



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Proposition de loi portant transposition de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant les articles L. 141-1 et suivants du Code du travail,

avec texte coordonné

Luxembourg, le 4 novembre 2014

Proposition de loi portant transposition de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant les articles L.141-1 et suivants du Code du travail

Exposé des motifs :

Pour prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables en matière de détachement, il convient d'améliorer la mise en œuvre de ces règles et d'assurer le suivi de la notion de détachement elle-même.

Le détachement des travailleurs est encadré par la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

La directive s'applique lorsqu'une entreprise détache un travailleur sur le territoire d'un État membre dans le cadre d'une prestation de services transnationale, et ceci à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement.

La prestation de services transnationale s'effectue :

- dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services, ou
- dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, ou
- en tant qu'entreprise de travail intérimaire, auprès d'une entreprise utilisatrice.

Au sens de la directive, est un travailleur détaché, tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement. La notion de travailleur est celle qui est d'application dans le droit de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

Les États membres doivent veiller à ce que les entreprises garantissent aux travailleurs détachés un noyau dur de règles impératives de protection fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté:

- par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou
- par des conventions collectives déclarées d'application générale, dans la mesure où elles concernent les activités visées en annexe de la directive.

La mise en place du marché intérieur au sein de l'Union européenne repose sur quatre libertés de circulation : la libre circulation des marchandises, des travailleurs, la liberté d'établissement et la liberté prestation de services.

La prestation de services transnationale engendre une certaine mobilité des travailleurs, à ne pas confondre avec l'exercice par les travailleurs de leur liberté de circulation envisagée par le traité, entrant la plupart du temps dans le cadre juridique du détachement. Ces situations font naître des interrogations relativement à la loi applicable à la relation de travail, et plus particulièrement au droit du travail.

Cette question de la loi applicable était, à l'époque, réglée par la Convention de Rome du 19 juin 1980 (remplacée depuis dans l'ordre juridique de l'Union par le règlement dit Rome I).

L'exercice de la liberté de prestation de service au sein du marché unique suppose une mise en concurrence des prestataires de services de plus en plus mobiles en provenance des différents États membres et employant des salariés en application d'un droit du travail plus ou moins contraignant. Les règles de la convention, qui prévoient dans une majorité de cas la non-application de la loi du lieu

du détachement, ne permettaient plus de répondre aux inquiétudes que cette mise en concurrence avait générées. L'adoption d'un texte au niveau de l'Union était devenue indispensable.

C'est dans cette optique que la directive détachement devait rendre applicable aux travailleurs détachés une liste de normes minimales applicables dans le pays d'accueil.

Rappelons les objectifs de la directive détachement tels qu'ils figurent dans son préambule :

- « Attendu que [...] l'abolition, comme entre les Etats membres, des obstacles à la libre circulation des *personnes et des services* constitue un des objectifs de la Communauté » ;
- « Attendu qu'une telle promotion de la prestation transnationale de services requiert un climat de concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs».

Dans les affaires Viking C-438/05, Laval C-341/05, Ruffert C-346/06 et Commission contre Luxembourg C-319/06, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a interprété la directive sur le détachement de manière très restrictive. La directive est devenue une directive « maximale » :

- les Etats membres sont limités dans les règles nationales impératives qu'ils peuvent imposer à un prestataire qui détache des travailleurs sur leur territoire,
- les Etats membres sont limités dans les méthodes qui peuvent être utilisées pour garantir le respect des conditions d'emploi.

Ainsi quand des Etats membres appliquent des normes plus élevées par le biais de la loi pour assurer un traitement égal et encourager la concurrence loyale entre des prestataires de services locaux et étrangers, cela peut être considéré comme une violation du traité.

Devant la nécessité de légiférer pour remédier aux lacunes de la directive détachement, la Commission européenne présentait en mars 2012 deux propositions de textes en vue d'adapter la législation européenne sur le détachement des travailleurs. Selon la Commission, l'objectif était de clarifier l'exercice des droits sociaux des travailleurs détachés, de mettre fin "aux abus inacceptables" constatés en la matière et de garantir le droit de grève :

- une proposition de directive relative à l'exécution de la directive 96/71/CE sur le détachement et
- une proposition de règlement relatif à l'exercice du droit de mener des actions collectives.

Plusieurs Etats membres s'étaient alors montrés critiques face à ces propositions.

La Chambre des députés luxembourgeoise avait considéré la proposition de règlement sur le droit de grève contraire au principe de subsidiarité.

En septembre 2012, la Commission a finalement reculé, annonçant le retrait du projet de règlement contesté.

La Confédération européenne des syndicats (CES) de même que BusinessEurope ont approuvé cette décision, certes pour des raisons différentes. Tout en saluant le retrait du projet de mars 2012, la CES s'est inquiétée de l'absence de solution face aux inquiétudes soulevées par les arrêts de la Cour de justice. BusinessEurope se réjouissait du maintien en l'état de la jurisprudence de la CJUE.

Seule subsistait la proposition de directive d'exécution de la directive sur le détachement, qui après maints débats fut adoptée et doit aujourd'hui être transposée en droit national.

La directive d'exécution 2014/67/UE a précisé pour finalité de prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables par les entreprises tirant indûment ou frauduleusement parti de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne. Il s'agit ainsi d'améliorer la mise en œuvre de la directive détachement et le suivi de la notion de détachement.

Deux éléments essentiels doivent faire l'objet d'une attention particulière de l'autorité compétente de l'Etat membre d'accueil et, au besoin, en étroite collaboration avec l'Etat membre d'établissement. Il s'agit de la nature temporaire inhérente à la notion de détachement, et de la condition selon laquelle l'employeur est véritablement établi dans l'Etat membre depuis lequel le détachement a lieu.

À cet égard, « *S'il s'avère que le prestataire de services n'est pas effectivement établi dans l'État membre d'établissement ou que l'adresse de l'entreprise ou les données la concernant sont fausses, les autorités compétentes ne devraient pas interrompre la procédure pour des raisons de forme mais devraient enquêter plus amplement sur le sujet afin d'établir l'identité de la personne physique ou morale responsable du détachement.* »

Ce suivi pourra également permettre d'aider les autorités compétentes à détecter les travailleurs détachés faussement déclarés comme travailleurs indépendants, ainsi que les faux travailleurs détachés de façon générale.

À ce propos, « *lorsqu'il n'y a pas véritable détachement et que se produit un conflit de lois, il y a lieu de tenir dûment compte des dispositions du règlement (CE) no 593/2008 du Parlement européen et du Conseil (Rome I) ou de la convention de Rome qui visent à garantir que les travailleurs ne soient pas privés de la protection que leur assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ou auxquelles il ne peut être dérogé qu'à leur bénéfice. Il convient que les États membres veillent à ce que des dispositions soient en vigueur pour protéger convenablement les travailleurs qui ne sont pas véritablement détachés.* »

Des mesures adéquates et efficaces de mise en œuvre et d'exécution sont ainsi essentielles à la protection des droits des travailleurs détachés. Une coopération étroite entre la Commission et les États membres, et, le cas échéant, les autorités régionales et locales, est par conséquent fondamentale, mais l'importance des inspections du travail et des partenaires sociaux à cet égard ne doit pas pour autant être négligée. Une confiance réciproque, un esprit de coopération, un dialogue permanent et une compréhension mutuelle sont indispensables dans ce contexte, de même que « *des procédures de contrôle efficaces* ».

« *Les États membres devraient veiller à ce que des moyens humains suffisants, dotés des compétences et qualifications nécessaires, soient disponibles pour réaliser les inspections de façon efficace.* »

Le respect, dans la pratique, des règles applicables dans le domaine du détachement et la protection effective des droits des travailleurs à cet égard constituent une question particulièrement importante dans les chaînes de sous-traitance et devraient être assurés par des mesures appropriées conformément au droit et/ou aux pratiques nationales et en conformité avec le droit de l'Union. Dans ce domaine, les États membres restent libres de prévoir dans le droit national des règles plus strictes que celles prévues par la présente directive en matière de responsabilité ou d'aller plus loin dans le cadre de ce droit, de manière non discriminatoire et proportionnée.

L'exécution effective des règles de fond régissant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services devrait être assurée par une action spécifique axée sur l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires imposées. Le rapprochement des législations des États membres en la matière est donc une condition préalable essentielle afin de garantir, un niveau de protection plus élevé, ou au moins équivalent et comparable.

La directive poursuit ainsi un double objectif :

- Garantir aux travailleurs détachés un niveau approprié de protection
- Faciliter l'exercice de la liberté de prestation de service et promouvoir une concurrence loyale entre prestataires de services.

Tout comme la directive sur le détachement des travailleurs, cette directive vise donc à concilier ces deux objectifs.

D'un point de vue purement linguistique, le verbe « garantir » utilisé pour décrire l'objectif de protection des travailleurs souligne son importance. Par comparaison, la réalisation de l'objectif économique doit simplement être facilitée et promue.

En toute logique, l'objectif de protection des travailleurs doit avoir la priorité lors de la phase de transposition.

L'importance des droits collectifs des travailleurs, en particulier le droit de grève, le droit de négocier collectivement, ainsi que le droit de mener une action collective, est mise en lumière dès le premier

article de cette directive. Il faudra tenir compte de la place fondamentale qu'occupent ces droits pour élaborer la proposition de transposition.

Compte tenu des différents objectifs et des lignes directrices de transposition qui viennent d'être énoncées, la présente proposition de loi a donc pour objectif d'adapter les articles L.141-1 et suivants du Code du travail pour tenir compte des exigences de la directive 2014/67/UE et garantir une application correcte de la directive détachement 96/71/CE.

Texte de la proposition

(Les extraits en gras et en italique correspondent aux ajouts et modifications proposés. Les commentaires des différentes propositions sont en rouge.)

Article 1

- A l'article L. 141-1 paragraphe (2) est ajouté après « pendant la période de détachement » à la troisième ligne la partie de phrase :

« et que l'entreprise d'envoi ait une activité substantielle dans l'État membre d'établissement en dehors des activités relevant de la gestion interne ou administrative : ».

- Après l'article L. 141-1 (2) est intercalé un paragraphe (2bis) formulé comme suit :

« Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement, l'autorité nationale compétente désignée à l'article L. 142-1 réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires.

Pour établir le caractère substantiel de l'activité de l'entreprise d'envoi dans l'État membre d'établissement, l'autorité nationale compétente réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels, et notamment :

- 1. Le lieu où l'entreprise d'envoi a son siège social et son administration centrale ;*
- 2. Le lieu où l'entreprise d'envoi utilise des bureaux ;*
- 3. Le lieu où l'entreprise d'envoi paie des impôts et des contributions de sécurité sociale ;*
- 4. Le lieu où l'entreprise d'envoi a une licence professionnelle, ou est enregistrée auprès de la Chambre de commerce ou tout autre organisme professionnel, conformément à son droit national ;*
- 5. Le lieu où les travailleurs détachés sont recrutés et le lieu à partir duquel ils sont détachés ;*
- 6. La loi applicable aux contrats de travail conclus entre l'entreprise d'envoi et les travailleurs détachés, ou aux contrats conclus entre l'entreprise d'envoi et ses clients ;*
- 7. Le lieu où l'entreprise d'envoi exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif ;*
- 8. Le nombre de contrats commerciaux exécutés ou en cours d'exécution, et le montant du chiffre d'affaire réalisé dans l'État membre d'établissement, compte tenu de la taille de l'entreprise et de la date de sa création. »*

Commentaire :

L'article 4 de la directive 2014/67/UE (ci-après la directive) invite les autorités des États membres à détecter les « faux détachements » (abus et contournements).

Dans ce contexte, l'entreprise détachante doit avoir une activité substantielle dans l'État membre d'établissement.

Pour la mise en œuvre de la directive « détachement », les autorités compétentes doivent réaliser une évaluation globale de tous les éléments factuels nécessaires à cette fin.

Ainsi le paragraphe 2 de l'article 4 de la directive dresse la liste d'éléments qui peuvent être pris en compte pour apprécier le caractère substantiel de l'activité exercée par l'entreprise détachante (par opposition aux activités relevant de la gestion internes et administrative). La liste est seulement indicative. Ces éléments peuvent comporter notamment:

- a) le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye des impôts et des cotisations sociales, et, le cas échéant, en conformité avec le droit national, est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels;
- b) le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés ;
- c) le droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses salariés, d'une part, et avec ses clients, d'autre part;
- d) le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif;
- e) le nombre de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'État membre d'établissement, en tenant compte de la situation particulière que connaissent, entre autres, les entreprises nouvellement constituées et les PME .

L'exposé des motifs fait état de deux aspects essentiels du détachement qu'il convient de suivre avec attention, le premier étant le caractère substantiel de l'activité de l'entreprise détachante dans le pays d'envoi. Les dispositions en matière de détachement ne prévoyaient pas de critère de qualification relatif au caractère substantiel de l'activité du prestataire de services. L'ajout à l'article L. 141-1 paragraphe (2) introduit cette nouvelle exigence, et l'article L. 141-1 (2bis) la précise en listant les éléments qui peuvent être pris en compte pour évaluer le caractère substantiel de l'activité du prestataire. Tous les indices contenus dans la directive sont repris, mais il ne s'agit pas d'une liste exhaustive.

- L'article L. 141-1 paragraphe (3) est modifié comme suit :

Au premier alinéa est intercalé entre « On entend par 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) a été conclu. » la partie de phrase suivante : **« au sens du règlement CE n°593/2008 ou de la Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles ».**

- Le second alinéa de l'article L.141-1 paragraphe (3) est remplacé comme suit :

« Le caractère limité de la durée du détachement s'apprécie notamment en fonction de :

- 1. La durée, la fréquence, la périodicité et la continuité de la prestation de services ;**
- 2. La date à laquelle le détachement débute ;**
- 3. Le fait que le salarié détaché retourne ou est censé reprendre son activité dans l'État membre à partir duquel il est détaché après l'achèvement des travaux ou au terme de la prestation de services pour lesquels il a été détaché ;**
- 4. La nature de l'activité qui fait l'objet du détachement ;**
- 5. Le fait que l'employeur prenne en charge ou rembourse les frais de voyage, de repas et d'hébergement, ainsi que les modalités de prise en charge ou de remboursement le cas échéant ;**
- 6. Toute période antérieure au cours de laquelle le poste de travail a été occupé par le même salarié ou un autre salarié détaché. »**

Commentaire :

Le paragraphe 3 de l'article 4 de la directive dresse la liste d'éléments qui peuvent être pris en compte pour caractériser la nature temporaire du détachement. Encore une fois, la liste est

indicative. Ces éléments peuvent comprendre notamment:

- a) les tâches sont accomplies dans un autre État membre pour une durée limitée;
- b) la date à laquelle le détachement commence;
- c) le travailleur est détaché dans un État membre autre que celui dans lequel ou depuis lequel il accomplit habituellement son travail, conformément au règlement (CE) n° 593/2008 (Rome I) et/ou à la convention de Rome;
- d) le travailleur détaché retourne ou est censé reprendre son activité dans l'État membre à partir duquel il a été détaché après l'achèvement des travaux ou au terme de la prestation de services pour lesquels il a été détaché;
- e) la nature des activités;
- f) le voyage, la nourriture et l'hébergement sont assurés ou pris en charge par l'employeur détachant le travailleur et, le cas échéant, la manière dont ils sont assurés ou les modalités de leur prise en charge ;
- g) toute période antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur (détaché).

Le paragraphe 4 de l'article 4 de la directive d'exécution a pour objectif d'explicitier le fonctionnement de la méthode retenue dans les paragraphes précédents du même article. Il s'agit de faire une analyse au cas par cas. Il ne s'agit pas de satisfaire à tous les critères de la liste ou de n'en choisir qu'un, ils ne constituent que des indices. Le non-respect d'un ou de plusieurs des éléments factuels établis aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 de la directive n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

Selon le paragraphe 5 de l'article 4 de la directive d'exécution la notion de travailleur, comme sous l'empire de la directive 96/71, relève du droit national. Toutefois, les éléments précités peuvent être utilisés pour caractériser l'existence de la relation de travail. Les États membres devraient prendre par exemple en compte l'exécution du travail, la subordination et la rémunération du travailleur, indépendamment de la qualification retenue par les parties

Les modifications proposées dans cet article ont donc pour objectif de permettre d'évaluer le caractère temporaire du détachement. La première modification permet d'assurer une certaine cohérence avec les notions utilisées dans le règlement Rome I en matière de détachement. La seconde modification, comme cela a également été fait pour le caractère substantiel de l'activité du prestataire de services, dresse la liste des éléments qui peuvent être pris en compte dans l'évaluation du caractère temporaire. Tous les indices listés par la directive d'exécution sont repris.

Article 2

- A l'article L. 142-1 alinéa (3) est ajouté une phrase comme suit :

« Elles se prêtent assistance mutuelle. »

Commentaire :

Il s'agit ici d'introduire clairement le principe de l'assistance mutuelle dans le code du travail. Les conditions de l'assistance mutuelle seront énoncées ensuite. Ceci permet de souligner dans la loi que les instances du pays d'envoi et d'accueil doivent travailler en étroite collaboration pour assurer une mise en œuvre efficace de la directive détachement et de sa directive d'exécution.

- Les alinéas 4 et 5 de l'article L. 142-1 sont remplacés comme suit:

« Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées relatives à la mise à la disposition transnationale de salariés émanant d'autres administrations publiques désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes *et procède aux vérifications, inspections, et enquêtes nécessaires en lien avec le non-respect ou la violation des dispositions du présent titre.* Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail. *Dans l'exécution de cette tâche, elle veille au respect des règles relatives à la protection des données conformément à la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel lors du traitement des données transmises. Elle assure de même la protection des données en ce qui concerne les personnes morales.*

Les informations demandées sont fournies dans les délais suivants :

- 1. Pour les cas urgents nécessitant la consultation de registres, dans un délai maximum de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande ;*
- 2. Dans un délai maximum de 25 jours ouvrables dans tous les autres cas à compter de la réception de la demande, sauf délai plus bref fixé d'un commun accord.*

En cas de difficultés pour fournir les informations, pour procéder aux vérifications, ou pour mener les contrôles, l'Inspection du travail et des mines informe sans délai l'autorité ayant formulé la demande afin de trouver une solution.

L'assistance administrative est exercée de façon réciproque et à titre gracieux.

En cas de demande urgente formulée par l'Inspection du travail et des mines auprès de l'autorité nationale compétente d'un autre État membre, celle-ci indique clairement les raisons de cette urgence et la justifie par des informations concrètes.

Les informations échangées ne sont utilisées que dans le cadre de la situation faisant l'objet de la requête.

Les autorités compétentes des États membres ont accès aux registres dans lesquels les prestataires de services sont inscrits et qui peuvent être consultés par les autorités compétentes équivalentes au niveau national, à condition que ces registres soient inscrits dans le système d'information sur le marché intérieur tel que mis en place par le règlement UE n°1024/2012. »

Commentaire :

L'article 3 de la directive invite les États membres à désigner une ou plusieurs autorités compétentes. L'une de ces autorités peut être la même que celle désignée lors de la transposition de l'article 4 de la directive 96/71. L'article L. 142-1 du code du travail désigne déjà à ce jour l'ITM comme autorité nationale compétente.

Par ailleurs, l'article 3 de la directive précise que les États membres sont également en charge de la protection des données échangées dans le cadre de la coopération administrative et des droits des personnes concernées. Ils devront mettre en place les mécanismes appropriés. L'article L.142-1 CT doit par conséquent être adapté en ce sens.

L'article 6 de la directive fixe les principes généraux de l'assistance mutuelle entre États membres.

Les États membres doivent travailler en étroite coopération et s'apporter sans retard injustifié une assistance mutuelle afin de faciliter la mise en œuvre, l'application et l'exécution dans la pratique de la présente directive et de la directive 96/71/CE.

La coopération des États membres doit consister en particulier à répondre aux demandes d'information motivées émanant des autorités compétentes et à procéder à des vérifications, des inspections et des enquêtes en ce qui concerne les situations de détachement visées à l'article 1er ,

paragraphe 3, de la directive 96/71/CE, notamment en lien avec le non-respect des règles applicables en matière de détachement des travailleurs. Il était nécessaire d'adapter le code du travail en ce sens, car seules les demandes d'informations étaient envisagées.

Les demandes d'information contiennent des précisions relatives à l'éventuel recouvrement d'une sanction et/ou amende administrative ou la notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende telle que visée au chapitre VI de la directive d'exécution.

La coopération entre États membres peut également englober l'envoi et la signification de documents.

Pour répondre à une demande d'assistance des autorités compétentes d'un autre État membre, les autorités compétentes veillent à ce que les prestataires de services établis sur leur territoire communiquent toute information nécessaire au contrôle de leurs activités, conformément au droit national.

Les États membres doivent prendre des mesures appropriées en cas de non-communication de ces informations.

En cas de difficultés à satisfaire à une demande d'information ou à procéder à des vérifications, inspections ou enquêtes, l'État membre requis avertit sans délai l'État membre requérant en vue de trouver une solution. En cas de problèmes persistants dans l'échange d'informations ou de refus permanent de fournir les informations, la Commission, étant informée, le cas échéant par l'intermédiaire de l'IMI, prend les mesures appropriées.

Les États membres doivent fournir les informations demandées par d'autres États membres ou par la Commission par voie électronique dans des délais fixés par la directive :

- a) pour les cas urgents nécessitant la consultation de registres, tels que ceux permettant de confirmer l'enregistrement à la TVA pour les besoins de la vérification de l'établissement dans un autre État membre, dès que possible et dans le délai maximum de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

La demande indique clairement la cause de l'urgence et contient quelques précisions justifiant celle-ci.

- b) pour toutes les autres demandes d'information, vingt-cinq jours ouvrables au maximum à compter de la réception de la demande, sauf si un délai plus court est fixé d'un commun accord par les États membres.

Jusqu'à présent, le droit national ne prévoyait aucun délai.

Les États membres veillent à ce que les registres dans lesquels les prestataires de services sont inscrits, qui peuvent être consultés par leurs autorités compétentes nationales, puissent aussi être consultés dans les mêmes conditions par les autorités compétentes d'autres États membres aux fins de l'application de la présente directive et de la directive 96/71/CE, pour autant que ces registres sont inscrits dans l'IMI par les États membres.

Les États membres veillent à ce que les informations échangées par les instances visées à l'article 2, point a) de la directive ou qui leurs sont transmises ne soient utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été demandées.

La coopération et l'assistance mutuelle en matière administrative sont fournies à titre gracieux, ce qui était déjà prévu par le Code du travail.

Une demande d'information n'empêche pas les autorités compétentes de prendre des mesures conformément à la législation nationale et au droit de l'Union applicables afin d'enquêter sur les violations alléguées de la directive 96/71/CE ou de la présente directive et de les prévenir.

Article 3

- Un article L. 142-1 bis est inséré après l'article L.142-1, libellé comme suit :

« Les autorités visées à l'article L. 142-1 al. 1 du présent code sont compétentes pour l'inspection des conditions de travail et d'emploi pendant la période du détachement, en coopération avec les autorités compétentes de l'État membre d'établissement conformément à l'article L. 142-1 du présent Code.

En cas de détachement depuis le Luxembourg vers un autre État membre, l'autorité nationale compétente continue d'assurer sa mission de suivi et de contrôle en ce qui concerne les salariés détachés. Elle assiste l'autorité compétente de l'État membre d'accueil dans sa mission.

En cas de demande d'informations concernant la légalité de l'établissement, la bonne conduite, ou de l'absence de violation des règles de droit applicables émanant de l'État membre d'accueil et relatives à tous prestataires de services ou à toutes prestations de services effectivement réalisées ou en cours, l'autorité nationale compétente a l'obligation de fournir ces informations conformément à l'article L. 142-1.

En cas d'irrégularité constatée ou probable, l'autorité nationale compétente informe les autorités compétentes de l'État membre concerné. »

Commentaire :

L'article 7 de la directive rappelle que l'État membre d'accueil est compétent pour contrôler les conditions de travail des travailleurs détachés sur son territoire.

Toutefois, cela ne signifie pas que l'État membre d'établissement de l'entreprise détachante perd ses compétences de contrôle et de surveillance en ce qui concerne les travailleurs détachés pendant la période du détachement.

L'État membre d'établissement a l'obligation d'assister l'État membre d'accueil pour garantir l'application des mesures transposant la directive 96/71 et cette directive, sans préjudice des compétences de contrôle et de surveillance de l'État membre d'accueil sur son territoire.

Les États membres ont l'obligation d'informer les autorités compétentes de l'État membre concerné lorsqu'il constate une possible irrégularité.

En cas de demande d'informations concernant la légalité de l'établissement, la bonne conduite, ou de l'absence de violation des règles de droit applicables émanant de l'État membre d'accueil et relatives à tous prestataires de services ou à toutes prestations de services effectivement réalisées ou en cours, l'État membre d'établissement a l'obligation de fournir ces informations conformément aux principes dégagés à l'article 6 de la directive (coopération administrative – principes généraux) et repris à l'article L. 142-1 tel que modifié par la présente proposition de loi.

Enfin, l'État membre d'établissement n'est en aucun cas compétent pour mener des contrôles dans l'État d'accueil. Ces contrôles ne peuvent être menés que par les autorités de l'État d'accueil à sa propre initiative ou à la demande de l'État d'établissement dans la limite de ses compétences.

Il s'agit ici de délimiter les compétences respectives des autorités nationales en charge des contrôles pendant la période détachement. Elles sont compétentes sur leur territoire, mais leur coopération assurera une mise en œuvre plus efficace des dispositions relatives au détachement. Jusqu'à présent, il n'était pas clair que l'autorité nationale restait compétente pendant la durée d'un détachement n'ayant pas lieu sur son territoire.

Article 4

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

« 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 à l'article L. 141-1 doit, ***au plus tard au début de la prestation de service***, 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 :

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 salariés détachés, qui détiendra pendant la durée du détachement les documents nécessaires au contrôle du respect des conditions de travail, de 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 ;
2 bis. l'identité de la personne identifiée à l'article L. 142-3 bis dans l'hypothèse où celle-ci serait différente de la personne identifiée au point 2 du présent article ;
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 salariés ;
6. 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 ;
6 bis. la nature des services justifiant le détachement.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, ***ainsi que tout nouveau détachement de salarié en vue de l'exécution de ladite prestation des services devront être signalés*** 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. »

- L'article L. 142-3 alinéa 1 prend la teneur suivante :

« 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 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 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 A1*; 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 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 ;

5 bis. les bulletins de salaire, les fiches de présence indiquant le début, la fin et la durée de la journée de travail, les documents attestant du paiement des salaires, ou tout autre document équivalent lorsque cela s'avère nécessaire ou pertinent ;

5 ter. tout document de nature à établir les informations mentionnées aux articles L. 141-1 (2) al. 2 bis et L. 141-1 (3) nouveau ;

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 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 concernant le travail à durée déterminée ;

7. les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés. »

- Un article L. 142-3 alinéa 1bis est créé de teneur suivante :

« Après la période de détachement, l'entreprise est tenue de fournir, sur demande de l'Inspection du travail et des mines, les documents visés à l'alinéa premier du présent article dans un délai raisonnable. »

- Un article L. 142-3 bis nouveau est créé de teneur suivante :

« L'entreprise d'envoi désigne une personne de contact agissant en tant qu'interlocuteur des partenaires sociaux. Cette personne est disponible sur demande. La demande doit être raisonnable et justifiée. »

Commentaire :

L'article 9 de la directive traite des mesures de contrôle que les États membres peuvent mettre en place dans le cadre du détachement.

Les États membres doivent contrôler la mise en œuvre de cette directive et de la directive sur le détachement des travailleurs. Dans ce cadre, il ne fait aucun doute que les autorités compétentes peuvent imposer des exigences administratives ou mener des contrôles, mais ici l'obligation est ailleurs. Les États membres doivent s'abstenir d'adopter des mesures qui ne seraient pas nécessaires pour atteindre l'objectif poursuivi, à savoir la mise en œuvre des deux directives précitées. Ces mesures devront être justifiées et proportionnées.

L'article cite ensuite quelques-unes des mesures que les États membres peuvent adopter : une déclaration préalable fournissant les informations essentielles relatives au détachement, la mise à disposition de certains documents pendant le détachement dans un lieu connu et accessible, l'obligation de fournir ces documents sur demande après la fin du détachement, la traduction de ces documents, l'obligation de désigner une personne présente dans l'État membre d'accueil pour envoyer ou recevoir des documents si nécessaire, et enfin l'obligation de désigner une personne de contact disponible sur demande en cas de volonté des partenaires sociaux de s'engager dans un processus de négociation collective. Cette liste n'est pas exhaustive.

Le paragraphe 2 de l'article 9 de la directive permet aux États membres de faire du cas par cas et de modifier la liste de leurs mesures de contrôle si les mesures existantes ne sont pas suffisantes

ou inefficaces. Les conditions de nécessité, justification et proportionnalité évoquées plus haut sont ici aussi applicables.

La transposition de cet article ne doit en aucun cas porter atteinte aux obligations découlant du droit de l'Union (notamment la directive 89/391/CEE et le règlement n°883/2004), ainsi qu'à celles découlant du droit national et relatives la protection et à l'emploi des travailleurs dans la mesure où elles s'appliquent à toutes les entreprises (établies ou non sur le territoire de l'État membre concerné) et sont justifiées et proportionnées.

Toutes les procédures et formalités doivent pouvoir être respectées et accomplies simplement autant que possible par voie électronique et à distance.

Les États membres informent les prestataires de services des mesures mises en place via le site national unique, ainsi que la Commission.

On constate que le Code du travail luxembourgeois avec ses articles L. 142-2 et L. 142-3 prévoit d'autres mesures que celles expressément citées par la directive d'exécution. Les obligations à la charge de l'entreprise d'envoi présentes dans la loi luxembourgeoise ne sont pas remises en cause par la transposition de cette directive. Cette directive, comme cela a été rappelé plus haut, a pour objectif d'améliorer la mise en œuvre de la directive sur le détachement des travailleurs afin d'empêcher les abus et les fraudes. Sa transposition en droit national n'aura pas pour effet de remettre en cause les dispositions transposant la directive 96/71, ceci serait en effet contraire à l'objectif poursuivi par la directive d'exécution.

Il y a donc lieu de compléter les dispositions existantes en vertu des exigences de la directive, en particulier son article 9, comme expliqué ci-avant. En effet, si le Code du travail contient des exigences non-prévues par la directive d'exécution, cette dernière prévoit des mesures non-envisagées par le droit national. Il convient donc de compléter la liste des mesures de contrôle en ce sens tout en gardant l'architecture en place dans le Code du travail, à savoir l'obligation de déclaration préalable qui fait l'objet d'un article et l'obligation de conservation et de mise à disposition de certains documents qui fait l'objet d'un autre article.

Au premier paragraphe de l'article L. 142-3, l'erreur matérielle qu'il contient est redressée. Il débute désormais après l'expression suivante « à compter du jour du commencement du détachement ».

Concernant les éventuels changements qui pourraient survenir au cours de la période d'exécution de la prestation de services, il convient d'ajouter l'obligation de signaler tout détachement de salarié supplémentaire (non-prévu mais devenu nécessaire pour l'exécution de la prestation).

- A l'article L. 142-3 alinéa 2 la première phrase est remplacée comme suit :

« La personne morale visée à l'alinéa qui précède doit exercer une activité économique *substantielle dans l'État membre d'établissement conformément à l'article L. 141-1 (2) al. 2 bis.* »

Commentaire :

Selon la directive, l'entreprise détachante doit avoir une activité substantielle dans l'Etat membre d'établissement. L'article L.142-3 alinéa 2 première phrase doit être adapté en ce sens. La question de la caractérisation de l'activité substantielle de l'entreprise détachante a été développée dans les articles précédents. Il s'agit ici d'adapter le texte existant pour favoriser la cohérence globale des dispositions autour de la notion d'activité substantielle.

- L'article L. 142-4 paragraphe (2) est complété par la partie de phrase qui suit :

« de sa propre initiative ou sur demande des autorités compétentes de l'État membre d'établissement de l'entreprise. »

Commentaire :

L'article 7 de la directive d'exécution, qui définit le rôle des États membres dans le cadre de la coopération administrative, prévoit aux paragraphes 5 et 6 que l'État d'établissement de l'entreprise détachante pourra être amené à effectuer des contrôles pour répondre aux demandes d'informations émanant de l'autorité compétente de l'État membre d'accueil. Cet ajout vise donc à couvrir une telle situation.

Article 5

- A l'article L. 142-4 (2) un nouvel alinéa est intercalé après l'alinéa 1^{er} :

« L'Inspection du travail et des mines procède à une analyse des risques permettant d'identifier régulièrement les secteurs d'activité dans lesquels le risque de non-respect des dispositions du présent titre est le plus important, compte tenu notamment de la réalisation de grand projet d'infrastructure, de l'existence de longues chaînes de sous-traitance, de la proximité géographique, de problèmes et besoins spéciaux de certains secteurs, des antécédents d'infraction, de la vulnérabilité de certains groupes de travailleurs. »

Commentaire :

Selon l'article 10 de la directive, les États membres doivent s'assurer que des procédures de contrôle et de suivi efficaces et appropriées seront mises en place afin de garantir l'application des dispositions sur le détachement des travailleurs. Les autorités désignées comme compétentes peuvent mener des contrôles aléatoires. Cependant, ces contrôles se fondent principalement sur une évaluation des risques afin que ceux-ci visent en premier lieu les secteurs où les risques sont les plus importants. Les autorités compétentes pourront par exemple tenir compte de la réalisation de grand projet d'infrastructure, de l'existence de longues chaînes de sous-traitance, de la proximité géographique, des problèmes et besoins spéciaux de certains secteurs, des antécédents d'infraction, ou encore de la vulnérabilité de certains groupes de travailleurs.

Les mesures d'inspection et de contrôle doivent en tout état de cause être non-discriminatoires et proportionnées.

Les autorités nationales chargées de l'inspection sont également liées par les dispositions relatives à la coopération administrative exposées plus haut, en particulier en cas de demande d'information au cours de la procédure d'inspection.

Dans les États membres où les partenaires sociaux fixent les conditions de travail, ils peuvent assurer le suivi de la mise en œuvre de ces conditions de travail. Le niveau de protection doit être adéquat et équivalent à celui prévu par la directive sur le détachement et cette directive.

La dernière disposition de l'article 10 de la directive envisage l'hypothèse où l'inspection du travail ne serait pas compétente dans le cadre du détachement, mais ceci n'est pas le cas au Luxembourg.

L'article L.142-4 (2) du Code du travail doit encore être adapté pour tenir compte des nouvelles exigences de la directive d'exécution relatives à l'évaluation des risques permettant de déterminer les secteurs où les contrôles sont prioritaires.

Article 6

- L'article L. 142-5 est modifié comme suit :

« Pour faire valoir leurs droits aux conditions de travail et d'emploi garantis par le présent titre, les salariés détachés au sens de l'article L. 141-1, *y compris après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg*, peuvent intenter une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existant en matière de compétence judiciaire, une action en justice devant les juridictions compétentes d'un autre Etat.

Aucun salarié détaché ne peut faire l'objet de représailles en réaction à une action en justice telle qu'envisagée au premier alinéa du présent article.

Toute disposition ou tout acte contraire au paragraphe qui précède, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4).

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

Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L.161-4 et L.161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus au salarié détaché en vertu du présent titre et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

Toutefois, l'organisation syndicale visée au paragraphe qui précède, ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus au salarié détaché qu'à la condition que celui-ci déclare expressément et par écrit ne pas s'y opposer. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée et y mettre un terme à tout moment. »

Commentaire :

L'article 6 de la directive 96/71 prévoit la compétence des juridictions de l'État membre d'accueil pour les litiges opposant le travailleur détaché à son employeur, y compris après la période du détachement, ce qui n'était pas expressément prévu par le Code du travail.

Les États membres doivent donc s'assurer qu'il existe des mécanismes de recours [dépôt de plainte, procédure judiciaire ou administrative] ouverts aux travailleurs détachés qui ont subi une perte ou un dommage du fait du non-respect des dispositions applicables dans le cadre du détachement.

Cette option de compétence est sans préjudice des règles de compétence en vigueur au niveau national.

Les travailleurs doivent être protégés contre toute mesure de représailles de la part de l'employeur consécutivement à une telle action, et en particulier le licenciement.

Les États membres, conformément à leur législation nationale, doivent permettre au tiers (notamment les syndicats ou associations) ayant un intérêt légitime à agir de pouvoir entamer des procédures judiciaires ou administratives en soutien ou au nom d'un travailleur détaché, et qui visent à faire appliquer les dispositions résultant de la directive sur le détachement ou de cette directive.

Les dispositions concernant ce chef de compétence et le rôle de certains tiers sont sans préjudice :

- Des dispositions nationales concernant les délais de prescription et de forclusion pour des actions similaires à la condition que ces délais ne rendent pas virtuellement impossible ou excessivement difficile l'exercice de ces droits.
- Des compétences et droits collectifs des partenaires sociaux et des représentants des travailleurs et des employeurs.
- Des dispositions nationales concernant la représentation et les droits de la défense.

La responsabilité contractuelle de l'employeur doit pouvoir être mise en œuvre, et des mécanismes doivent être prévus en particulier en cas de :

- Non-paiement de la rémunération [au sens de l'article 3 de la directive 96/71]
- Remboursement d'impôts ou de contributions de sécurité sociale prélevés à tort sur leur salaire
- Retenue trop importante sur le salaire en échange de la fourniture d'un logement par l'employeur au regard du montant de la rémunération net ou de la qualité du logement fourni
- Le cas échéant, les contributions patronales aux fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux retenus à tort sur le salaire.

Sur ce point particulier, la législation luxembourgeoise ne doit pas être complétée.

En revanche, l'article L. 142-5 doit ainsi être complété avec les exigences de la directive d'exécution détaillées plus haut.

Article 7

- Un article L. 142-5 bis nouveau est créé de teneur suivante :

Article L. 142-5 bis :

« Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251.- à 20.000.-euros ou d'une de ces peines seulement, l'employeur qui a omis de déclarer les salariés qu'il détache temporairement sur le territoire national pour l'accomplissement d'une prestation de services conformément à l'article L. 142-2 du présent Code.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. »

Commentaire :

L'article 20 de la directive d'exécution invite les États membres à mettre en place un régime de sanctions garantissant l'application des dispositions nationales transposant la directive. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

L'obligation de déclaration des travailleurs détachés sur le territoire luxembourgeois est sans doute l'obligation la plus importante à la charge de l'employeur qui détache, dans la mesure où elle constitue une condition préalable indispensable aux contrôles éventuels de l'Inspection du travail et des mines. Il apparaît donc primordial de sanctionner cette obligation avant tout.

Multiplier l'amende potentiellement infligée permet de garantir la déclaration de tous les travailleurs détachés.

Plusieurs pays européens prévoient des sanctions en cas de non-déclaration des travailleurs détachés aux autorités nationales de contrôle. C'est par exemple le cas de la Belgique, le nouvel article L. 142-5 bis est d'ailleurs inspiré des dispositions de la législation belge.

Article 8

- Il est créé un nouveau « *Chapitre III : responsabilité conjointe et solidaire en cas de sous-traitance* » comportant les articles suivants :

Article L. 143-1 :

« Dans le cadre d'une chaîne de contrats de sous-traitance successifs ayant pour objet l'exécution d'une prestation de services, et lorsqu'un sous-traitant détache des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, siège de l'exécution de la prestation de services, tous les sous-traitants situés en amont de la chaîne, le bénéficiaire final de la prestation de service, de même que son cocontractant direct, veillent au respect par le sous-traitant responsable du détachement des dispositions du présent titre.

Les sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, ainsi que son cocontractant direct, vérifient en particulier le respect des obligations résultant des articles L. 142-2 et L. 142-3 du présent Code. »

Article L. 143-2 :

« Les sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de services, et/ou son cocontractant direct tels qu'envisagés au premier alinéa de l'article L. 143-1 du présent Code, informés par écrit par l'une des administrations mentionnées à l'article L. 142-4 (1) du présent Code du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés d'un sous-traitant direct ou indirect, enjoignent aussitôt, par écrit, au sous-traitant fautif de faire cesser sans délai cette situation.

Le sous-traitant fautif informe, par écrit, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de services, et/ou son cocontractant direct de la régularisation de la situation. Ces derniers en transmettent une copie à l'administration mentionnée au même premier alinéa.

En l'absence de réponse écrite du sous-traitant fautif dans un délai raisonnable compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de dix jours ouvrables, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de services, et/ou son cocontractant direct en informent aussitôt l'administration.

Pour tout manquement à leurs obligations d'injonction et d'information mentionnées aux premier et troisième alinéas, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de services, et/ou son cocontractant direct sont tenus solidairement avec le sous-traitant fautif, employeur des salariés détachés, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues. »

Article L. 143-3 :

« Les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct tels qu'envisagés au premier alinéa de l'article L. 143-1 du présent Code, informés par écrit par l'une des administrations mentionnées à l'article L. 142-4 (1) du présent Code du non-respect

par un sous-traitant direct ou indirect des dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1 du présent Code, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, enjoignent aussitôt, par écrit, au sous-traitant fautif de faire cesser sans délai cette situation.

Le sous-traitant fautif informe, par écrit, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct de la régularisation de la situation. Ces derniers en transmettent une copie à l'administration mentionnée au même premier alinéa.

En l'absence de réponse écrite du sous-traitant fautif dans un délai raisonnable compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de dix jours ouvrables, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct en informent aussitôt l'administration.

Pour tout manquement à leurs obligations d'injonction et d'information mentionnées aux premiers et troisième alinéas, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement. »

Article L. 143-4 :

« Les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct informés par écrit par l'une des administrations mentionnées à l'article L. 142-4 (1) du présent Code, du fait que des salariés du sous-traitant responsable du détachement sont soumis à des conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine lui enjoignent aussitôt, par écrit, de faire cesser sans délai cette situation.

À défaut de régularisation de la situation signalée dans un délai raisonnable compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de dix jours ouvrables, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct prennent à leur charge l'hébergement collectif des salariés. »

Commentaire :

L'article 12 de la directive aborde la question de la responsabilité du donneur d'ordre et du maître de l'ouvrage en cas de non-respect des dispositions relatives au détachement de salariés par un des sous-traitants contractés dans le cadre de l'exécution de la prestation de services.

Le premier paragraphe propose aux États membres d'aller au-delà des dispositions de la directive d'exécution.

Cet article traite en réalité de la « responsabilité financière » du maître de l'ouvrage ou du donneur d'ordre qui pourront avoir la charge du paiement de la rémunération nette impayée par un sous-traitant direct à ses salariés correspondant aux taux de salaire minimal, ainsi que du paiement des cotisations à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux dans la mesure où ceux-ci relèvent de l'article 3 de la directive 96/71/CE. Le champ de ce premier paragraphe est donc assez restreint mais doit être vu comme un encouragement à adopter une attitude ambitieuse. Cet article a en effet pour objectif de lutter contre l'abus et la fraude.

Classiquement, ce premier paragraphe envisage la consultation préalable des partenaires sociaux, et rappelle que les mesures adoptées devront respecter les dispositions des traités et en particulier celles relatives à la non-discrimination et aux libertés de circulation (contrôle de proportionnalité).

Le paragraphe 2 quant à lui oblige à mettre en place un mécanisme de responsabilité du donneur d'ordre et du maître de l'ouvrage dans les cas évoqués dans le paragraphe précédent. L'obligation ne concerne toutefois que le secteur de la construction tel que défini à l'article L. 141-2 (2) du Code du travail, et uniquement pour le sous-traitant direct.

Le paragraphe suivant encadre logiquement le champ de la responsabilité du donneur d'ordre et du maître de l'ouvrage. Celle-ci se limite aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le donneur d'ordre et son sous-traitant.

L'obligation de mettre en place un tel mécanisme est certes restreinte, mais en réalité cet article laisse une très grande marge de manœuvre aux États membres. Un accord n'a pu être trouvé au

niveau de l'Union mais les États membres individuellement peuvent prendre des mesures allant au-delà de la directive aussi bien en termes d'étendue, que de portée de la responsabilité. Le mécanisme peut également couvrir d'autres secteurs. Ces mesures doivent toutefois être non-discriminatoires et proportionnées.

Les États membres peuvent prévoir que le donneur d'ordre qui a fait preuve d'une diligence raisonnable pourra être exonéré de sa responsabilité. Tout d'abord, il convient de constater qu'il ne s'agit là que d'une possibilité. Ensuite, il appartiendra aux États membres d'explicitier ou non le concept de diligence raisonnable. Ils pourront éventuellement prévoir des obligations claires à la charge du donneur d'ordre.

Le paragraphe 6 précise que les États membres ne sont pas obligés de recourir au mécanisme de la responsabilité mais peuvent utiliser d'autres moyens plus appropriés au regard de leur droit national et leur permettant d'atteindre le même résultat. Le mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire semble toutefois constituer le moyen le plus efficace.

Les dispositions proposées permettent de mettre en place un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées, y compris de celle du bénéficiaire final de la prestation et de son cocontractant direct, dans la chaîne de sous-traitance. Elles pourront le cas échéant être tenues de payer les sommes énoncées plus haut, et notamment les salaires impayés ou les compléments de salaire inférieur au salaire minimum, mais pourront également être sanctionnées en cas de non-respect par leurs sous-traitants des dispositions d'ordre public telles qu'envisagées à l'article L. 010-1 du Code du travail. Celles-ci auront toutefois la possibilité de s'exonérer de leur responsabilité, si elles étaient au courant des violations commises par l'un de leurs sous-traitants et ont fait en sorte de les faire cesser.

Le nouveau texte s'inspire de la loi française visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale publiée au journal officiel le 11 juillet 2014.

Les termes de donneur d'ordre et de maître de l'ouvrage ont toutefois été abandonnés dans la proposition de transposition. En effet, la proposition, comme la directive le permet, va au-delà du secteur de la construction, il n'apparaissait donc pas opportun de conserver ces termes beaucoup trop liés au secteur de la construction.

Article 9

- *Il est créé un nouveau « Chapitre IV Exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires »* comportant les articles suivants :

Article L. 144-1 :

« Les principes d'assistance et de reconnaissance mutuelle, ainsi que les mesures et procédures prévues par le présent chapitre s'appliquent à l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires infligées à un prestataire de services établi dans un État membre en cas de non-respect des règles applicables en matière de détachement de salariés dans un autre État membre.

Le présent chapitre s'applique aux sanctions et amendes administratives pécuniaires, y compris les redevances et majorations, infligées par les autorités compétentes ou confirmées par les instances administratives ou judiciaires ou, le cas échéant, issues de tribunaux du travail, relatives au non-respect des dispositions du présent titre.

Le présent chapitre ne s'applique pas à l'exécution des sanctions relevant du champ d'application de la décision-cadre 2005/214/JAI du Conseil, du règlement (CE) n°44/2001 du Conseil, ou de la décision 2006/325/CE du Conseil. »

Article L. 144-2 :

« (1) On entend par autorité requérante l'autorité compétente d'un État membre qui formule une demande d'assistance, d'information, de notification ou de recouvrement d'une sanction ou amende, telle que visée au présent chapitre.

(2) On entend par autorité requise l'autorité compétente d'un État membre à laquelle est adressée une demande d'assistance, d'information, de notification ou de recouvrement d'une sanction ou amende, telle que visée au présent chapitre. »

Commentaire :

Alors que le Code du travail au Luxembourg ne contient pas de dispositions relatives à l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires, un nouveau chapitre doit être créé au sein du Titre IV relatif au détachement de salariés.

Le 1^{er} paragraphe de l'article L.144-1 nouveau définit le champ d'application des règles relatives à l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires.

Le second paragraphe de cet article explicite la notion de sanction et amende administrative pécuniaires.

Enfin, le dernier paragraphe décrit l'articulation des différents textes de droit de l'Union existants. Les règles des textes cités s'appliquent par priorité aux règles énoncées dans ce chapitre.

Le nouvel article L.144-2 reprend les définitions d'autorités requérantes et requises telles que prévues par la directive d'exécution.

Article L. 144-3 :

« (1) À la demande de l'autorité requérante, l'autorité requise, sous réserve des articles L. 144-4 et L. 144-5 du présent code :

1. procède à l'exécution d'une sanction et/ou amende administrative infligée conformément au droit et aux procédures de l'État membre requérant par les autorités compétentes ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, le cas échéant par des tribunaux du travail, et qui n'est plus susceptible d'appel; ou

2. notifie la décision infligeant une telle sanction et/ou amende.

En outre, l'autorité requérante notifie tout autre document pertinent relatif à l'exécution d'une telle sanction et/ou amende, y compris l'arrêt ou la décision en dernier ressort, éventuellement sous forme d'une copie certifiée, constituant la base juridique et le titre exécutoire pour la demande d'exécution.

(2) L'autorité requérante veille à ce que la demande d'exécution d'une sanction et/ou amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende soit conforme à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans l'État membre requis.

Une telle demande n'est formulée que si l'autorité requérante n'est pas en mesure de procéder à l'exécution ou à la notification conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans son propre pays.

L'autorité requérante ne formule pas de demande d'exécution d'une sanction et/ou amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende si et tant que la sanction et/ou l'amende, ainsi que la plainte correspondante et/ou l'acte permettant son exécution dans l'État membre requérant sont contestés dans cet État membre.

(3) L'autorité compétente à laquelle il est demandé d'exécuter une sanction et/ou amende administrative ou de notifier la décision infligeant une telle sanction et/ou amende, transmise

conformément au présent chapitre et à l'article L. 145-1 du présent Code, reconnaît cette décision sans qu'aucune autre formalité ne soit requise, et prend sans délai toutes les mesures nécessaires à son exécution, sauf si l'autorité requise décide de se prévaloir d'un des motifs de refus prévus à l'article L. 144-5 du présent Code.

(4) Aux fins de l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de la notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende, l'autorité requise agit conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans l'État membre requis qui sont applicables aux infractions ou décisions identiques ou, à défaut, similaires.

La notification, par l'autorité requise, d'une décision infligeant une sanction et/ou amende administrative et la demande d'exécution, conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans l'État membre requis, sont réputées produire les mêmes effets que si elles étaient le fait de l'État membre requérant. »

Commentaire:

Le nouvel article L.144-3 transpose l'article 15 de la directive et commence par énoncer les obligations à la charge des autorités requises. Ces dernières doivent le cas échéant notifier la sanction ou amende en cause, ou bien l'exécuter, à condition que celle-ci ait été adoptée conformément à la législation de l'État membre requérant et que la décision ne soit pas contestée dans l'État membre requérant, ou ne puisse plus l'être en cas de demande d'exécution.

Sont exposées ensuite les obligations de l'autorité requérante. Celle-ci veille au respect des dispositions pertinentes de sa propre loi et ne fait appel aux autorités d'un autre État membre pour l'exécution ou la notification que si elle ne peut le faire elle-même. Elle s'assure que la décision ayant infligé la sanction ou l'amende ne puisse plus être contestée, ou ne soit tout simplement pas contestée en cas de simple notification.

Par principe, l'autorité requise reconnaît la décision en cause et prend les mesures nécessaires à son exécution. Elle pourra cependant invoquer un des motifs de refus limitativement exposés plus bas.

L'exécution et la notification se font conformément au droit de l'État membre requis. Celles-ci produisent alors les mêmes effets que si elles étaient du fait des autorités de l'État membre requérant.

Article L. 144-4 :

« (1) L'autorité requérante communique sans retard injustifié sa demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative et de notification d'une décision concernant une telle sanction et/ou amende; la demande indique :

- 1. le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci ;*
- 2. une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées ;*
- 3. l'instrument permettant l'exécution dans l'État membre requérant et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction et/ou l'amende administrative ; et*
- 4. le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction et/ ou de l'amende administratives et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction et/ ou l'amende et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci.*

(2) Outre ce qui a été prévu au paragraphe 1, la demande indique :

- 1. en cas de notification d'une décision, l'objet de la notification et le délai dans lequel celle-ci doit avoir lieu ;*
- 2. en cas de demande d'exécution, la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de la sanction et/ou l'amende administratives, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au(x) défendeur(s) et/ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction et/ou l'amende n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.*

(3) Si l'autorité requise estime que les informations contenues dans la demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision concernant une telle sanction et/ou amende sont insuffisantes pour y faire droit en vertu du présent chapitre, celle-ci peut demander des informations complémentaires.

(4) L'autorité requise prend toutes les dispositions nécessaires pour notifier au prestataire de services la demande d'exécution ou la décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative et le ou les documents pertinents, le cas échéant, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, et ce, dans les meilleurs délais et au plus tard un mois à compter de la réception de la demande.

L'autorité requise informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante :

- 1. de la suite donnée à sa demande d'exécution et de notification et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire ;*
- 2. des motifs de refus, au cas où elle refuserait de donner suite à une demande d'exécution d'une sanction et/ou amende administrative ou de notifier une décision infligeant une sanction et/ou amende administrative conformément à l'article L. 144-5 du présent Code. »*

Commentaire :

Cet article transpose l'article 16 de la directive qui détaille la marche à suivre en cas de demande d'exécution ou de notification. Cette demande doit être faite sans retard, au moyen d'un instrument uniforme, et contenir un certain nombre d'informations (la liste n'étant pas limitative). Le paragraphe 3 permet d'ailleurs à l'autorité requise de demander des informations complémentaires au cas par cas, dans l'hypothèse où les informations fournies par l'autorité requérante ne seraient pas suffisantes pour permettre l'exécution ou la notification.

Le dernier paragraphe fait ensuite la liste des obligations à la charge de l'autorité requise. Celle-ci prend toutes les dispositions pour mettre en œuvre la demande dans les meilleurs délais, et dans un délai d'un mois maximum à compter de la réception de la demande. Elle informe par ailleurs l'autorité requérante soit des suites données à sa demande, soit des motifs invoqués pour justifier le refus d'exécuter ou de notifier la décision.

Article L. 144-5 :

« Les autorités requises ne sont pas tenues de donner suite à une demande d'exécution ou de notification, si :

- 1. la demande ne contient pas les informations visées à l'article L. 144-4 (1), (2) et (3) ;*
- 2. la demande ne correspond manifestement pas à la décision qui la motive ;*
- 3. à la suite d'une enquête de l'autorité requise, il est manifeste que les sommes ou les ressources à mobiliser en vue d'exécuter une sanction et/ou amende administratives sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou il faudrait faire face à des difficultés considérables ;*
- 4. la sanction et/ou l'amende pécuniaire globale est inférieure à 350 EUR ou à l'équivalent de ce montant ; ou*

5. les droits et libertés fondamentaux de la défense et les principes juridiques qui s'y appliquent inscrits dans la Constitution ne sont pas respectés. »

Commentaire :

Cet article transpose l'article 17 de la directive qui dresse la liste des motifs pouvant être invoqués à l'appui d'un refus par l'autorité qui reçoit la demande émanant d'un autre État membre.

Tout d'abord, la liste des motifs énoncés dans cet article est limitative. Ils constituent les seuls motifs acceptables pour ne pas mettre en danger la mise en œuvre du principe de reconnaissance mutuelle et du principe d'assistance.

Notons qu'il existe une nuance entre les deux paragraphes de l'article 17 de la directive d'exécution. Le premier est obligatoire, les États membres ne peuvent pas être tenus d'exécuter ou de notifier la décision dans les trois premiers cas énumérés. Le second paragraphe quant à lui propose d'autres motifs acceptables que les États membres pourront retenir (ou non) lors de la phase de transposition. Il a été choisi ici de retenir tous les motifs prévus par la directive d'exécution.

Article L. 144-6:

« (1) Si, au cours de la procédure de notification, la sanction et/ou l'amende administrative et/ou la plainte correspondante sont contestées ou font l'objet d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure transfrontalière est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou l'autorité appropriée de l'État membre requérant compétente en la matière.

Le fait pour une autorité requérante de demander l'exécution d'une décision non définitive ne constitue pas un motif de refus, limitativement énoncé à l'article L. 144-5 du présent Code. Si, au cours de la procédure d'exécution, la sanction et/ou l'amende administrative et/ou la plainte correspondante sont contestées ou font l'objet d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure d'exécution transfrontalière de la sanction et/ou l'amende infligée est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou l'autorité appropriée de l'État membre requérant compétente en la matière.

Toute contestation ou tout recours est porté devant l'instance ou l'autorité compétente appropriée de l'État membre requérant.

L'autorité requérante notifie sans délai cette contestation à l'autorité requise.

(2) Les litiges concernant les mesures exécutoires adoptées dans l'État membre requis ou la validité d'une notification effectuée par une autorité de l'État membre requis sont portés devant l'instance compétente ou les autorités judiciaires de cet État membre, conformément à ses dispositions législatives et réglementaires. »

Commentaire :

Cet article transpose l'article 18 de la directive.

Il semble que cet article présente une contradiction. S'il est envisageable que la décision faisant l'objet d'une demande de notification puisse être contestée, il est a priori impossible de demander l'exécution d'une décision qui ne serait pas devenue définitive. Il paraît donc préférable de limiter le champ du premier paragraphe aux demandes de notification éventuelles.

Il est également envisageable d'ajouter un paragraphe précisant que le fait pour une autorité requérante de demander l'exécution d'une décision non définitive ne constitue pas un motif de refus limitativement énoncé à l'article L. 144-5, et que dans une telle situation, la procédure d'exécution est simplement suspendue.

Cet article précise donc logiquement que la procédure de contestation est prioritaire par rapport à la procédure de notification (ou dans de rares cas, d'exécution d'une sanction non-définitive), elle suspend cette dernière. Pour ce faire, l'autorité requérante doit informer l'autorité requise du recours formé contre la décision en cause.

Ceci soulève une question relative à la compétence. Les autorités de l'État requérant auront compétence pour connaître des contestations relatives à la décision faisant l'objet de la demande de notification (ou d'exécution). Les autorités de l'État membre requis seront quant à elles compétentes pour les litiges concernant les mesures exécutoires adoptées suite à une demande d'exécution, ou concernant la validité d'une notification par les autorités requises. Celles-ci seront saisies conformément aux règles applicables dans l'État membre requis.

Article L. 144-7 :

« (1) Les montants recouverts au titre des sanctions et/ou amendes visées au présent chapitre sont acquis à l'autorité requise.

L'autorité requise recouvre les montants dus dans la monnaie de l'État membre requis, conformément à la législation, à la réglementation et aux procédures ou pratiques administratives qui y sont applicables à des plaintes similaires dans ledit État membre.

Au besoin, l'autorité requise, conformément à son droit et à ses pratiques nationales, convertit la sanction et/ou l'amende dans la monnaie de l'État membre requis au taux de change applicable à la date à laquelle la sanction et/ou l'amende a été infligée.

(2) Les États membres renoncent à se réclamer mutuellement le remboursement des coûts résultant de l'assistance qu'ils se prêtent en vertu du présent chapitre, ou résultant de l'application celui-ci. »

Commentaire :

Le nouvel article L. 144-7 transpose l'article 19 de la directive qui prévoit que l'autorité qui recouvre effectivement les montants payables au titre de la sanction ou de l'amende les conserve. La monnaie est celle de l'État membre requis. Si la monnaie de l'État membre requérant est différente de celle de l'État membre requis, ce dernier convertit le montant de la sanction ou de l'amende dans sa propre monnaie au taux de change applicable au moment où la décision infligeant la sanction ou l'amende a été prononcée. Le recouvrement s'opère conformément aux règles en vigueur dans l'État membre requis. L'assistance mutuelle est fournie à titre gratuit.

Texte coordonnée de la proposition de loi portant transposition de la directive d'exécution en matière de détachement de travailleurs

Chapitre Premier.- Détachement des salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale

Article L. 141-1.

(1) Les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, sont applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime.

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.

(2) On entend notamment par détachement au sens du paragraphe (1) qui précède, les opérations suivantes effectuées par les entreprises concernées, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant la période de détachement ***et que l'entreprise d'envoi ait une activité substantielle dans l'État membre d'établissement en dehors des activités relevant de la gestion interne ou administrative :***

1. le détachement d'un salarié, même pour une durée courte ou prédéterminée, pour le compte et sous la direction des entreprises, telles que visées au paragraphe (1) du présent article, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité au Luxembourg ;
2. le détachement, même pour une durée courte ou prédéterminée, d'un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi ;
3. le détachement, sans préjudice de l'application du titre III du présent livre, par une entreprise de travail intérimaire, ou dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre, d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, et ce même pour une durée courte ou prédéterminée.

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.

(2bis) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement, l'autorité nationale compétente désignée à l'article L. 142-1 réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires.

Pour établir le caractère substantiel de l'activité de l'entreprise d'envoi dans l'État membre d'établissement, l'autorité nationale compétente réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels, et notamment :

- 1. Le lieu où l'entreprise d'envoi a son siège social et son administration centrale ;***
- 2. Le lieu où l'entreprise d'envoi utilise des bureaux ;***
- 3. Le lieu où l'entreprise d'envoi paie des impôts et des contributions de sécurité sociale ;***

4. *Le lieu où l'entreprise d'envoi a une licence professionnelle, ou est enregistrée auprès de la Chambre de commerce ou tout autre organisme professionnel, conformément à son droit national ;*
5. *Le lieu où les travailleurs détachés sont recrutés et le lieu à partir duquel ils sont détachés ;*
6. *La loi applicable aux contrats de travail conclus entre l'entreprise d'envoi et les travailleurs détachés, ou aux contrats conclus entre l'entreprise d'envoi et ses clients ;*
7. *Le lieu où l'entreprise d'envoi exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif ;*
8. *Le nombre de contrats commerciaux exécutés ou en cours d'exécution, et le montant du chiffre d'affaire réalisé dans l'État membre d'établissement, compte tenu de la taille de l'entreprise et de la date de sa création.*

[3] On entend par salarié détaché, tout salarié travaillant habituellement à l'étranger *au sens du règlement CE n°593/2008 ou de la Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles* 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) a été conclu.

Le caractère limité de la durée du détachement s'apprécie notamment en fonction de :

1. *La durée, la fréquence, la périodicité et la continuité de la prestation de services ;*
2. *La date à laquelle le détachement débute ;*
3. *Le fait que le salarié détaché retourne ou est censé reprendre son activité dans l'État membre à partir duquel il est détaché après l'achèvement des travaux ou au terme de la prestation de services pour lesquels il a été détaché ;*
4. *La nature de l'activité qui fait l'objet du détachement ;*
5. *Le fait que l'employeur prenne en charge ou rembourse les frais de voyage, de repas et d'hébergement, ainsi que les modalités de prise en charge ou de remboursement le cas échéant ;*
6. *Toute période antérieure au cours de laquelle le poste de travail a été occupé par le même salarié ou un autre salarié détaché.*

[4] La notion de relation de travail est déterminée conformément au droit luxembourgeois.

Les articles L. 141-2 L. 141-3 et L. 141-4 ne sont pas modifiés.

Chapitre II.- Contrôle de l'application et contentieux

Article L. 142-1.

L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises, chacune en ce qui la concerne, sont chargées d'assurer la surveillance de l'application des dispositions du présent titre.

L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité nationale compétente aux fins de l'application du présent titre.

Dans le cadre de cette mission, l'Inspection du travail et des mines est appelée à coopérer avec les autorités d'autres Etats qui assument des tâches similaires à celles définies dans le présent titre. *Elles se prêtent assistance mutuelle.*

Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées relatives à la mise à la disposition transnationale de salariés émanant d'autres administrations publiques désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes *et procède aux vérifications, inspections, et enquêtes nécessaires en lien avec le non-respect ou la violation des dispositions du présent titre*. Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail. *Dans l'exécution de cette tâche, elle veille au respect des règles relatives à la protection des données conformément à la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel lors du traitement des données transmises. Elle assure de même la protection des données en ce qui concerne les personnes morales.*

Les informations demandées sont fournies dans les délais suivants :

- 1. Pour les cas urgents nécessitant la consultation de registres, dans un délai maximum de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande ;*
- 2. Dans un délai maximum de 25 jours ouvrables dans tous les autres cas à compter de la réception de la demande, sauf délai plus bref fixé d'un commun accord.*

En cas de difficultés pour fournir les informations, pour procéder aux vérifications, ou pour mener les contrôles, l'inspection du travail et des mines informe sans délai l'autorité ayant formulé la demande afin de trouver une solution.

L'assistance administrative est exercée de façon réciproque et à titre gracieux.

En cas de demande urgente formulée par l'Inspection du travail et des mines auprès de l'autorité nationale compétente d'un autre État membre, celle-ci indique clairement les raisons de cette urgente et la justifie par des informations concrètes.

Les informations échangées ne sont utilisées que dans le cadre de la situation faisant l'objet de la requête.

Les autorités compétentes des États membres ont accès aux registres dans lesquels les prestataires de services sont inscrits et qui peuvent être consultés par les autorités compétentes équivalentes au niveau national, à condition que ces registres soient inscrits dans le système d'information sur le marché intérieur tel que mis en place par le règlement UE n°1024/2012.

Article L. 142-1 bis.

Les autorités visées à l'article L. 142-1 al. 1 du présent code sont compétentes pour l'inspection des conditions de travail et d'emploi pendant la période du détachement, en coopération avec les autorités compétentes de l'État membre d'établissement conformément à l'article L. 142-1 du présent Code.

En cas de détachement depuis le Luxembourg vers un autre État membre, l'autorité nationale compétente continue d'assurer sa mission de suivi et de contrôle en ce qui concerne les salariés détachés. Elle assiste l'autorité compétente de l'État membre d'accueil dans sa mission.

En cas de demande d'informations concernant la légalité de l'établissement, la bonne conduite, ou de l'absence de violation des règles de droit applicables émanant de l'État membre d'accueil et relatives à tous prestataires de services ou à toutes prestations de services effectivement réalisées ou en cours, l'autorité nationale compétente a l'obligation de fournir ces informations conformément à l'article L. 142-1.

En cas d'irrégularité constatée ou probable, l'autorité nationale compétente informe les autorités compétentes de l'État membre concerné.

Article 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 à l'article L. 141-1 doit, **au plus tard au début de la prestation de service**, 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 :

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 salariés détachés, qui détiendra pendant la durée du détachement les documents nécessaires au contrôle du respect des conditions de travail, de 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 ;
- 2 bis. l'identité de la personne identifiée à l'article L. 142-3 bis dans l'hypothèse où celle-ci serait différente de la personne identifiée au point 2 du présent article ;**
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 salariés ;
6. 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 ;
- 6 bis. la nature des services justifiant le détachement.**

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail, **ainsi que tout nouveau détachement de salarié en vue de l'exécution de ladite prestation des services devront être signalés** 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.

Article L. 142-3.

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 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 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 A1*; 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 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 ;

5 bis. les bulletins de salaire, les fiches de présence indiquant le début, la fin et la durée de la journée de travail, les documents attestant du paiement des salaires, ou tout autre document équivalent lorsque cela s'avère nécessaire ou pertinent ;

5 ter. tout document de nature à établir les informations mentionnées aux articles L. 141-1 (2) al. 2 bis et L. 141-1 (3) nouveau ;

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 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 concernant le travail à durée déterminée ;

7. les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés.

Après la période de détachement, l'entreprise est tenue de fournir, sur demande de l'Inspection du travail et des mines, les documents visés à l'alinéa premier du présent article dans un délai raisonnable.

La personne morale visée à l'alinéa qui précède doit exercer une activité économique *substantielle dans l'État membre d'établissement conformément à l'article L. 141-1 (2) al. 2 bis*. 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.

Article L. 142-3 bis.

L'entreprise d'envoi désigne une personne de contact agissant en tant qu'interlocuteur des partenaires sociaux. Cette personne est disponible sur demande. La demande doit être raisonnable et justifiée.

Article 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'Agence pour le développement de l'emploi»¹, l'Administration des Contributions directes, l'Administration de l'enregistrement et des domaines et l'Association d'assurance contre les accidents.

(2) L'Inspection du travail et des mines peut procéder, de jour et de nuit, seule ou en commun, avec une, plusieurs ou toutes les administrations visées au paragraphe (1), à des contrôles ponctuels ou systématiques sur les chantiers et dans les entreprises *de sa propre initiative ou sur demande des autorités compétentes de l'État membre d'établissement de l'entreprise.*

L'Inspection du travail et des mines procède à une analyse des risques permettant d'identifier régulièrement les secteurs d'activité dans lesquels le risque de non-respect des dispositions du présent titre est le plus important, compte tenu notamment de la réalisation de grand projet d'infrastructure, de l'existence de longues chaînes de sous-traitance, de la proximité géographique, de problèmes et besoins spéciaux de certains secteurs, des antécédents d'infraction, de la vulnérabilité de certains groupes de travailleurs.

Le pouvoir de contrôle de l'Inspection du travail et des mines est exercé conformément aux articles L. 612-1 et suivants.

[3] Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe [1] sont tenues de transmettre à l'Inspection du travail et des mines, notamment par voie informatique, les données dont celle-ci doit disposer en vue de l'application du présent titre.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède.

Article L. 142-5.

Pour faire valoir leurs droits aux conditions de travail et d'emploi garantis par le présent titre, les salariés détachés au sens de l'article L. 141-1, *y compris après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg*, peuvent intenter une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existant en matière de compétence judiciaire, une action en justice devant les juridictions compétentes d'un autre Etat.

Aucun salarié détaché ne peut faire l'objet de représailles en réaction à une action en justice telle qu'envisagée au premier alinéa du présent article.

Toute disposition ou tout acte contraire au paragraphe qui précède, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4).

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

Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L.161-4 et L.161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus au salarié détaché en vertu du présent titre et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

Toutefois, l'organisation syndicale visée au paragraphe qui précède, ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus au salarié détaché qu'à la condition que celui-ci déclare expressément et par écrit ne pas s'y opposer. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée et y mettre un terme à tout moment.

Article L. 142-5 bis.

Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251.- à 20.000.- euros ou d'une de ces peines seulement, l'employeur qui a omis déclarer les salariés qu'il détache

temporairement sur le territoire national pour l'accomplissement d'une prestation de services conformément à l'article L. 142-2 du présent Code.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

Chapitre III.- Responsabilité conjointe et solidaire en cas de sous-traitance

Article L. 143-1 :

« Dans le cadre d'une chaîne de contrats de sous-traitance successifs ayant pour objet l'exécution d'une prestation de services, et lorsqu'un sous-traitant détache des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, siège de l'exécution de la prestation de services, tous les sous-traitants situés en amont de la chaîne, le bénéficiaire final de la prestation de service, de même que son cocontractant direct, veillent au respect par le sous-traitant responsable du détachement des dispositions du présent titre.

Les sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, ainsi que son cocontractant direct, vérifient en particulier le respect des obligations résultant des articles L. 142-2 et L. 142-3 du présent Code. »

Article L. 143-2 :

« Les sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de services, et/ou son cocontractant direct tels qu'envisagés au premier alinéa de l'article L. 143-1 du présent Code, informés par écrit par l'une des administrations mentionnées à l'article L. 142-4 (1) du présent Code du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés d'un sous-traitant direct ou indirect, enjoignent aussitôt, par écrit, au sous-traitant fautif de faire cesser sans délai cette situation.

Le sous-traitant fautif informe, par écrit, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de services, et/ou son cocontractant direct de la régularisation de la situation. Ces derniers en transmettent une copie à l'administration mentionnée au même premier alinéa.

En l'absence de réponse écrite du sous-traitant fautif dans un délai raisonnable compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de dix jours ouvrables, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de services, et/ou son cocontractant direct en informent aussitôt l'administration.

Pour tout manquement à leurs obligations d'injonction et d'information mentionnées aux premier et troisième alinéas, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de services, et/ou son cocontractant direct sont tenus solidairement avec le sous-traitant fautif, employeur des salariés détachés, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues. »

Article L. 143-3 :

« Les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct tels qu'envisagés au premier alinéa de l'article L. 143-1 du présent Code, informés par écrit par l'une des administrations mentionnées à l'article L. 142-4 (1) du présent Code du non-respect par un sous-traitant direct ou indirect des dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 010-1 du présent Code, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, enjoignent aussitôt, par écrit, au sous-traitant fautif de faire cesser sans délai cette situation.

Le sous-traitant fautif informe, par écrit, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct de la régularisation de la situation. Ces derniers en transmettent une copie à l'administration mentionnée au même premier alinéa.

En l'absence de réponse écrite du sous-traitant fautif dans un délai raisonnable compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de dix jours ouvrables, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct en informent aussitôt l'administration.

Pour tout manquement à leurs obligations d'injonction et d'information mentionnées aux premiers et troisième alinéas, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement. »

Article L. 143-4 :

« Les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct informés par écrit par l'une des administrations mentionnées à l'article L. 142-4 (1) du présent Code, du fait que des salariés du sous-traitant responsable du détachement sont soumis à des conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine lui enjoignent aussitôt, par écrit, de faire cesser sans délai cette situation.

À défaut de régularisation de la situation signalée dans un délai raisonnable compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de dix jours ouvrables, les autres sous-traitants, le bénéficiaire final de la prestation de service, et/ou son cocontractant direct prennent à leur charge l'hébergement collectif des salariés. »

Chapitre IV.- Exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires

Article L. 144-1.

Les principes d'assistance et de reconnaissance mutuelle, ainsi que les mesures et procédures prévues par le présent chapitre s'appliquent à l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires infligées à un prestataire de services établi dans un État membre en cas de non-respect des règles applicables en matière de détachement de salariés dans un autre État membre.

Le présent chapitre s'applique aux sanctions et amendes administratives pécuniaires, y compris les redevances et majorations, infligées par les autorités compétentes ou confirmées par les instances administratives ou judiciaires ou, le cas échéant, issues de tribunaux du travail, relatives au non-respect des dispositions du présent titre.

Le présent chapitre ne s'applique pas à l'exécution des sanctions relevant du champ d'application de la décision-cadre 2005/214/JAI du Conseil, du règlement (CE) n°44/2001 du Conseil, ou de la décision 2006/325/CE du Conseil.

Article L. 144-2.

(1) On entend par autorité requérante l'autorité compétente d'un État membre qui formule une demande d'assistance, d'information, de notification ou de recouvrement d'une sanction ou amende, telle que visée au présent chapitre.

(2) On entend par autorité requise l'autorité compétente d'un État membre à laquelle est adressée une demande d'assistance, d'information, de notification ou de recouvrement d'une sanction ou amende, telle que visée au présent chapitre.

Article L. 144-3.

(1) À la demande de l'autorité requérante, l'autorité requise, sous réserve des articles L. 144-4 et L. 144-5 du présent code :

- 1. procède à l'exécution d'une sanction et/ou amende administrative infligée conformément au droit et aux procédures de l'État membre requérant par les autorités compétentes ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, le cas échéant par des tribunaux du travail, et qui n'est plus susceptible d'appel; ou*
- 2. notifie la décision infligeant une telle sanction et/ou amende.*

En outre, l'autorité requérante notifie tout autre document pertinent relatif à l'exécution d'une telle sanction et/ou amende, y compris l'arrêt ou la décision en dernier ressort, éventuellement sous forme d'une copie certifiée, constituant la base juridique et le titre exécutoire pour la demande d'exécution.

(2) L'autorité requérante veille à ce que la demande d'exécution d'une sanction et/ou amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende soit conforme à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans l'État membre requis.

Une telle demande n'est formulée que si l'autorité requérante n'est pas en mesure de procéder à l'exécution ou à la notification conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans son propre pays.

L'autorité requérante ne formule pas de demande d'exécution d'une sanction et/ou amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende si et tant que la sanction et/ou l'amende, ainsi que la plainte correspondante et/ou l'acte permettant son exécution dans l'État membre requérant sont contestés dans cet État membre.

(3) L'autorité compétente à laquelle il est demandé d'exécuter une sanction et/ou amende administrative ou de notifier la décision infligeant une telle sanction et/ou amende, transmise conformément au présent chapitre et à l'article L. 145-1 du présent Code, reconnaît cette décision sans qu'aucune autre formalité ne soit requise, et prend sans délai toutes les mesures nécessaires à son exécution, sauf si l'autorité requise décide de se prévaloir d'un des motifs de refus prévus à l'article L. 144-5 du présent Code.

(4) Aux fins de l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de la notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende, l'autorité requise agit conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans l'État membre requis qui sont applicables aux infractions ou décisions identiques ou, à défaut, similaires.

La notification, par l'autorité requise, d'une décision infligeant une sanction et/ou amende administrative et la demande d'exécution, conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans l'État membre requis, sont réputées produire les mêmes effets que si elles étaient le fait de l'État membre requérant. »

Article L. 144-4.

[1] L'autorité requérante communique sans retard injustifié sa demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative et de notification d'une décision concernant une telle sanction et/ou amende; la demande indique :

- 1. le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci ;*
- 2. une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées ;*
- 3. l'instrument permettant l'exécution dans l'État membre requérant et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction et/ou l'amende administrative ; et*
- 4. le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction et/ou de l'amende administratives et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction et/ou l'amende et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci.*

[2] Outre ce qui a été prévu au paragraphe 1, la demande indique :

- 1. en cas de notification d'une décision, l'objet de la notification et le délai dans lequel celle-ci doit avoir lieu ;*
- 2. en cas de demande d'exécution, la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de la sanction et/ou l'amende administratives, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au(x) défendeur(s) et/ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction et/ou l'amende n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.*

[3] Si l'autorité requise estime que les informations contenues dans la demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision concernant une telle sanction et/ou amende sont insuffisantes pour y faire droit en vertu du présent chapitre, celle-ci peut demander des informations complémentaires.

[4] L'autorité requise prend toutes les dispositions nécessaires pour notifier au prestataire de services la demande d'exécution ou la décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative et le ou les documents pertinents, le cas échéant, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, et ce, dans les meilleurs délais et au plus tard un mois à compter de la réception de la demande.

L'autorité requise informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante :

- 1. de la suite donnée à sa demande d'exécution et de notification et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire ;*
- 2. des motifs de refus, au cas où elle refuserait de donner suite à une demande d'exécution d'une sanction et/ou amende administrative ou de notifier une décision infligeant une sanction et/ou amende administrative conformément à l'article L. 144-5 du présent Code.*

Article L. 144-5.

Les autorités requises ne sont pas tenues de donner suite à une demande d'exécution ou de notification, si :

- 1. la demande ne contient pas les informations visées à l'article L. 144-4 [1], [2] et [3] ;*
- 2. la demande ne correspond manifestement pas à la décision qui la motive ;*

3. à la suite d'une enquête de l'autorité requise, il est manifeste que les sommes ou les ressources à mobiliser en vue d'exécuter une sanction et/ou amende administratives sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou il faudrait faire face à des difficultés considérables ;
4. la sanction et/ou l'amende pécuniaire globale est inférieure à 350 EUR ou à l'équivalent de ce montant ; ou
5. les droits et libertés fondamentaux de la défense et les principes juridiques qui s'y appliquent inscrits dans la Constitution ne sont pas respectés.

Article L. 144-6.

[1] Si, au cours de la procédure de notification, la sanction et/ou l'amende administrative et/ou la plainte correspondante sont contestées ou font l'objet d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure transfrontalière est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou l'autorité appropriée de l'État membre requérant compétente en la matière.

Le fait pour une autorité requérante de demander l'exécution d'une décision non définitive ne constitue pas un motif de refus, limitativement énoncé à l'article L. 144-5 du présent Code. Si, au cours de la procédure d'exécution, la sanction et/ou l'amende administrative et/ou la plainte correspondante sont contestées ou font l'objet d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure d'exécution transfrontalière de la sanction et/ou l'amende infligée est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou l'autorité appropriée de l'État membre requérant compétente en la matière.

Toute contestation ou tout recours est porté devant l'instance ou l'autorité compétente appropriée de l'État membre requérant.

L'autorité requérante notifie sans délai cette contestation à l'autorité requise.

Les litiges concernant les mesures exécutoires adoptées dans l'État membre requis ou la validité d'une notification effectuée par une autorité de l'État membre requis sont portés devant l'instance compétente ou les autorités judiciaires de cet État membre, conformément à ses dispositions législatives et réglementaires.

Article L. 144-7.

[1] Les montants recouverts au titre des sanctions et/ou amendes visées au présent chapitre sont acquis à l'autorité requise.

L'autorité requise recouvre les montants dus dans la monnaie de l'État membre requis, conformément à la législation, à la réglementation et aux procédures ou pratiques administratives qui y sont applicables à des plaintes similaires dans ledit État membre.

Au besoin, l'autorité requise, conformément à son droit et à ses pratiques nationales, convertit la sanction et/ou l'amende dans la monnaie de l'État membre requis au taux de change applicable à la date à laquelle la sanction et/ou l'amende a été infligée.

[2] Les États membres renoncent à se réclamer mutuellement le remboursement des coûts résultant de l'assistance qu'ils se prêtent en vertu du présent chapitre, ou résultant de l'application celui-ci.