

N° 5942⁵**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2009-2010

PROJET DE LOI**portant modification des articles L. 010-1, L. 141-1, L. 142-2
et L. 142-3 du Code du Travail**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(24.11.2009)

Par dépêche du 21 octobre 2008 du Premier Ministre, Ministre d'Etat, le Conseil d'Etat fut saisi du projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi. Le projet était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

L'avis de la Chambre d'agriculture parvint au Conseil d'Etat en date du 10 décembre 2008. Le 5 janvier 2009 les avis de la Chambre des métiers et de la Chambre de travail furent transmis au Conseil d'Etat. Les avis de la Chambre de commerce et de la Chambre des employés privés lui parvinrent respectivement le 30 janvier 2009 et le 4 mars 2009.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

La directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services fut transposée en droit national par la loi du 20 décembre 2002. Cette directive vise à supprimer les obstacles susceptibles d'entraver l'exercice de la libre prestation des services, prévu à l'article 49 du Traité CE, tout en assurant la protection des travailleurs détachés. Selon la directive, une promotion de la prestation de services dans un cadre transnational nécessite une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs.

En transposant la directive en droit national en 2002, le Gouvernement a veillé à prendre en compte cette double finalité. A l'époque, il avait été jugé que la nouvelle loi, considérée comme un instrument indispensable de lutte contre le dumping social interne et transfrontalier, devait constituer une étape significative en vue d'un bon fonctionnement du Marché unique des biens et services, dans le respect des droits élémentaires de tous les travailleurs.¹

En premier lieu, le législateur de 2002 avait pris l'option d'étendre les dispositions relatives à la protection des travailleurs détachés, limitées en principe aux seuls travaux du secteur de la construction, à toutes les activités dans tous les secteurs. Il avait en outre saisi l'occasion pour ancrer la notion d'ordre public social dans le droit positif luxembourgeois avec l'objectif de fortifier le droit social indépendamment du cadre juridique dans lequel se situe la prestation de services de l'entreprise occupant les travailleurs à protéger et de l'identité ou de l'origine de l'entreprise. Finalement, le législateur avait voulu instaurer une procédure de contrôle contraignante, non seulement à l'égard des entreprises „détachantes“, mais à l'égard de toutes les entreprises afin d'assurer le respect du droit du travail pour tous les travailleurs exécutant un travail au Luxembourg.

Les auteurs soulignent qu'avec l'aval des partenaires sociaux et du parlement, le Gouvernement avait opté pour faire entrer dans la loi sa conception de l'Europe sociale et de l'ordre public social national, tout en étant conscient du risque d'une condamnation ultérieure par la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE). Aussi, les griefs relevés par la Commission européenne à l'égard

¹ Projet de loi No 4694, exposé des motifs, p. 5

de la législation luxembourgeoise sur le détachement des travailleurs ont-ils du moins été prévisibles.

Dans son arrêt C-319/06 du 19 juin 2008, la CJCE a critiqué l'interprétation large que le législateur luxembourgeois avait donnée de la notion d'ordre public prévue à l'article 3 de la directive. Elle a reproché au Luxembourg le manque de clarté de la loi par rapport aux moyens de contrôle mis en place pour l'application de la loi.

Cet arrêt de la Cour a soulevé un vaste débat autour de ses implications pour le droit du travail luxembourgeois et sur l'Europe sociale. Certains l'ont qualifié de recul historique pour le modèle social européen et, selon d'autres, l'interprétation restrictive de la CJCE serait en contradiction avec la dimension sociale manifeste des traités européens qui sera renforcée par le Traité de Lisbonne. Le débat n'est donc certainement pas clos.

Dans l'immédiat, le Luxembourg est cependant tenu de mettre la législation luxembourgeoise en conformité avec l'arrêt de la CJCE en vue d'une transposition correcte de la directive 96/71. Les auteurs soulignent que le projet de loi sous avis a comme unique finalité la mise en conformité de la législation avec la jurisprudence, sans remettre en cause l'esprit de la loi de 2002. Si les auteurs entendent tirer profit des ouvertures que fait l'arrêt lui-même pour „sauvegarder les éléments essentiels de l'ordre public social national, tant au fond que dans le domaine du contrôle de son application“, la solution proposée s'en prend néanmoins à des règles de droit impératives instituées pour garantir les mêmes droits sociaux pour tous. Le Conseil d'Etat y reviendra lors de l'examen des différents articles.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1er

Cet article vise à modifier le paragraphe 1er de l'article L. 010-1 du Code du travail qui énumère la liste des dispositions minimales de droit du travail qui sont d'ordre public social national et qui s'appliquent à tous les travailleurs salariés, y compris les travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière.

A l'alinéa 1, il est proposé de supprimer l'expression „dispositions de police“ au motif que la seule référence à l'ordre public devrait suffire. De même, la référence à la Convention de Rome est supprimée comme étant superfétatoire. Est ajouté à la liste des normes juridiques qui peuvent contenir les dispositions d'ordre public applicables *erga omnes*, l'accord résultant du dialogue social interprofessionnel au niveau national, qui est un instrument conventionnel susceptible d'être déclaré d'obligation générale. Le Conseil d'Etat marque son accord à ces modifications.

D'une manière générale, le Conseil d'Etat se demande s'il n'aurait pas été opportun de maintenir la liste des dispositions minimales de droit du travail qui sont d'ordre public social national énumérées à l'article L. 010-1 du Code du travail et de supprimer la référence aux travailleurs faisant l'objet d'un détachement temporaire. En effet, ne serait-il pas préférable de préciser au niveau de l'article L. 141-2 du Code du travail quelles sont les dispositions de l'article L. 010-1 dudit Code qui s'appliquent aux travailleurs détachés conformément à la jurisprudence de la Cour?

Les auteurs ont pris une option différente et proposent d'apporter des modifications substantielles au paragraphe 1er de l'article L. 010-1 du Code du travail énumérant une liste de dispositions d'ordre public applicables à tous les travailleurs exécutant un travail au Luxembourg, y compris les travailleurs détachés.

Ces modifications répondent aux critiques émises par la CJCE quant à la notion d'ordre public. En effet, la Cour estime dans son arrêt précité du 19 juin 2008 que le législateur luxembourgeois a qualifié à tort de dispositions de police relevant de l'ordre public national les dispositions prévues en sus du „noyau dur“ des réglementations expressément visées par la directive. Sont visées notamment la preuve écrite de la relation de travail, l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie, la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée, ainsi que la législation sur les conventions collectives.

Le législateur de 2002 s'était proposé d'ajouter ces dispositions en se basant sur le premier tiret du paragraphe 10 de l'article 3 de la directive, qui permet d'appliquer aux travailleurs détachés certaines dispositions nationales dites d'ordre public, non expressément énumérées par la directive, sans que

cette notion soit définie. A l'époque, le Conseil d'Etat avait dans son avis du 29 janvier 2002² déjà mis les auteurs en garde contre une interprétation extensive de l'ordre public en se référant à la jurisprudence de la CJCE, et notamment à l'affaire *Arblade*, selon laquelle les lois de police interne n'échappent pas à la nécessité de se conformer aux principes généraux du droit communautaire et ne peuvent produire des effets que si elles poursuivent un but légitime d'intérêt général et respectent le principe de la proportionnalité. Le législateur avait néanmoins opté pour une interprétation généreuse de la notion d'ordre public, qui a été infirmée par l'arrêt du 19 juin 2008.

Tout d'abord, la Cour s'est référée à sa jurisprudence constante en rappelant que „la qualification de dispositions nationales de lois de police et de sûreté par un Etat membre vise les dispositions dont l'observation a été jugée cruciale pour la sauvegarde de l'organisation politique, sociale ou économique de l'Etat membre concerné, au point d'en imposer le respect à toute personne se trouvant sur le territoire national de cet Etat membre ou à tout rapport juridique localisé dans celui-ci“.³ Mais la Cour est allée plus loin, puisqu'elle se réfère à la déclaration No 10 ajoutée au procès-verbal du Conseil lors de l'adoption de la directive 96/71 pour établir la portée de la notion d'ordre public⁴. Selon cette déclaration, „les mots „dispositions d'ordre public“ devraient être considérés comme couvrant celles des dispositions obligatoires à l'égard desquelles on ne peut pas déroger et qui, par leur nature et leur objectif, répondent aux exigences impératives de l'intérêt public“. La Cour, en se basant sur cette déclaration, réduit l'ordre public à un champ très étroit, celui de „menace réelle et suffisamment grave affectant un intérêt fondamental de la société“⁵. Aussi, considère-t-elle que l'obligation de ne détacher que des travailleurs liés par un contrat écrit à l'entreprise d'envoi, l'indexation automatique des salaires non minima, la réglementation du travail à temps partiel, l'obligation de respecter toute convention collective de travail sans considération du contenu matériel, ne sont pas des obligations pouvant être qualifiées d'ordre public au sens de la directive. La question se pose si cette jurisprudence de la Cour n'annihile pas complètement le point 10 de l'article 3 de la directive.

En ce qui concerne l'exigence d'un contrat de travail écrit ou d'un document établi en vertu de la directive 91/533/CEE, du Conseil du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, les auteurs proposent de supprimer le point 1 du paragraphe 1er de l'article L. 010-1 du Code du travail afin de se mettre en conformité avec l'arrêt de la Cour. En effet, la Cour estime que le respect de cette exigence est garanti par l'Etat membre dont sont originaires les travailleurs détachés alors que la protection des travailleurs garantie par la directive 91/533/CEE s'impose à tous les Etats membres qui doivent la transposer et la faire respecter. Le Conseil d'Etat peut marquer son accord à la suppression proposée alors que, comme la Chambre de travail et la Chambre des employés privés le soulignent, ce sera au niveau du contrôle de son application que cette prescription devra se vérifier.

Pour ce qui est du point 2 du paragraphe 1er de l'article L. 010-1 du Code du travail, relatif à l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie, la CJCE estime que le Luxembourg ne saurait se prévaloir de l'exception d'ordre public visée à l'article 3, paragraphe 10, premier tiret de la directive 96/71 pour imposer aux entreprises effectuant un détachement sur son territoire la prescription relative à l'adaptation automatique des salaires autres que les salaires minima à l'évolution du coût de la vie. Selon la Cour, le législateur communautaire a entendu limiter la faculté d'intervention des Etats membres, en ce qui concerne les salaires, au taux de salaire minimum. Pour justifier une dérogation au principe de la libre prestation des services, le Luxembourg aurait dû produire des éléments permettant d'évaluer la nécessité et la proportionnalité des mesures adoptées par rapport à la réalisation de l'objectif argué, à savoir garantir la paix sociale. La remise en question du système d'indexation automatique et général des salaires par rapport à l'inflation constitue certainement la position la plus controversée de la Cour dans cet arrêt, alors que l'indexation des salaires joue un rôle déterminant dans la discussion politique au Luxembourg relative au maintien de la paix sociale.

Pour satisfaire aux exigences de l'arrêt C-319/06, le Gouvernement propose de séparer l'actuel point 2 du paragraphe 1er de l'article L. 010-1 du Code du travail en deux points distincts, le premier ayant trait aux salaires minima, le second à l'indexation. L'article 3 de la directive relatif aux conditions de travail et d'emploi laisse aux Etats membres la liberté de définir la notion de taux de salaire minimal.

2 doc. parl. No 4694⁷

3 arrêt C-319/06, point 29; arrêt C-369/96 et C-376/96, point 30

4 arrêt C-319/06, point 3

5 idem, point 50

Ainsi les auteurs proposent-ils de prévoir au point 1 du paragraphe 1er de l'article L. 010-1 du Code du travail, que le caractère d'ordre public social national est attaché au salaire social minimum légal ainsi qu'aux taux de salaires minima conventionnels tels que fixés par convention ou arbitrage ou accord en matière de dialogue social interprofessionnel, déclarés d'obligation générale. Au point 2, l'indexation automatique des salaires est expressément maintenue comme faisant partie des dispositions d'ordre public social nationales, mais il est précisé que l'indexation automatique des salaires n'est applicable, pour les travailleurs détachés, que pour les taux de salaire minimum. Ainsi, les auteurs maintiennent dans ce cas de figure l'ordre public national pour les travailleurs normalement occupés sur le territoire, tout en optant pour un régime différent concernant les travailleurs détachés.

Le Conseil d'Etat conçoit que cette approche peut s'expliquer du fait que le Gouvernement veut se départir de tout soupçon de vouloir toucher à l'heure actuelle à l'indexation des salaires en général. Il reconnaît l'importance de souligner clairement que l'indexation des salaires est un élément important de l'ordre public social national. La Cour a d'ailleurs constaté que les Etats membres restent, pour l'essentiel, libres de déterminer, conformément à leurs besoins nationaux, les exigences de l'ordre public. Cependant, elle a précisé que dans le contexte communautaire, et, notamment, en tant que justification d'une dérogation au principe fondamental de la libre prestation de services, cette notion doit être entendue strictement. Elle a refusé de reconnaître à l'indexation généralisée des salaires le caractère d'un impératif d'ordre public au sens de l'article 3, paragraphe 10, premier tiret de la directive. Aussi le texte proposé par les auteurs du projet semble-t-il adapté à rencontrer les critiques émises par la Cour, même s'il soulève des interrogations par rapport à la différenciation entre les travailleurs salariés normalement occupés sur le territoire et les travailleurs salariés détachés, et entre les travailleurs détachés rémunérés au taux de salaire minimum et ceux rémunérés à un niveau plus élevé, ceci eu égard au principe d'égalité ancré dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et dans la Constitution luxembourgeoise. Le Conseil d'Etat regrette cependant que la jurisprudence de la Cour risque d'encourager le dumping social.

En consultant les travaux préparatoires de la loi de 1995 précédant la loi de 2002, il appert que pour le législateur de l'époque „un des éléments clés de la lutte contre la concurrence déloyale (...) est l'obligation, pour tous les travaux exécutés au Luxembourg, de respecter le droit du travail local. Cette approche ne reflète d'ailleurs que la mise en œuvre du principe „à travail égal, salaire égal“, principe qui ne devrait plus être contesté dans une société dite civilisée. C'est donc la seule approche qui puisse empêcher l'exploitation de la main-d'œuvre non résidente employée sur le territoire luxembourgeois.“ La volonté ferme du législateur de 1995 et de 2002 de mettre sur un pied d'égalité tous les travailleurs exerçant une activité salariale sur le territoire, y compris les travailleurs détachés, est actuellement relativisée.

En ce qui concerne les dispositions relatives au travail à temps partiel et sur le travail à durée déterminée, prévues à l'article 1er, paragraphe 1er, point 8 de l'article L. 010-1 du Code du travail, la Cour retient que le respect de ces dispositions fait déjà l'objet d'un contrôle dans l'Etat membre d'envoi, de sorte que le Luxembourg ne pourra invoquer l'exception d'ordre public tirée de l'article 3, paragraphe 10, premier tiret, de la directive 96/71 pour justifier la disposition nationale. Par conséquent, le Gouvernement propose de supprimer le point 8 à l'article L. 010-1, paragraphe 1er du Code du travail. Le Conseil d'Etat renvoie à son analyse de la suppression de l'exigence d'une preuve écrite du contrat ou de la relation de travail prévue ci-avant. Ce sera à l'organe de contrôle luxembourgeois de vérifier si les exigences découlant de la législation communautaire en matière de travail à temps partiel et de travail à durée déterminée sont respectées dans le chef des entreprises détachantes et des travailleurs détachés.

Quant aux dispositions d'ordre public découlant de conventions collectives, la Cour de Justice considère que rien ne justifie que les dispositions ayant trait aux conventions collectives puissent, *per se* et sans autre précision, relever de la notion d'ordre public. Selon la Cour, le second tiret du paragraphe 10 de l'article 3 de la directive, qui donne la permission aux Etats membres d'imposer des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales, se rapporterait exclusivement aux conditions de travail et d'emploi fixées par des conventions collectives déclarées d'application générale. Pour se conformer à la sentence de la Cour, le projet de loi sous avis propose la suppression du point 11 à l'article L. 010-1, paragraphe 1er du Code du travail. Cette suppression suscite les critiques des chambres professionnelles qui proposent une solution différente par l'ajout d'un deuxième paragraphe à l'article L. 010-1 du Code du travail, étendant la notion d'ordre public à toutes les conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives déclarées

d'obligation générale et dans des accords en matière de dialogue social interprofessionnel déclarés d'obligation générale, non visées dans l'énumération du paragraphe 1er du même article. Le Conseil d'Etat estime qu'une telle solution risquerait une nouvelle fois d'être incriminée par la Commission européenne et censurée par la Cour de Justice, notamment si elle est lue à la lumière des points 65 et 66 de l'arrêt C-319/06. De même, au niveau national, une telle solution risquerait de rencontrer une forte opposition alors que la Chambre de commerce et la Chambre des métiers se prononcent d'ores et déjà dans leurs avis en faveur d'une restriction du champ d'application de la loi transposant la directive. Pour toutes ces raisons, le Conseil d'Etat peut se rallier à la proposition de suppression du texte formulée par les auteurs.

Article 2

Cet article propose d'insérer deux nouvelles dispositions à l'article L. 141-1 du Code du travail qui visent à circonscrire la notion de détachement par rapport à son objet et à sa durée.

Un alinéa supplémentaire viendra s'ajouter au paragraphe 2 de l'article L. 141-1 du Code du travail pour cerner et définir la prestation de services donnant lieu à un détachement en fonction de son objet. Ainsi est-il précisé que le détachement doit avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestations de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet de contrat. En plus, l'objet ne devra pas rentrer dans les activités habituelles ou normales pouvant être effectuées ou effectuées habituellement ou normalement par le personnel permanent propre de l'entreprise faisant appel au détachement.

Le paragraphe 3 de l'article L. 141-1 du Code du travail est modifié de sorte à insérer des limites maxima dans le temps d'une prestation de services engendrant un détachement. La modification prend appui sur les dispositions en matière d'affiliation à la sécurité sociale. En fait, la sécurité sociale applicable aux travailleurs détachés n'est pas régie par la directive sur le détachement des travailleurs, mais par le règlement (CEE) No 1408/71 qui prévoit une durée maximale de vingt-quatre mois pour un détachement.

Selon les auteurs, ces modifications ont pour objectif de contrecarrer les effets négatifs pouvant découler de la mise en conformité de notre législation avec la jurisprudence européenne et „d'éviter que la notion de prestation de services, et celle de détachement transfrontalier y rattachée, ne constituent des portes cachées pour effectuer le travail habituel d'une entreprise locale, de manière durable, à des conditions potentiellement beaucoup moins contraignantes au niveau du droit du travail“.

Pour justifier les nouvelles dispositions, les auteurs se réfèrent aux articles 1er, 2 et 3 de la directive 96/71 auxquels ils donnent une interprétation large, se basant plutôt sur le présumé esprit de la directive que sur une lecture littérale. Si on prend en compte l'interprétation littérale stricte de la directive que la Cour de Justice a favorisée dans ses récents arrêts, ces nouvelles dispositions risquent d'être considérées comme de nouvelles restrictions à la libre prestation des services. Si la directive prévoit que la prestation de services exécutée par des travailleurs détachés doit être de nature temporaire, aucune limite de temps n'y a été définie de façon précise. A cet égard, la Chambre de commerce renvoie à l'arrêt de la CJCE du 11 décembre 2003 dans l'affaire *Bruno Schnitzer*⁶ dans lequel la Cour a jugé qu'aucune disposition du Traité ne permettait de déterminer, de manière abstraite, la durée ou la fréquence à partir de laquelle la fourniture d'un service ou d'un certain type de service dans un autre Etat membre ne peut plus être considérée comme une prestation de services au sens du Traité. S'agissant du caractère temporaire de l'activité du prestataire dans l'Etat membre d'accueil, la Cour a jugé qu'il est à apprécier non seulement en fonction de la durée de la prestation, mais également en fonction de sa fréquence, périodicité ou continuité (point 28). Et, la Cour a encore retenu que la notion de „service“ au sens du Traité peut couvrir des services de nature très différente, y compris des services dont la prestation s'étend sur une période prolongée, voire sur plusieurs années, lorsqu'il s'agit par exemple de services fournis dans le cadre de la construction d'un grand bâtiment (point 30).

Même si le Conseil d'Etat est conscient que la solution préconisée par les auteurs aiderait à éviter les risques de discrimination à rebours et de dumping social amplement décrits dans l'avis de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail, il met en doute la conformité des limites proposées aux prescriptions du Traité et de la directive. Aussi se prononce-t-il pour la suppression de la modification proposée sous peine d'opposition formelle. Le Conseil d'Etat considère qu'il appar-

⁶ arrêt C-215/01

tiendra aux juridictions d'interpréter au cas par cas le caractère temporaire d'une prestation de services par rapport à une situation concrète.

Article 3

Cet article a trait aux procédures de contrôle et vise à modifier les articles L. 142-2, L. 142-3 et L. 142-4 du Code du travail. Selon l'arrêt C-319/06, les dispositions de l'article L. 142-2 du Code du travail sont considérées comme ambiguës et en raison de son manque de clarté, l'article litigieux serait susceptible d'entraîner, pour les entreprises désirant détacher des travailleurs au Luxembourg, une insécurité juridique. De même, la Cour a souligné que la procédure de déclaration préalable que doit suivre une entreprise souhaitant effectuer un détachement sur le territoire luxembourgeois n'est pas dénuée d'ambiguïtés susceptibles de dissuader les entreprises désirant détacher des travailleurs au Luxembourg d'exercer leur liberté de prestation de services. Ces dispositions sont partant déclarées incompatibles avec l'article 49 CE. Finalement, en ce qui concerne la conservation des documents entre les mains d'un mandataire *ad hoc* résidant au Luxembourg, la Cour renvoie à son arrêt dans l'affaire *Arblade* précité et considérant que le Luxembourg n'apporte aucun élément neuf pour justifier cette disposition, elle considère qu'il y a sur ce point également une violation de l'article 49 CE.

Les auteurs mettent à profit les indications données par la Cour elle-même et proposent de remplacer l'obligation d'informer l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant le début des travaux, par l'obligation de l'informer dès le début des travaux. Ils proposent de clarifier le texte en le limitant à une information du début du détachement et à la transmission par toute voie utile et simple des indications indispensables à l'action de l'ITM. Comme la Cour a accepté la conformité au droit communautaire des informations requises au début du détachement, mis à part l'obligation de présenter le contrat de travail ou le document de preuve de la relation de travail, les auteurs proposent de maintenir en grande partie l'énumération prévue au paragraphe 1er de l'article L. 142-2 du Code du travail. Sont exceptés le point 5 relatif à l'autorisation de séjour ou le permis de travail désormais réglé par la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration et le point 8 concernant la copie du contrat de travail ou le document de preuve de la relation de travail.

A l'article L. 142-3 du Code du travail, les auteurs suggèrent de reprendre la proposition émise par la Cour elle-même et de remplacer la notion de mandataire *ad hoc* par celle d'une personne physique présente sur le territoire luxembourgeois. Pour répondre à la critique de l'insécurité juridique soulevée par la Cour, les auteurs proposent d'énumérer clairement les documents nécessaires pour assurer un contrôle de l'application de la directive 96/71. Y sont ajoutés les documents relatifs au contrat de travail et à la législation du pays d'envoi concernant le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée. Cet ajout vise à pallier la suppression de ces notions au niveau des matières considérées comme ordre public social national.

Finalement, le paragraphe 1er de l'article L. 142-4 est complété par la mention des ministères et administrations qui collaborent avec l'Inspection du travail et des mines.

Les dispositions proposées à l'article 3 du projet de loi ne donnent pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 24 novembre 2009.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges SCHROEDER

