » visée à l'alinéa 2 est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

La durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur notification dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

2° L'ancien paragraphe 1^{er} devient le nouveau paragraphe 2.

3° Au nouveau paragraphe 2, les termes « paragraphe (1), » sont supprimés.

4° L'ancien paragraphe 2 devient le nouveau paragraphe 3.

5° Au nouveau paragraphe 3, le chiffre « (1) » du paragraphe y visé est remplacé par le chiffre « 2 ».

Art. 4.

L'article L. 141-3 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) 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 de la rémunération visée à l'article L. 010-1, point 2, dans la mesure où elles ne sont pas payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. Sans préjudice de l'article L. 010-1, point 16, l'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, rembourse ces dépenses aux salariés détachés concernés.

L'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale applicables à la relation de travail, déterminent les éléments des allocations qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération. »

2° Il est ajouté un paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) Les allocations ou le remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture visées à l'article L. 010-1, point 16, s'appliquent aux seules dépenses encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail. »

Art. 5.

À la suite de l'article L. 141-3 du même code, est ajouté un article L. 141-3*bis* qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 141-3*bis*.

L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les informations sur les conditions en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV. ».

Art. 6.

À l'article L. 141-4 du même code, les termes « d'emploi et de travail » sont remplacés par les termes « de travail et d'emploi ».

Art. 7.

L'article L. 142-1 du même code est modifié comme suit :

1° L'alinéa 2 prend la teneur suivante :

« Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-2 et L. 291-3 constatées par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1^{er}, sont adressées au directeur de l'Inspection du travail et des mines. ».

2° L'alinéa 4 est modifié comme suit :

a) Entre les termes « les autorités » et les termes « d'autres Etats » sont insérés les termes « ou organismes ».

b) Entre les termes « d'autres Etats, » et les termes « qui assument des tâches » sont insérés les termes « y compris les autorités publiques ».

3° L'alinéa 5 prend la teneur suivante :

« Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées de ces autorités ou organismes, désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes, relatives à la mise à disposition transnationale de salariés. Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas éventuels d'activités transnationales illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail, comme les cas transnationaux de travail non déclaré ou de faux indépendants liés au détachement de salariés. »

4° Entre l'alinéa 5 et l'alinéa 6 est inséré un nouvel alinéa de la teneur suivante :

« Lorsque les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ne sont pas en possession des informations sollicitées par les membres de l'Inspection du travail et des mines, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes dudit territoire. De même, lorsque l'Inspection du travail et des mines n'est pas en possession des informations demandées par les autorités ou organismes compétents étrangers, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes du Grand-Duché de Luxembourg. »

5° L'ancien alinéa 6 devient le nouvel alinéa 7.

Art. 8.

L'article L. 142-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

- i) Les termes « , 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 » sont remplacés par les termes « visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} ».
- ii) Le point 3 prend la teneur suivante :
 - « 3. la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services ; ».
- iii) Le point 4 prend la teneur suivante :
 - « 4. l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg ; ».
- iv) Après le point 4, est inséré un point 4*bis* ayant la teneur suivante :
 - « 4bis. la nature des services ; ».
- v) Le point 5 prend la teneur suivante :
 - « 5. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, nationalité et profession du salarié détaché ; ».
- vi) Au point 6, le point final est remplacé par un point-virgule.
- vii) À la suite du point 6 est inséré un point 7 de la teneur suivante :
 - « 7. les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant ; ».

viii) À la suite du point 7 est inséré un point 8 ayant la teneur suivante :

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

b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :

i) Les termes « de lieu ou d'objet du travail » sont remplacés par les termes « de la personne de référence visée à l'alinéa 1^{er}, point 2, ou du lieu d'hébergement visé au point 8 du même alinéa, ».

ii) Le terme « prestations » au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

2° Après le paragraphe 1^{er} est inséré un paragraphe 1*bis* ayant la teneur suivante :

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

3° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) Les termes « aux articles L.141-1 et L.141-2 » sont remplacés par les termes « à l'article L. 141-1 ».

b) Entre les termes « paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} » et les termes « à l'Inspection du travail et des mines » sont insérés les termes « et, le cas échéant, celle visée au paragraphe 1*bis* ».

c) Les termes « cette déclaration » au singulier sont remplacés par les termes « ces déclarations » au pluriel.

d) Les termes « du même alinéa » sont remplacés par « du paragraphe 1^{er} ».

e) À l'alinéa 1^{er}, les termes « et, le cas échéant, » sont remplacés par « ou ».

f) Deux nouveaux alinéas de la teneur suivante sont insérés à la suite de l'alinéa 1^{er} :

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

Les dispositions prévues aux alinéas 1^{er} et 2 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. »

4° À la suite du paragraphe 2 est inséré un paragraphe 3 ayant la teneur suivante :

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

1. du détachement de ce salarié ;

2. des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération. »

5° À la suite du paragraphe 3 est inséré un paragraphe 4 ayant la teneur suivante :

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

6° À la suite du paragraphe 4 est inséré un paragraphe 5 ayant la teneur suivante :

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

Art. 9.

L'article L. 142-3 du même code est modifié comme suit :

1° Les termes « 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, » sont remplacés par les termes « visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1^{er} ».

2° Le point 1 prend la teneur suivante :

« 1. une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition ; ».

3° Au point 11, le signe de ponctuation « . » est remplacé par celui de « ; ».

4° À la suite du point 11, un nouveau point 12 de la teneur suivante est inséré :

« 12. une copie du registre relatif à l'hébergement visé à l'article L. 291-3 ; ».

5° À la suite du nouveau point 12, un nouveau point 13 de la teneur suivante est inséré :

« 13. une copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, ainsi qu'une copie du document reprenant les montants de ces dépenses. ».

Art. 10.

L'article L. 143-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

Est ajouté un alinéa 4 ayant la teneur suivante :

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

2° À la suite du paragraphe 2 est inséré un paragraphe 2*bis* ayant la teneur suivante :

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

3° Le paragraphe 5 est modifié comme suit :

a) Entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2, un nouvel alinéa de la teneur suivante est inséré :

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

b) L'ancien alinéa 2 devient le nouvel alinéa 3.

4° À la suite du paragraphe 5 est inséré un paragraphe 6 ayant la teneur suivante :

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

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

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

Art. 11.

Le livre premier, titre IV, du même code est complété par un chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante :

« Chapitre V. - Dispositions finales

Art. L. 145-1.

Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi du 15 décembre 2020 portant modification 1° du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2° de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de - la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ; - la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ; - la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ; - la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ; - la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale ».

Art. 12.

Le livre II du même code est complété par un titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » ayant la teneur suivante :

« Titre IX - Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel

Art. L. 291-1.

Aux fins du présent titre, on entend par :

- 1° « salarié » : tout salarié tel que défini à l'article L. 121-1, ainsi que le stagiaire, l'apprenti et l'élève et l'étudiant occupé pendant les vacances scolaires ;
- 2° « employeur » : toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise ;
- 3° « logement » : un immeuble ou une partie d'un immeuble destiné à l'habitation, comprenant au moins une pièce de séjour, une niche de cuisine et une salle de bain avec toilettes ;
- 4° « chambre » : une chambre meublée ou non-meublée servant à des fins d'habitation dans un immeuble dont la cuisine, la pièce de séjour ou la salle de bain sont situées à l'extérieur de la chambre et destinées à un usage collectif seulement ;
- 5° « occupant » : le salarié résidant dans un logement ou dans une chambre ;
- 6° « exploitant » : la personne physique ou morale qui est gérante du logement ou de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation ;
- 7° « propriétaire » : la personne physique ou morale qui a la pleine propriété du logement ou de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation. »

Art. L. 291-2.

(1) Les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 010-1, point 16, les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés au paragraphe 1^{er} sont intégralement pris en charge par l'employeur.

(3) L'hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

(4) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du fait qu'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes 1^{er} à 3 ou des règlements et des arrêtés pris en leur exécution, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur de ce salarié 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.

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 à l'alinéa 1^{er}, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les alinéas 1^{er} à 4, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible de l'amende administrative prévue à l'article L. 143-2, paragraphe 1^{er}.

Les dispositions prévues aux alinéas 1^{er} à 5 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.

Art. L. 291-3.

(1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant les mentions suivantes pour chaque occupant :

1° le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, nationalité et numéro de la pièce d'identité du salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;

2° le lieu d'hébergement et, le cas échéant, le numéro de la chambre de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement ;

3° le montant des dépenses relatives à l'hébergement ;

4° le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1^{er} est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 291-4.

Lorsque la sécurité ou la santé du salarié est gravement compromise, ou risque de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

En cas de nécessité, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties du logement ou de la chambre fermés qui est ou qui risque de devenir la cause de dangers pour le salarié.

Les mesures visées aux alinéas 1^{er} et 2 conservent leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de l'inspectorat du travail.

Le salarié ne peut subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, suite à une fermeture d'un logement ou d'une chambre consécutive à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

En cas de décision de fermeture d'un logement ou d'une chambre, il appartient à l'employeur de pourvoir au relogement de l'occupant. À défaut, l'exploitant ou à défaut, le propriétaire y pourvoit pour le compte et aux frais de l'employeur.

Les coûts liés au relogement comprennent les frais de déménagement, les frais d'huissier et les frais de loyers qui en résultent.

Le relogement de l'occupant concerné par une fermeture au sens de l'alinéa 5 est pris en charge par l'employeur ou à défaut, par l'exploitant ou le propriétaire, dans la limite des droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle le liant à son employeur.

Art. L. 291-5.

Toute infraction aux dispositions des articles L. 291-2 et L. 291-3, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en leur exécution est passible d'être punie des sanctions administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1^{er} et 5.

Art. 13.

L'article L. 614-3 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1^{er}, alinéa 3 est complété, à la suite des termes « qui servent à l'habitation » des termes « , y compris les logements visés à l'article L. 291-2 ».
- 2° Au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, les termes « dans les locaux visés à l'alinéa 3 » sont insérés entre les termes « à la visite domiciliaire » et les termes « entre six heures et demie ».

Art. 14.

La loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ; la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ; la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ; la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ; la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale est modifiée comme suit :

- 1° À l'article 15, le texte actuel est précédé d'un chiffre 1 entre accolades « (1) » pour former le paragraphe 1^{er}.

2° À la suite de l'article 15, paragraphe 1^{er}, est inséré un nouveau paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) En vue de la vérification de l'exacte perception de la TVA, l'Inspection du travail et des mines transmet par voie électronique à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA (i) les données relatives aux avis préalables en relation avec les chantiers situés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, (ii) les données relatives aux entreprises ayant recours au détachement de salariés au départ ou à destination du Grand-Duché de Luxembourg, et (iii) les informations et les pièces relatives aux abus constatés en matière de travail clandestin. »

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'Économie sociale et solidaire,*
Dan Kersch

Château de Berg, le 15 décembre 2020.
Henri

Doc. parl. 7516 ; sess. ord. 2019-2020 et 2020-2021 ; Dir. (UE) 2018/957.

