

N° 5942⁶

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**

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (22.2.2010).....	1
2) Texte coordonné.....	6

*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(22.2.2010)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-après un nouveau texte coordonné du projet de loi sous rubrique, que la Commission du Travail et de l'Emploi a adopté dans sa réunion de ce jour. Ce texte comporte plusieurs amendements parlementaires dont l'énoncé et la motivation se présentent comme suit:

Amendement 1 (Article 1er)

L'article 1er du projet de loi modifie l'article L. 010-1, paragraphe (1) du Code du Travail. Dans la teneur actuelle du Code du Travail et dans l'optique du projet de loi initial, cet article comporte la liste des dispositions minimales du droit du travail qui constituent l'ordre public national et qui s'appliquent à tous les travailleurs salariés, y compris les travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de service transfrontalière.

Le projet de loi propose précisément d'apporter des modifications de substance à cette liste afin de répondre aux critiques de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE).

Le Conseil d'Etat se demande s'il n'aurait pas été plus opportun de maintenir inchangée la liste des dispositions minimales de droit du travail qui sont d'ordre public national énumérées à l'article L. 010-1 du Code du Travail et d'y supprimer la référence aux salariés détachés. Dans cette optique, il y aurait lieu de préciser au niveau de l'article L. 141-1 du Code du Travail quelles sont les dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 010-1 dudit Code qui s'appliquent aux travailleurs détachés conformément à la jurisprudence de la CJCE.

La Commission du Travail et de l'Emploi a reconnu la pertinence de cette observation et s'est prononcée pour l'approche préconisée par le Conseil d'Etat.

Par conséquent, la Commission propose un amendement ayant pour objet de biffer au paragraphe (1) de l'article L. 010-1 du Code du Travail la seule référence aux salariés faisant l'objet d'un détachement temporaire, à savoir le bout de phrase „y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire, quelle que soit sa durée ou sa nature“.

En même temps, l'énumération des dispositions d'ordre public sous les points 1. à 14. est rétablie dans la teneur actuelle du Code du Travail.

Par conséquent, la Commission du Travail et de l'Emploi propose de conférer à l'article 1er du projet de loi la teneur amendée suivante:

„Art. 1.– L'article L. 010-1, paragraphe (1) prend la teneur suivante:

(1) Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire, quelle que soit sa durée ou sa nature, toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait:

- 1. au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;*
- 2. au salaire social minimum et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie;*
- 3. à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire;*
- 4. au congé payé;*
- 5. aux congés collectifs;*
- 6. aux jours fériés légaux;*
- 7. à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'oeuvre;*
- 8. à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;*
- 9. aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher;*
- 10. à la non-discrimination;*
- 11. aux conventions collectives de travail;*
- 12. à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique;*
- 13. au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;*
- 14. à la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions de prévention des accidents de l'Association d'assurance contre les accidents édictées conformément à l'article 154 du Code des assurances sociales et aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2.“*

Amendement 2 (Article 2, point 1)

Dans la suite logique de l'amendement 1, la Commission propose de prévoir un nouveau point 1. à l'article 2 du projet.

Ce nouveau point 1. de l'article 2 concerne le paragraphe (1) de l'article L. 141-1 du Code du Travail qui doit dorénavant prévoir expressément dans son alinéa 1er l'application des dispositions d'ordre public aux entreprises détachant des salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des dispositions relatives au contrat de travail écrit (point 1), au travail à temps partiel et à durée déterminée (point 8) et aux conventions collectives (point 11).

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

Par conséquent, la Commission propose d'insérer un nouveau point 1. à l'article 2 du projet, ayant la teneur suivante:

„1. L'article L. 141-1, paragraphe (1) est modifié comme suit:

„Art. L. 141-1. (1) Les dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 010-1, à l'exception des points 1., 8. et 11., s'imposent également aux entreprises, à l'exception de celles de la marine marchande maritime, qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché.

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

*

D'une façon plus générale, la Commission du Travail et de l'Emploi voudrait encore ajouter les précisions suivantes concernant la non-application aux salariés détachés du point 11. relatif aux conventions collectives, qui est réalisée par le biais de l'exception prévue à l'article L. 141-1. Son élimination de la liste de l'article L. 010-1 initialement prévue par le projet suscitait des critiques des chambres professionnelles salariales.

Il convient de relever qu'il n'était jamais dans l'intention du législateur de rendre applicable aux salariés détachés toutes les dispositions légales en matière de conventions collectives, car il ne peut pas être envisagé de permettre à des salariés détachés de revendiquer par exemple des droits de négociation. Par ailleurs, il ressort à suffisance tant de la directive que des arrêts de la CJCE en la matière que les dispositions en relation avec les conditions de travail, et notamment le niveau des salaires sociaux minimaux, prévues par des conventions collectives de travail déclarées d'obligation générale s'appliquent dans le cadre du détachement, il n'est effectivement plus nécessaire d'appliquer le point 11. du paragraphe (1) de l'article L. 010-1 du Code du Travail aux salariés détachés.

De plus, en excluant l'application du point 11. du paragraphe (1) de l'article L. 010-1 par le biais de l'article L. 141-1 (en non plus en le supprimant à l'article L. 010-1 définissant l'ordre public social national) il est, par la même occasion, fait droit à la demande des chambres salariales visant le maintien des conventions collectives dans la liste des dispositions d'ordre public.

En ce qui concerne le deuxième alinéa du paragraphe (1) de l'article L. 141-1 il y a lieu de rappeler que la directive ne prévoit et ne permet que la prise en compte de ces deux sortes de salaire, à savoir le salaire social minimum légal et le salaire social minimum prévu dans une convention collective de travail déclarée d'obligation générale.

Par ailleurs, il faut souligner que dans le cadre de la directive à transposer les salariés détachés ne touchent pas, pendant leur détachement, le salaire luxembourgeois, mais leur salaire d'origine qui est comparé et, le cas échéant, ajusté au salaire social minimum légal ou conventionnel (d'obligation générale) qui leur serait applicable s'ils travaillaient normalement au Luxembourg.

Par conséquent, si le salarié détaché touche un salaire atteignant ou dépassant ce salaire social minimum de comparaison, il continuera à toucher son salaire normal d'origine.

Ce n'est que dans le cas où le salaire d'origine est inférieur au salaire social minimum de comparaison qu'un supplément jusqu'à concurrence de ce dernier devra être payé.

Il résulte de ce qui précède qu'il n'est même pas nécessaire de rendre applicable l'indexation des salaires aux salariés détachés, alors que l'indexation s'applique de toute façon au salaire de comparaison et détermine donc, le cas échéant, si le salaire d'origine doit être adapté ou non. En effet, il n'a jamais été envisagé par le législateur de prévoir l'indexation des salaires d'origine et d'ailleurs la directive ne le permet pas.

Amendements 3 et 4 (Article 2, points 2 et 3 nouveaux)

En ce qui concerne la modification proposée au paragraphe (3) de l'article L. 141-1 du Code du Travail par le point 2. de l'article 2 du projet, concernant la limitation dans le temps du détachement, la Commission du Travail et de l'Emploi, compte tenu de l'opposition formelle du Conseil d'Etat, propose de faire abstraction de cette limitation purement temporelle sans distinction par rapport à la nature et l'envergure des travaux.

En contrepartie et en conformité avec la jurisprudence de la Cour, il est proposé d'énumérer les éléments pouvant être pris en compte pour déterminer le caractère temporaire d'une activité effectuée

dans le cadre d'un détachement en précisant dans le cadre du nouvel alinéa final du paragraphe (3) de l'article L. 141-1 que le caractère temporaire de la prestation s'apprécie non seulement par rapport à la durée, mais également en fonction de sa fréquence, périodicité ou continuité ainsi que par rapport à la nature des travaux à effectuer.

Le dernier alinéa contient des précisions sur ce qu'il y a lieu d'entendre par „durée limitée“ en tenant compte des éléments de définition retenus dans différents arrêts de la CJCE et repris par le Conseil d'Etat, étant entendu que l'indication de la durée prévue pour le détachement doit être explicitement indiquée dans l'information à fournir à l'ITM.

En ce qui concerne le paragraphe (2) de l'article L. 141-1, la dernière phrase de ce paragraphe, à savoir: „L'objet ne doit 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.“ est susceptible d'être perçue comme une restriction qui ne correspond ni aux dispositions de la directive ni à la réalité sur le terrain. Par ailleurs, cette phrase semble superfétatoire compte tenu de la nouvelle teneur amendée du paragraphe (3) de l'article L. 141-1. La Commission du Travail et de l'Emploi propose par conséquent de la supprimer.

Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission propose de conférer la teneur suivante aux nouveaux points 2. (amendement 3) et 3. (amendement 4) de l'article 2 du projet de loi:

„2. L'article L. 141-1, paragraphe (2) est complété par un alinéa final de la teneur suivante:

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

3. L'article L. 141-1, paragraphe (3) prend la teneur suivante:

„(3) On entend par ~~travailleur~~ salarié détaché, tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestations de services au sens du paragraphe (1), et du paragraphe (2) ~~alinéa final~~ a été conclu. avec la limite maximale fixée par l'article 6 du code des assurances sociales.“

La durée limitée s'apprécie en fonction de la durée, de la fréquence, de la périodicité et de la continuité de la prestation de services ainsi qu'en relation avec la nature de l'activité qui fait l'objet du détachement. “ “

Amendements 5 et 6 (Article 3, point 1)

Vu le nouvel agencement des articles L. 010-1 et L. 141-1, il y a lieu de biffer à l'article L. 142-2 la référence à l'article L. 010-1 du Code du Travail (amendement 5).

Par ailleurs, la Commission estime qu'il y a lieu de considérer l'énumération des documents à produire en vue du contrôle légal à effectuer par l'Inspection du travail et des mines comme limitative, afin d'éviter toute nouvelle insécurité juridique. Voilà pourquoi, la Commission propose de biffer en fin de phrase les termes „dont notamment“ (amendement 6).

Par conséquent, la Commission propose de conférer au point 1. de l'article 3 du projet de loi la teneur suivante:

„1. L'article L. 142-2 prend la teneur suivante:

„Art. L. 142-2. Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément ~~aux articles L. 010-1 et à l'article L. 141-1~~ doit, dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, en informer l'Inspection du travail et des mines, en lui communiquant à cet instant, par toute voie utile et retraçable, dont le message électronique, les éléments indispensables au contrôle légal à effectuer par l'Inspection du travail et des mines, ~~dont notamment:~~

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 par l'entreprise détachante, qui peut être un des ~~travailleurs~~ salariés détachés, qui détiendra pendant la durée du détachement les documents nécessaires au contrôle du respect des conditions de travail, de ~~rémunération~~ salaire et d'emploi notamment visés au présent article et à l'article L.142-3, et le lieu accessible et clairement identifiable au Grand-Duché de Luxembourg où seront tenus à disposition de l'Inspection du travail et des mines les documents en question;
3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestation de services;
4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalité et professions des ~~travailleurs~~ salariés;
6. la qualité dans laquelle les ~~travailleurs~~ salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, devra être signalé par le même biais à l'Inspection du travail et des mines, sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestations de services ayant un objet différent. “ “

Amendement 7 (Article 3, point 2)

Le point 2. de l'article 3 a trait à l'article L. 142-3 du Code du Travail et prévoit l'exigence d'un „certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes“.

La Commission du Travail et de l'Emploi estime qu'il y a lieu de préciser, pour plus de sécurité juridique, que cette exigence résulte de la directive 2005/36/CE transposée par la loi du 19 juin 2009 sur la reconnaissance des qualifications professionnelles.

En plus il y a lieu de procéder à quelques corrections mineures (suppression de la mention d'un paragraphe (1) et remplacement du terme „travailleur“ par celui de „salarié“, suite à l'introduction du statut unique).

Compte tenu de ce qui précède, le point 2. de l'article 3 du projet prendra la teneur amendée suivante:

„2. L'article L. 142-3 prend la teneur suivante:

„Art. L. 142-3. (1) A compter du jour du commencement du détachement et pendant toute la durée du détachement, en plus des documents nécessaires pour prouver les informations visées à l'article L. 142-2, l'entreprise doit s'assurer de la présence dans le pays entre les mains d'une personne physique ou morale qu'elle détermine librement et clairement, cette personne pouvant être le cas échéant un des ~~travailleurs~~ salariés détachés, et ce afin de les rendre accessibles à l'Inspection du travail et des mines, sur simple demande et dans le plus bref délai possible, à un lieu accessible et clairement identifiable au Grand-Duché de Luxembourg des documents suivants:

1. la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant;
2. le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes prévu par la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles transposée par la loi du 19 juin 2009 ayant pour objet la transposition de la directive 2005/36/CE pour ce qui est a) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service;
3. l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire E 101; ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
4. le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines;
5. soit une attestation de conformité à la directive 91/533 CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le ~~travailleur~~ salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations, soit, sur demande de l'entreprise détachante, la copie du contrat de travail ou des documents visés dans la législation précitée;

6. une attestation de conformité, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou exerce habituellement son travail de la relation de travail des ~~travailleurs~~ salariés détachés, au moment de leur détachement, par rapport à la législation compétente ayant transposé les directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel ~~et 1999/70/CE~~ et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée;
7. les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des ~~travailleurs~~ salariés.
La personne morale visée à l'alinéa qui précède doit exercer une activité économique réelle.
Les documents doivent être traduits dans une des langues officielles du Luxembourg au cas où l'Inspection du travail et des Mines en fait la demande dûment justifiée.“ “

*

Compte tenu de l'urgence du projet de loi, je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son avis dans un délai rapproché.

Copie de la présente est adressée à Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et à Madame la Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments très distingués.

Le Président de la Chambre des Députés,
Laurent MOSAR

*

TEXTE COORDONNE

Art. 1er.– „L'article L. 010-1, paragraphe (1) prend la teneur suivante:

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

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

14. à la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions de prévention des accidents de l'Association d'assurance contre les accidents édictées conformément à l'article 154 du Code des assurances sociales et aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2. " "

Art. 2.– „1. L'article L. 141-1, paragraphe (1) est modifié comme suit:

„Art. L.141-1. (1) Les dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 010-1, à l'exception des points 1., 8. et 11., s'imposent également aux entreprises, à l'exception de celles de la marine marchande maritime, qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché.

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

Art. 2.– 1. „2. L'article L. 141-1, paragraphe (2) est complété par un alinéa final de la teneur suivante:

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

„3. L'article L. 141-1, paragraphe (3) prend la teneur suivante:

„(3) On entend par ~~travailleur~~ salarié détaché, tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestations de services au sens du paragraphe (1), et du paragraphe (2) ~~alinéa final~~ a été conclu. ~~avec la limite maximale fixée par l'article 6 du code des assurances sociales.~~“

La durée limitée s'apprécie en fonction de la durée, de la fréquence, de la périodicité et de la continuité de la prestation de services ainsi qu'en relation avec la nature de l'activité qui fait l'objet du détachement.“ "

Art. 3.– „1. L'article L. 142-2 prend la teneur suivante:

„Art. L. 142-2. Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément ~~aux articles L. 010-1 et~~ à l'article L. 141-1 doit, dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, en informer l'Inspection du travail et des mines, en lui communiquant à cet instant, par toute voie utile et retraçable, dont le message électronique, les éléments indispensables au contrôle légal à effectuer par l'Inspection du travail et des mines, ~~dont notamment:~~

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 par l'entreprise détachante, qui peut être un des ~~travailleurs~~ **salariés** détachés, qui détiendra pendant la durée du détachement les documents nécessaires au contrôle du respect des conditions de travail, de ~~rémunération~~ **salaires** et d'emploi notamment visés au présent article et à l'article L.142-3, et le lieu accessible et clairement identifiable au Grand-Duché de Luxembourg où seront tenus à disposition de l'Inspection du travail et des mines les documents en question;
3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestation de services;
4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;

5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalité et professions des ~~travailleurs~~ **salariés**;
6. la qualité dans laquelle les ~~travailleurs~~ **salariés** sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, devra être signalé par le même biais à l'Inspection du travail et des mines, sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestations de services ayant un objet différent.“ “

„2. L'article L. 142-3 prend la teneur suivante:

„Art. L. 142-3. (1) A compter du jour du commencement du détachement et pendant toute la durée du détachement, en plus des documents nécessaires pour prouver les informations visées à l'article L. 142-2, l'entreprise doit s'assurer de la présence dans le pays entre les mains d'une personne physique ou morale qu'elle détermine librement et clairement, cette personne pouvant être le cas échéant un des ~~travailleurs~~ **salariés** détachés, et ce afin de les rendre accessibles à l'Inspection du travail et des mines, sur simple demande et dans le plus bref délai possible, à un lieu accessible et clairement identifiable au Grand-Duché de Luxembourg des documents suivants:

1. la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant;
2. le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes **prévu par la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles transposée par la loi du 19 juin 2009 ayant pour objet la transposition de la directive 2005/36/CE pour ce qui est a) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service**;
3. l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire E 101; ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
4. le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines;
5. soit une attestation de conformité à la directive 91/533 CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le ~~travailleur~~ **salarié** des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations, soit, sur demande de l'entreprise détachante, la copie du contrat de travail ou des documents visés dans la législation précitée;
6. une attestation de conformité, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou exerce habituellement son travail de la relation de travail des ~~travailleurs~~ **salariés** détachés, au moment de leur détachement, par rapport à la législation compétente ayant transposé les directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée;
7. les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des ~~travailleurs~~ **salariés**.

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

Les documents doivent être traduits dans une des langues officielles du Luxembourg au cas où l'Inspection du travail et des Mines en fait la demande dûment justifiée.“ “

3. L'article L. 142-4, paragraphe (1) prend la teneur suivante:

„Art. L. 142-4. (1) Dans le cadre de la mission lui incombant en application du présent titre, l'Inspection du Travail et des Mines collabore étroitement notamment avec le ministère ayant le droit d'établissement dans ses attributions, le ministère ayant la santé dans ses attributions, l'Administration des douanes et accises, la Police grand-ducale, l'Administration de l'Emploi, l'Administration des Contributions directes, l'Administration de l'enregistrement et des domaines et l'Association d'assurance contre les accidents.“