

N° 7901⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ;**
2. **modification du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(22.9.2022)

Le projet de loi sous avis (ci-après le « Projet de loi ») a pour objet :

- **d'une part, d'introduire des dispositions spécifiques concernant le détachement de conducteurs dans le transport routier**, en transposant la directive 2020/1057/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 (ci-après, « Directive spécifique 2020/1057 »)¹ ;
- **d'autre part, de modifier certaines dispositions générales en matière détachement**² afin de tenir compte des observations de la Direction Générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne³ relatives à la transposition de la 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») (ci-après, « Directive d'exécution 2014/67 »).

Quant aux huit amendements gouvernementaux sous avis (ci-après le(s) « Amendement(s) »), qui ont été déposés afin de tenir compte de l'avis du Conseil d'Etat du 8 mars 2022 relatif au Projet de loi, ils tendent à prendre en compte les remarques générales faites par ce dernier en matière législative ainsi qu'à modifier quatre dispositions ayant fait l'objet d'une opposition formelle.

1 Suivant l'article 9 de la Directive 2020/1057, celle-ci devait être transposée pour le 2 février 2022 au plus tard.

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

3 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM:2019:426:FIN>

En bref

- La Chambre de Commerce salue l'introduction de dispositions spécifiques applicables aux situations de détachement dans le transport routier.
- Elle se félicite en particulier de l'élargissement de l'utilisation de la plateforme IMI qui devrait simplifier les démarches administratives y afférentes.
- Enfin, s'agissant des autres dispositions générales applicables au détachement, elle accueille avec satisfaction celles qui limitent la responsabilité aux cas de chaînes de sous-traitance mises en place par le prestataire.

*

RESUME

La Chambre de Commerce salue le Projet de loi – tel que modifié par les Amendements – qui a principalement pour objet de transposer la « Directive spécifique 2020/1057 » relative au détachement de conducteur dans le transport routier, en ce qu'il permet de compléter les règles générales⁴ par des règles spécifiques plus adaptées au caractère extrêmement mobile du travail dans le secteur du transport routier. Elle se félicite en particulier de l'élargissement de l'utilisation de la plateforme IMI qui devrait permettre aux entreprises détachantes d'effectuer les démarches administratives y afférentes de manière simplifiée.

La Chambre de Commerce accueille encore avec satisfaction les modifications opérées dans le Code du travail par le Projet de loi – tel que modifié par les Amendements – concernant les dispositions générales relatives au détachement qui avaient été insérées par la loi du 14 mars 2017⁵ dans le cadre de la transposition de la « Directive d'exécution 2014/67 ».

Il en va en particulier de la disposition qui limite la responsabilité aux cas des chaînes de sous-traitance mises en place par le prestataire (à l'exclusion du maître d'œuvre et du donneur d'ordre).

Par contre, la Chambre de Commerce n'est pas favorable à l'insertion d'un nouvel article tendant à modifier le titre préliminaire du Code du travail.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure de marquer son accord au projet de loi et aux amendements gouvernementaux sous avis, à l'exception des dispositions tendant à modifier le Titre préliminaire du Code du travail.

Appréciation du projet de loi :

Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	+6
Impact financier sur les entreprises	0
Transposition de la directive	+7

⁴ La Directive 2020/1057 vient ainsi compléter la directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 ayant procédé à une révision de la directive (CE) 96/71 du 16 décembre 1996, qui avait exclu expressément le secteur du transport routier international de son champ d'application compte tenu des questions et des difficultés juridiques particulières soulevées par la mise en œuvre de cette directive eu égard à la nature hautement mobile du travail dans le transport routier international.

⁵ 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.

⁶ L'introduction de dispositions spécifiques en matière de détachement dans le transport routier doit empêcher les distorsions de concurrence, tandis que la modification des dispositions générales existantes en matière de détachement tend à redresser les critiques formulées par la Commission européenne au sujet des dispositions non-justifiées et disproportionnées, de nature à limiter la libre prestation de services.

⁷ Le Projet de loi – tel que modifiée par les Amendements – effectue une transposition conforme de la « Directive spécifique 2020/1057 » et parachève la transposition de la Directive d'exécution 2014/67 ».

Simplification administrative	+ ⁸
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

*

RAPPEL DE LA LEGISLATION EUROPEENNE EN MATIERE DE DETACHEMENT

La législation européenne en matière de détachement se compose actuellement de quatre directives, adoptées successivement, à savoir :

- 1) la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996⁹ concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services d'emploi, qui correspond à la directive de base en matière de détachement (ci-après « Directive de base 96/71 »)¹⁰ ;
- 2) la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014¹¹ qui porte exécution de la « Directive de base 96/71 » en vue d'en améliorer la mise en œuvre à la suite des élargissements successifs, en luttant plus efficacement contre les abus en matière de détachement ou dumping social¹² (ci-après « Directive d'exécution 2014/67 ») ;
- 3) la directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018¹³ qui procède à une révision de la « Directive de base 96/71 » et **exclut expressément le secteur du transport routier international de son champ d'application**¹⁴ compte tenu des questions et des difficultés juridiques particulières soulevées par la mise en oeuvre de cette directive en égard à la nature hautement mobile du travail dans le transport

8 L'élargissement de l'utilisation du système IMI aux situations de détachement devrait harmoniser et simplifier les formalités afférentes pour les opérateurs de transport.

9 La Directive 96/71/CE a été transposée en droit national par la loi du 20 décembre 2002 (intégrée dans le Code du travail sous les articles L.010-1 et L.141-1 et s.) et la loi du 1^{er} avril 2010 ayant modifié l'article L. 010-1 du Code du travail (suite à un arrêt de la CJCE du 19 juin 2008).

10 La finalité est de la Directive de base 96/71 de promouvoir la libre prestation de services et d'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.

11 La Directive 2014/67/UE a été transposée en droit national par la loi du 14 mars 2017.

12 La Directive d'exécution 2014/67 entend lutter contre le dumping social notamment par le biais de :

- la mise à jour de la liste des documents à produire par l'entreprise détachante,
- l'introduction de 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).

13 La Directive 2018/957 a été transposée en droit national par la loi du 15 décembre 2020.

14 Selon l'article 3, paragraphe 3 de la Directive (UE) 2018/957, « [l]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/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. », en l'occurrence la Directive (UE) 2020/1057.

routier international, et qui devaient faire l'objet, dans le cadre du paquet «mobilité», de règles spécifiques (ci-après « Directive de révision 2018/957 ») ;

- 4) la **directive (UE) 2020/1057 du 15 juillet 2020** – dont le Projet de loi et les Amendements assurent la transposition – **qui fixe des règles spécifiques pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier** (ci-après « Directive spécifique 2020/1057 »)¹⁵. Cette directive fait partie – avec trois autres règlements¹⁶ – d'un ensemble de propositions européennes spécifiques appelé « *paquet mobilité* » destiné à réviser les règles du secteur routier, en vue de mieux encadrer les règles du temps et des conditions de repos des chauffeurs, les règles d'application du détachement des travailleurs et celles du cabotage (opérations de transport effectuées dans un autre pays de l'UE après une livraison transfrontalière).

*

PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA DIRECTIVE 2020/1057 VISEES PAR LA TRANSPOSITION

De manière générale, la « Directive spécifique 2020/1057 » établit des règles spécifiques pour le détachement de conducteurs professionnels plus adaptées au caractère extrêmement mobile du travail dans le secteur du transport routier.

L'objectif est ainsi de supprimer les divergences entre les pays de l'Union européenne dans l'interprétation, l'application et la mise en œuvre des règles concernant le détachement des conducteurs dans la perspective de faire du transport routier un secteur équitable, efficace et socialement responsable, tout en offrant une meilleure sécurité juridique et une moindre charge administrative aux opérateurs et en empêchant les distorsions de concurrence.

Les principales dispositions de la « Directive spécifique 2020/1057 » visent à :

- préciser le champ d'application des règles spécifiques relatives au détachement conducteurs dans le secteur du transport routier à savoir, en particulier, que (i) les opérations de transport bilatérales¹⁷ (de marchandises et de voyageurs) ainsi que le trafic de transit, sans charger ni décharger de marchandises et sans prendre ni déposer de voyageurs, ne constituent pas une situation de détachement¹⁸ et que (ii) le cabotage constitue une situation de détachement ;
- demander aux Etats membres d'informer les entreprises de transport des autres Etats membres et les travailleurs détachés sur les conditions de travail et d'emploi applicables sur leur territoire en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou des conventions collectives déclarées d'obligation générale, notamment concernant les éléments de rémunération obligatoires ;

15 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 œuvre 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.

16 Les trois règlements sont :

- Règlement (UE) n° 2020/1054 du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (CE) n° 561/2006 en ce qui concerne les exigences minimales relatives aux durées maximales de conduite journalière et hebdomadaire et à la durée minimale des pauses et des temps de repos journalier hebdomadaire, et le règlement (UE) n° 165/2014 en ce qui concerne la localisation au moyen de tachygraphes ;
- Règlement (UE) n° 2020/1055 du Parlement européen et du Conseil modifiant les règlements (CE) n° 1071/2009, (CE) n° 1072/2009 et (UE) n° 1024/2012 en vue de les adapter aux évolutions du secteur du transport par route ;
- Règlement (UE) n° 2020/1056 du Parlement européen et du Conseil concernant les informations électroniques relatives au transport de marchandises.

17 Au sens de la Directive 2020/1057, sont qualifiées de bilatérales les opérations de transport international depuis un Etat membre où est établi l'opérateur jusqu'au territoire d'un autre Etat membre ou d'un pays tiers, ou depuis un Etat membre ou un pays tiers jusqu'à l'Etat membre d'établissement.

18 Le but de la « Directive spécifique 2020/1057 » est donc de préciser dans quelles circonstances ces conducteurs ne sont pas soumis aux règles relatives au détachement de longue durée prévues par la « Directive de base 96/71 ».

- effectuer les obligations déclaratives de détachement via l’interface publique connectée au système d’information du marché intérieur (IMI)¹⁹ ;
- fixer des règles sectorielles pour les exigences administratives (notamment la déclaration de détachement) et des mesures de contrôle adaptées au secteur du transport routier, notamment en tirant pleinement parti des outils de contrôle tels que le tachygraphe numérique ;
- fixer des sanctions en cas de violations ;
- renforcer les contrôles et la coopération au niveau de l’Union européenne afin d’endiguer la fraude en matière de détachement de conducteurs.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

I. Quant aux dispositions insérant de nouveaux articles dans le Code du travail en vue de transposer la « Directive spécifique 2020/1057 » (règles spécifiques applicables au détachement dans le transport routier)

Les dispositions pertinentes sont celles introduites par l’article 21 du Projet de loi, tel que modifié par l’Amendement n°3.

Concrètement, en vue de transposer la « Directive spécifique 2020/1057 », l’article 21 du Projet de loi tend à insérer dans le Code du travail²⁰ un nouveau chapitre²¹ intitulé « *Chapitre V. Détachement des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier* » comportant six articles (L. 145-1 à L. 145-6 du Code du travail), étant précisé que ces règles spécifiques prévalent sur les règles générales prévues par ailleurs aux Chapitres I^{er} à IV qui précèdent.

Si quatre des futurs articles de ce Chapitre V²² ont fait l’objet d’une opposition formelle du Conseil d’Etat au motif qu’ils n’assuraient pas une transposition entièrement conforme de la Directive spécifique 2020/1057, la Chambre de Commerce observe avec satisfaction que l’Amendement n°3 tend à y remédier²³, ce dernier n’appelant dès lors pas de commentaires particuliers de sa part.

Les six articles précités du Chapitre V – insérés par l’article 21 du Projet de loi tel que modifié par l’Amendement n° 3 – se résument comme suit :

- le futur article L. 145-1 définit le champ d’application des dispositions de ce chapitre, à savoir les entreprises de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route lorsqu’elles détachent temporairement sur le territoire national des « salariés mobiles »²⁴. Il est précisé que les dispositions de ce chapitre sont notamment applicables lorsque le salarié mobile effectue un transport de cabotage. Pour tout ce qui n’est pas couvert par ce nouveau chapitre, les chapitres I^{er} à IV, qui fixent les règles générales en matière de détachement, restent d’application.
- le futur article L. 145-2 précise les situations que ne constituent pas une situation de détachement.
- le futur article L. 145-3 précise comment la durée de détachement, qui selon l’article L. 141-2 du Code du travail est de 12 mois, doit être comptabilisée.
- le futur article L. 145-4 prévoit que la déclaration de détachement est à effectuer au plus tard dès le commencement du détachement, et que celle-ci doit se faire via un formulaire standard multilingue

19 L’IMI a été institué par le règlement (UE) n°1024/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 concernant la coopération administrative par l’intermédiaire du système d’information du marché intérieur et abrogeant la décision 2008/49/CE de la Commission.

20 Ce Chapitre V est inséré au titre IV (Détachement de salariés) du Livre premier du Code du travail.

21 Ce chapitre viendra remplacer l’actuel Chapitre V– Dispositions finales (qui contient l’actuel article L. 145-1 du Code du travail).

22 Il s’agissait de la version initiale des articles L– 145-2, L. 145-3, L. 145-5 et L. 145-6 tels que prévus par l’article 21 du Projet de loi.

23 Il s’agit de l’amendement 3 modifiant l’article 21 du projet de loi, spécialement Ad. article L. 145-2, Ad. article L. 145-3, Ad. article L. 145-5 et Ad. article L. 145-6 du Code du travail.

24 Il est renvoyé à l’article L. 214-2 du Code du travail pour la définition du « salarié mobile » : « tout salarié faisant partie du personnel qui se déplace, y compris les stagiaires et les apprentis, et qui est au service d’une entreprise qui effectue pour le compte d’autrui une activité de transport de voyageurs ou de marchandises par route ».

de l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur (désigné dans le Projet de loi « IMI ») et la tenir à jour, le cas échéant, aux fins de contrôle.

- le futur article L. 145-5 prévoit que l'entreprise doit veiller à ce que le salarié mobile ait en sa possession, sur support papier ou en format électronique, (i) la copie de la déclaration de détachement, (ii) la preuve des opérations de transport ayant lieu sur le territoire luxembourgeois ainsi que (iii) les enregistrements du tachygraphe ; ces documents devant être transmis sur demande lors d'un contrôle sur route.
- le futur article L. 145-6 indique une liste limitative de documents qui peuvent être demandés à une entreprise détachante d'un Etat membre, après la période de détachement, dans le cadre d'un contrôle de l'Inspection du travail et des Mines, et que cette entreprise détachante devra transmettre via l'interface publique connectée à l'IMI, au plus tard 8 semaines après la demande. A défaut, l'ITM pourra demander, via l'IMI, l'assistance des autorités compétentes de l'Etat membre d'établissement de l'entreprise détachante. Par réciprocité, et ainsi qu'il ressort de l'Amendement n°3, l'ITM devra également donner suite à toute demande d'assistance mutuelle en cas de détachement de conducteurs du Luxembourg vers d'autres Etats membres.

Avant tout chose, la Chambre de Commerce accueille favorablement la mise en place des règles sectorielles visant à tenir compte des particularités liées à l'extrême mobilité des salariés du secteur du transport routier, ce qui induit souvent de courtes périodes de détachement contrairement à ce qui peut se passer dans d'autres secteurs.

Elle salue le recours à la plateforme multilingue IMI²⁵ pour effectuer les obligations déclaratives de détachement (respectivement le partage d'informations entre autorités des Etats membres), considérant qu'un tel système harmonisé devrait en effet permettre de simplifier les diverses obligations afférentes²⁶ et ainsi contribuer à réduire la charge administrative pesant sur les opérateurs.

II. Quant aux dispositions modifiant d'autres articles existants du Code du Travail en lien avec la « Directive d'exécution 2014/67 » (règles générales applicables au détachement)

Remarque préliminaire

Les auteurs ont profité de la transposition de la « Directive spécifique 2020/1057 » pour procéder à d'autres modifications substantielles dans le Code du travail portant sur des dispositions précédemment introduites en matière de détachement et fixant des règles générales, à la suite de la transposition de la « Directive d'exécution 2014/67 » par la loi du 14 mars 2017²⁷ dans le Code du travail et dont le Projet de loi avait été avisé par la Chambre de Commerce le 22 juillet 2016²⁸. Ces modifications tendent à répondre à la mise en demeure qu'avait adressé la Commission européenne au Luxembourg notamment, le 15 juillet 2021, en raison de la transposition incorrecte de la « Directive d'exécution 2014/67 »²⁹.

A cet égard, l'exposé des motifs renseigne que « *Dans le cadre de l'évaluation préliminaire des mesures nationales luxembourgeoises de transposition de la directive 2014/67, la Commission a*

²⁵ Pour se connecter à l'IMI : <https://webgate.ec.europa.eu/imi-net/>

²⁶ Ces obligations déclaratives ont souvent été critiquées par les transporteurs du fait que chaque Etat membre a jusqu'à présent appliqué sa propre procédure (par exemple, déclaration électronique Limosa en Belgique, portail Sipsi en France), rendant la gestion administrative des détachements difficile.

²⁷ 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.

²⁸ Avis de la Chambre de Commerce du 22 juillet 2016 relatif au projet de loi n°6989 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. (4631SBE).

²⁹ Le 15 juillet 2021, la Commission européenne a décidé d'ouvrir des procédures d'infraction en adressant des lettres de mise en demeure à la Belgique, à la Bulgarie, à la Tchéquie, au Danemark, à l'Allemagne, à l'Estonie, à l'Irlande, à la Grèce, à la France, à la Croatie, à l'Italie, à Chypre, à la Lettonie, à la Lituanie, au Luxembourg, à la Hongrie, à Malte, aux Pays-Bas, à l'Autriche, à la Pologne, à la Roumanie, à la Slovénie, à la Slovaquie et à la Finlande au motif que ces pays n'ont pas mis certaines dispositions nationales en conformité avec la directive d'exécution relative au détachement de travailleurs 2014/67/UE.

constaté certaines incohérences concernant la transposition de la directive précitée. La Commission considère que certaines de ces dispositions ne sont ni justifiées ni proportionnées, qu'elles pourraient notamment décourager les destinataires de services de passer des contrats avec des entreprises établies dans d'autres Etats membres, et qu'elles sont susceptibles d'entraver dès lors la libre prestation de services. Le présent projet de loi a pour objectif d'adapter la législation nationale en matière de détachement de salariés afin de se conformer aux exigences découlant des dispositions de la directive 2014/67, conformément aux points soulevés par la Commission. Ainsi, à titre d'exemples, la liste des informations à communiquer dans le cadre de la déclaration de détachement et la liste des documents à communiquer sur demande de l'Inspection du travail et des mines ont été réduites. De même, la responsabilité solidaire prévue par l'article L. 281-1 du Code du travail qui valait dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance a été limitée à la situation des chaînes de sous-traitance. »

Quant au fond, la Chambre de Commerce relève que les articles existants du Code du travail en matière de détachement, en lien avec la « Directive d'exécution 2014/67 » qui sont aujourd'hui modifiés par le Projet de loi (et dans une mesure moindre par les Amendements³⁰) avaient pour la plupart d'entre eux été critiqués par la Chambre de Commerce, dans son avis du 22 juillet 2016.

Dans ce contexte, elle se réjouit de ces adaptations qui sont de manière générale en ligne avec les conclusions de son précédent avis (A), à l'exception des modifications qui ont au trait au titre préliminaire du Code du travail (B).

A. Les modifications qui sont particulièrement saluées

La Chambre de Commerce souligne avec satisfaction qu'entre autres modifications dans le Code du travail, le Projet de loi revient sur l'étendue de la responsabilité solidaire instaurée entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et le prestataire pour en limiter l'application aux chaînes de sous-traitance mises en place par le prestataire de services (à l'exclusion du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre).

Elle rappelle que cette responsabilité solidaire avait été indument mise en place par la loi du 14 mars 2017³¹ en cas (i) de non-paiement partiel ou total du salaire dû aux salariés détachés (article L. 281-1 du Code du travail) (ii) ainsi que de conditions d'hébergement contraires aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité prévus par la loi (article L. 291-2 du Code du travail).

Dans son avis de du 22 juillet 2016 précité, la Chambre de Commerce avait critiqué la question de la responsabilité solidaire, qui avait été étendue au maître d'ouvrage et donneur d'ordre, considérant que cette solidarité allait au-delà de la « Directive d'exécution 2014/67 » et qu'elle aurait dû être mise en place uniquement à l'égard du sous-traitant direct, ce que la Commission européenne a confirmé par après.

Sous le commentaire des articles (Ad. article 23 du Projet de loi), les auteurs indiquent que « [l]a Commission [européenne] considère que l'extension de la responsabilité solidaire prévue à l'article L. 281-1 à la situation où il n'existe aucune chaîne de sous-traitance va au-delà de ce qui est prévu par l'article 12 de la directive 2014/67, et constitue une restriction injustifiée à la libre prestation de services. Aussi, le présent article a été modifié pour que la responsabilité ne s'applique que dans le cas des chaînes de sous-traitance ».

De même, sous le commentaire des articles (Ad. article 24 du Projet de loi), les auteurs indiquent encore que « [p]ar analogie, le présent article [24] a été modifié pour tenir compte des remarques faites par la Commission pour l'article L. 281-1. Cette dernière considère en effet que l'extension de la responsabilité solidaire prévue à l'article L. 281-1 à la situation où il n'existe aucune chaîne de sous-traitance va au-delà de ce qui est prévu par l'article 12 de la directive 2014/67, et constitue une restriction injustifiée à la libre prestation de services. Comme pour l'article L. 281-1, les termes relatifs aux délais pour remplir les obligations prévues par cet article ont été précisés ».

³⁰ Les autres amendements gouvernementaux sont d'ordre légistique.

³¹ 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.

En conclusion, la Chambre de Commerce salue les modifications détaillées ci-dessus qui sont introduites par les articles 23 et 24 du Projet de loi et qui se situent, dans le Code du travail, sous le « Livre II.– Réglementation et conditions de travail » :

- au « Titre VIII – Obligations et responsabilités dans le cadre de chaîne de sous-traitance », l'article 23 du Projet de loi modifie l'actuel article L. 281-1 du Code du travail, d'une part ;
- au « Titre IX– Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel », l'article 24 du Projet de loi modifie l'actuel article L. 291-2 du Code du travail, d'autre part.

B. Les modifications introduites par les articles 1^{er}, 2 et 6 du Projet de loi

L'article 2 du Projet de loi³² tend à ajouter un nouvel article L. 010-2 sous le Titre préliminaire – Dispositions d'ordre public » – lequel est parallèlement modifié par l'article 1^{er} du projet de loi en « Titre préliminaire – Dispositions générales » – qui dispose :

« Art. L. 010-2. Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles en réaction à une action en justice visant à faire respecter ses droits au titre du présent Code³³.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'alinéa 1^{er}, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit³⁴.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties étant entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration avec maintien de ses droits d'ancienneté.

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

Il est statué d'urgence, les parties étant entendues ou dûment convoquées. Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa 4 contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile. »

Selon le commentaire des articles, « [u]n nouvel article L. 010-2 est ajouté pour tenir compte des remarques faites par la Commission [européenne]. Elle relève qu'en vertu de l'article 11, paragraphe 5 de la directive 2014/67, des dispositions spécifiques doivent protéger les salariés détachés qui ont engagé des procédures judiciaires, et que celles-ci font actuellement défaut³⁵. Afin de garantir une égalité de traitement entre les salariés détachés et les salariés non détachés, le présent article général a été institué³⁶. »

La Chambre de Commerce s'oppose à l'insertion d'un nouvel article L.010-2 dans le Code du travail considérant qu'un « article général », indifféremment applicable aux salariés non détachés et aux salariés détachés, ne constitue pas une mesure adéquate afin de se conformer à l'article 11, paragraphe 5 de la « Directive d'exécution 2014/67 » qui dispose que « Les travailleurs détachés³⁷ engageant des procédures judiciaires ou administratives au sens du paragraphe 1 sont protégés contre tout traitement défavorable de la part de leur employeur. »

En particulier, la proposition d'étendre aux salariés non-détachés une disposition ayant vocation à s'appliquer aux seuls salariés détachés – afin de « garantir l'égalité de traitement entre les salariés détachés et les salariés non détachés » – **n'est pas justifiée sur le plan du droit européen. Au contraire, il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne³⁸ que le droit de l'Union européenne ne s'oppose pas à d'éventuelles « inégalités de traitement**

32 Cet article fait l'objet de l'Amendement n°1 suite à une remarque d'ordre légistique.

33 Texte souligné par la Chambre de Commerce

34 Texte souligné par la Chambre de Commerce

35 Texte souligné par la Chambre de Commerce

36 Texte souligné par la Chambre de Commerce

37 Texte souligné par la Chambre de Commerce

38 CJUE, 28 mars 1979, Saunders, Aff. 175/78 et CJUE, 1 avril 2008, Gouvernement de la Communauté française et Gouvernement wallon / Gouvernement flamand, Aff. C-212/06.

subies à rebours » qui peuvent exister lorsqu'un Etat membre traite ses propres ressortissants ou citoyens européens d'une manière moins favorable que des ressortissants d'autres Etats dès lors que les premiers se trouvent dans une « situation purement interne » (autrement dit dans une situation dépourvue de tout facteur d'extranéité). Dans un tel cas, il s'agit d'une « inégalité de traitement » qui ne constitue pas pour autant une « discrimination ».

La Chambre de Commerce donne subsidiairement à considérer que, sur le plan du droit national, l'extension d'une telle disposition au profit des salariés non détachés (« *Toute disposition ou tout acte contraire à l'alinéa 1^{er}, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit* ») engendrerait en outre une **contradiction manifeste avec d'autres dispositions du Code du travail étant donné qu'un licenciement prononcé en violation du Code du travail peut, selon les cas, être sanctionné par des dommages-intérêts ou par la nullité.**

Pour les raisons d'ordre juridique développées ci-dessus, la Chambre de Commerce demande donc que l'article 2 du Projet de loi (insérant le nouvel article L. 010-2 dans le Code du travail) soit supprimé et que son contenu soit reproduit sous le « Titre IV – Détachement de salariés », le cas échéant sous le Chapitre III. – Contentieux et sanctions ».

Elle demande également la suppression corrélative de :

- l'article 1^{er} du Projet de loi modifiant l'intitulé du « Titre préliminaire – Dispositions d'ordre public » en y remplaçant les termes « d'ordre public » par « générales »
- l'article 6, paragraphe 2, sous b) du Projet de loi introduisant un nouvel alinéa 2 à l'article L. 143-1 libellé comme suit « *Les dispositions de l'article L. 010-2 s'appliquent aux salariés détachés* ».

Les remarques ci-dessus sont formulées sous toutes réserves étant donné que la Chambre de Commerce observe encore que le projet d'article L.010-2 du Code du travail reproduit ci-dessus (tel qu'il est introduit par le Projet de loi) est purement et simplement supprimé et qu'il est remplacé par un nouvel article L.010-2³⁹ par le projet de loi n°8070 qui vise à transposer la directive du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne – projet de loi dont la Chambre de Commerce vient d'être saisie et à propos duquel elle rendra un avis ultérieurement –.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure de marquer son accord au projet de loi et aux amendements gouvernementaux sous avis, à l'exception des dispositions tendant à modifier le Titre préliminaire du Code du travail.

³⁹ L'intention des auteurs étant de prévoir un principe général d'interdiction de tout traitement défavorable ou de représailles envers les salariés qui auraient protesté ou déposé une plainte ou un recours en vue de faire respecter les droits qui leur sont conférés à l'article L. 010-1.

