

**N° 7516<sup>4</sup>****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 détachés<sup>1</sup>, 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 travail<sup>2</sup>.
- 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 collectives<sup>3</sup>.
- Les travailleurs intérimaires détachés doivent bénéficier de la même protection que les autres travailleurs détachés quant aux conditions essentielles de travail<sup>4</sup>.
- 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'accueil<sup>5</sup>.

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 européennes<sup>6</sup>, 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.<sup>7</sup>

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 loi<sup>8</sup> 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 6<sup>9</sup> 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 2018<sup>10</sup>, 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).

<sup>8</sup> Projet de loi N° 7319 et des amendements gouvernementaux y relatifs

<sup>9</sup> « annexe 8 » selon les amendements gouvernementaux relatifs au projet de loi N° 7319

<sup>10</sup> 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 2019<sup>11</sup> 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-ducal<sup>12</sup> 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.<sup>13</sup>

### **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* »<sup>14</sup>.

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.<sup>15</sup>

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.

<sup>13</sup> Cf, ci-après : Chapitre II « Commentaire des articles » ad. Art. 4.

<sup>14</sup> Considérant 17 de la directive de révision

<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup>

#### **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.

<sup>16</sup> 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.<sup>17</sup>

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.

<sup>17</sup> 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 des dites 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<sup>er</sup> :*

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<sup>er</sup> du Code du travail « *Le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.* »

### *Ad. Article 2 :*

Cet article étoffe le paragraphe 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> (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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.<sup>18</sup>

L'alinéa 4 du paragraphe 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> alinéa du paragraphe 1<sup>er</sup> 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* »<sup>19</sup>, et le 2<sup>ème</sup> alinéa ci-après également.

Le 2<sup>ème</sup> alinéa du même paragraphe pose cependant le principe inverse que celui a priori énoncé au 1<sup>er</sup> 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

<sup>18</sup> 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).

<sup>19</sup> Cf. article 1<sup>er</sup> 2 b) 1<sup>ter</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

