



CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2009-2010

MB/vg

Commission du Travail et de l'Emploi

Procès-verbal de la réunion du 22 février 2010

ORDRE DU JOUR :

- 5942 Projet de loi portant modification des articles L. 010-1, L. 141-1, L. 142-2 et L. 142-3 du Code du Travail
- Rapporteuse : Madame Vera Spautz
- Présentation, examen et adoption de propositions d'amendements

*

Présents : M. André Bauler, M. Fernand Etgen, M. Léon Gloden, M. André Hoffmann, M. Ali Kaes, Mme Viviane Loschetter, M. Lucien Lux, Mme Martine Mergen, M. Roger Negri, M. Marc Spautz, Mme Vera Spautz, M. Lucien Weiler

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration
M. Martin Bisenius, Greffe de la Chambre des Députés

*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

*

5942 Projet de loi portant modification des articles L. 010-1, L. 141-1, L. 142-2 et L. 142-3 du Code du Travail

Sur base des conclusions qui se sont dégagées des discussions menées au cours de la dernière réunion du 11 février 2010, le Ministère du Travail et de l'Emploi a élaboré une note explicitant les propositions d'amendements. Cette note a été communiquée aux membres de la Commission, ensemble avec un document synoptique complété par une colonne reprenant ces amendements.

Sur base des explications de Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi Nico Schmit, la Commission passe en revue et adopte les amendements dont le détail se présente comme suit:

AMENDEMENT 1 (Article 1^{er})

L'article 1^{er} 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 reconnaît la pertinence de cette observation et se prononce 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, il est proposé de conférer à l'article 1^{er} 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. »

A la suite d'un bref échange de vues, la Commission adopte cet amendement à l'unanimité.

La Commission souligne que d'une façon générale cet amendement est destiné à rencontrer la CJCE dans ses vues relatives à une interprétation trop extensive de la notion d'ordre public social national par le biais de la loi de transposition incriminée. L'amendement devrait également apaiser certaines craintes syndicales concernant le risque d'un démantèlement du droit social, en ce sens que le noyau dur de notre droit du travail, précisément consacré à l'article L. 010-1 du Code du Travail, reste entièrement intact. Le caractère intangible en est confirmé et les modifications juridiquement incontournables à y apporter en vertu du droit jurisprudentiel européen le sont à l'endroit des dispositions correspondantes du Code du Travail s'appliquant à la seule situation du détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transnational.

AMENDEMENT 2 (Art. 2, point 1)

Dans la suite logique de l'amendement 1, il est proposé 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 1^{er} 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, il est proposé 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.

La Commission souligne encore que les taux minimums prévus dans la grille des salaires d'une convention collective ne s'appliquent donc au travailleur détaché que si la convention collective a été déclarée d'obligation générale. Ce caractère d'obligation générale est donc la condition indispensable pour que la convention collective puisse être considérée comme faisant partie de l'ordre public social national. Si cette condition est remplie, il s'agira

concrètement de déterminer sur base de la qualification et du curriculum du travailleur détaché, son classement dans la grille des salaires et il aura droit au tarif minimum conventionnel afférent. Le contenu d'une éventuelle convention collective applicable dans le pays d'origine est inopérant à cet égard.

Concernant plus particulièrement la situation du Luxembourg, il se trouve que le secteur le plus touché par le détachement, à savoir le secteur de la construction, est heureusement couvert par une convention collective d'obligation générale. Les travailleurs détachés en question bénéficient donc d'une protection optimale.

La Commission relève qu'un point particulièrement problématique dans le cadre des activités de détachement réside dans une tendance de certaines entreprises d'aménager une trop grande marge entre les différents niveaux réels des salaires effectivement payés et les niveaux minima tarifaires correspondants. Cet écart, dès lors qu'il a pu atteindre un ordre de grandeur de 30 à 40%, est de nature à pouvoir mener à des iniquités dans le cadre du détachement, dans la mesure où les travailleurs détachés ne peuvent juridiquement revendiquer que le salaire minimum tarifaire d'une convention déclarée d'obligation générale et non pas le salaire réel payé. D'où l'intérêt de rapprocher les niveaux respectifs des salaires minimaux tarifaires et des salaires réels versés.

La Commission souligne que la jurisprudence communautaire devrait également amener les partenaires sociaux à donner une plus large importance aux conventions collectives déclarées d'obligation générale en élargissant la couverture des différents secteurs économiques par cet instrument tarifaire obligatoire.

La Commission relève encore la nécessité de délimiter le détachement, de par sa nature juridique, de situations qui, à première vue, pourraient être considérées comme analogues mais qui sont substantiellement différentes; à savoir d'une part, la délocalisation (transfert intégral d'une entreprise dans un autre pays avec établissement stable) et, d'autre part, le prêt de main-d'œuvre transfrontalier.

Il se dégage encore de ce qui précède que la situation du salarié détaché ne bénéficiant pas, compte tenu des principes ci-dessus énoncés, de l'échéance d'une tranche indiciaire n'est pas à qualifier de discriminatoire par rapport à celle du salarié correspondant permanent dans la mesure où le salarié détaché continue à être lié à son employeur et à toucher son salaire d'origine.

Il en serait précisément autre dans le cas d'un salarié intérimaire ou faisant l'objet de prêt de main-d'œuvre pour lequel le Code du Travail prévoit qu'il doit bénéficier d'un traitement qui ne peut être inférieur à celui du travailleur permanent correspondant.

Dans ce contexte, la Commission remarque encore que le travail saisonnier dans la viticulture ne rentre d'aucune façon dans le champ d'application de la législation sur le détachement, alors que cette forme de travail répond à une réglementation spécifique dérogatoire au droit commun pour ce secteur.

Enfin, la Commission voudrait encore préciser que la législation sur le détachement s'applique également aux opérations de détachement dont les entreprises d'envoi ne sont pas localisées sur le territoire de l'Union européenne. Les travailleurs non ressortissants de l'Union européenne faisant l'objet d'un détachement temporaire tombent donc à cet égard sous la législation communautaire et, pour le surplus, leur statut est régi par la loi de réforme sur l'immigration du 29 août 2008 ayant introduit un permis unique de séjour et de travail.

Compte tenu de l'ensemble de ces considérations, la Commission, avec toutes les voix moins une abstention (Monsieur André Hoffmann), approuve l'amendement 2.

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

L'amendement 3 a trait à la problématique de la limitation dans le temps de la prestation de services faisant l'objet d'un détachement. En ce qui concerne l'option y relative proposée dans le projet de loi et l'opposition formelle y relative formulée par le Conseil d'Etat, il est renvoyé aux développements détaillés figurant au procès-verbal de la réunion du 11 février 2010.

Compte tenu de l'opposition formelle du Conseil d'Etat, il est à présent proposé 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.

Il est relevé que la formulation suivant laquelle "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 ..." pourrait, à première vue, se voir reprocher de constituer du moins partiellement une tautologie.

La Commission, après un échange de vues, conclut néanmoins que tel n'est pas le cas. D'abord, il convient de relever que la formulation est littéralement reprise de la jurisprudence de la CJCE. Ensuite, il faut souligner que le texte est à lire en ce sens que "la durée limitée" – à savoir en l'occurrence le principe que le détachement doit avoir une durée limitée ou, en d'autres termes, son caractère temporaire – s'apprécie, entre autres, en fonction de l'étendue temporaire de la prestation. En même temps, il est souligné que ce seul critère chiffré plutôt rigide ne suffit pas pour apprécier si oui ou non l'exigence de la limitation dans le temps du détachement se trouve remplie.

En reprenant la terminologie de la jurisprudence européenne, il est encore assuré qu'un maximum de situations envisageables se trouvent couvertes par le texte légal.

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, à l'unanimité, 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 à l'unanimité de conférer au point 1. de l'article 3 du projet de loi la teneur amendée 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, la Commission, à l'unanimité, adopte l'amendement 7 ayant pour objet de conférer au point 2. de l'article 3 du projet la teneur amendée suivante :

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

« **Art. L. 142-3.** (4) 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. »

*

En ce qui concerne le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le Ministère chargé des Classes moyennes figurant au point 2 de l'énumération des documents devront être produits, la Commission précise que l'exigence de ce certificat ne s'applique qu'aux professions artisanales, commerciales et à certaines professions libérales tombant sous l'application conjuguée de l'article 22 de la loi précitée du 19 juin 2009 et de la loi modifiée du 28 décembre 1988 sur le droit d'établissement. C'est en effet pour ces seules professions que les Ministre des Classes moyennes est compétent pour délivrer le certificat défini à l'article 22 précité. La nécessité de produire un tel certificat ne concerne donc pas d'autres secteurs, tel que par exemple le secteur bancaire ou celui de la santé.

*

Les amendements adoptés au cours de la présente réunion seront transmis en date de ce jour au Conseil d'Etat en invoquant l'urgence du projet de loi. En admettant que le Conseil d'Etat émette son avis complémentaire dans sa séance du 9 mai 2010, la Commission décide de se réunir jeudi, le 11 mars à 14.00 heures pour examiner cet avis complémentaire et pour adopter le projet de rapport à établir par la rapportrice Madame Vera Spautz.

Luxembourg, le 11 mars 2010

Le secrétaire,
Martin Bisenius

Le Président,
Lucien Lux