



# TEXTE DU PROJET

N° de projet : 69/2021-1

11 octobre 2021

## Détachement des travailleurs

Projet de loi portant :

1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ;

2° modification du Code du travail.

### Informations techniques :

<b>N° du projet :</b>	69/2021
<b>Remise de l'avis :</b>	meilleurs délais
<b>Ministère compétent :</b>	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
<b>Commission :</b>	"Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement"



## PROJET DE LOI

portant :

**1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ;**

**2° modification du Code du travail.**

### I. EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet de :

- transposer la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 (désignée ci-après la « *directive 2020/1057* ») ;
- tenir compte des observations de la Direction Générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion de la Commission européenne (désignée ci-après la « *Commission* ») relatives à la transposition de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 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 le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« *règlement IMI* ») (désignée ci-après la « *directive 2014/67* ») ;
- modifier certaines dispositions du Code du travail en lien avec le détachement.

#### 1) Transposition de la directive 2020/1057

Compte tenu du degré élevé de mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur du transport routier, des règles sectorielles sont nécessaires pour garantir un équilibre entre la libre prestation de services transfrontaliers pour les transporteurs par route, la libre circulation des marchandises, des conditions de travail satisfaisantes et la protection sociale des conducteurs.

Afin d'assurer la mise en œuvre effective et proportionnée de 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 (désignée ci-après la « *directive 96/71/CE* ») dans le secteur du transport routier, il a été jugé nécessaire d'instaurer des règles sectorielles tenant compte des particularités liées à l'extrême mobilité de la main d'œuvre dans ce secteur et établissant un équilibre entre la protection sociale des conducteurs et la libre prestation de services transfrontaliers pour les opérateurs.

Les dispositions concernant le détachement de travailleurs, qui figurent dans la directive 96/71/CE et celles relatives au respect de ces dispositions, qui figurent dans la directive 2014/67, s'appliquent au secteur du transport routier et devraient être soumises aux règles spécifiques établies par cette directive.

Toutefois, il faut rappeler que la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (désignée ci-après la « directive 2018/957 ») prévoit quant à elle qu'elle ne s'applique au secteur du transport routier qu'à partir de la date d'application d'un acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67 pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.

Compte tenu du caractère extrêmement mobile du secteur du transport, les conducteurs ne sont généralement pas détachés dans un autre État membre dans le cadre de contrats de service pour de longues périodes, contrairement à ce qui se passe parfois dans d'autres secteurs.

Le but de la directive 2020/1057 est donc de préciser dans quelles circonstances ces conducteurs ne sont pas soumis aux règles relatives au détachement de longue durée prévues par la directive 96/71/CE. La transposition de cette directive aura également pour conséquence que les dispositions résultant de la transposition de la directive 2018/957, dont l'objet n'est pas couvert par les dispositions de la directive 2020/1057, seront désormais applicables aux conducteurs dans le secteur du transport.

Le présent projet de loi a ainsi pour objet de transposer la directive 2020/1057 dans le droit national. Il est notamment institué l'obligation de faire une déclaration de détachement via le système d'information du marché intérieur (désigné ci-après « IMI »), l'obligation que le salarié mobile ait à sa disposition certains documents pour un éventuel contrôle sur route, ou encore l'obligation de transférer à l'Inspection du travail et des mines via l'IMI une copie de certains documents sur demande expresse de cette dernière.

## **2) Observations de la Commission relatives à la transposition de la directive 2014/67**

Dans le cadre de l'évaluation préliminaire des mesures nationales luxembourgeoises de transposition de la directive 2014/67, la Commission a constaté certaines incohérences concernant la transposition de la directive précitée.

La Commission considère que certaines de ces dispositions ne sont ni justifiées ni proportionnées, qu'elles pourraient notamment décourager les destinataires de services de passer des contrats avec des entreprises établies dans d'autres États membres, et qu'elles sont susceptibles d'entraver dès lors la libre prestation de services.

Le présent projet de loi a pour objectif d'adapter la législation nationale en matière de détachement de salariés afin de se conformer aux exigences découlant des dispositions de la directive 2014/67, conformément aux points soulevés par la Commission. Ainsi, à titre d'exemples, la liste des informations à communiquer dans le cadre de la déclaration de détachement et la liste des documents à communiquer sur demande de l'Inspection du travail et des mines ont été réduites. De même, la responsabilité solidaire prévue par l'article L. 281-1 du Code du travail qui valait dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance a été limitée à la situation des chaînes de sous-traitance.

### **3) Modification des dispositions du Code du travail en lien avec le détachement**

Dans le cadre de ce projet de loi, il est également proposé de modifier certaines autres dispositions du Code du travail en lien avec le détachement, pour plus d'efficacité et de protection. A titre d'exemples, les délais prévus par l'article L. 281-1 du Code du travail et les dispositions relatives aux conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail font l'objet de précisions. De même, des dispositions octroyant plus de pouvoirs à l'Inspection du travail et des mines et à son directeur sont prévues pour permettre d'agir de manière plus efficiente.

## **II. TEXTE DU PROJET**

**Art. 1<sup>er</sup>.** A l'intitulé du titre préliminaire du Code du travail, les termes « d'ordre public » sont remplacés par le terme « générales ».

**Art. 2.** A la suite de l'article L. 010-1 du même code, un nouvel article L. 010-2 de la teneur suivante est inséré :

« Art. L. 010-2.

Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles en réaction à une action en justice visant à faire respecter ses droits au titre du présent Code.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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 étant entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration avec maintien de ses droits d'ancienneté.

L'ordonnance du président 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 présidant 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 étant entendues ou dûment convoquées. Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa 4 contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile. »

**Art. 3.** A l'article L. 142-1, alinéa 2, du même code, entre les termes « aux articles L. 142-2, L. 142-3, » et les termes « L. 281-1, L. 291-2, L. 291-3 » sont insérés les termes « L. 145-4, L. 145-5, L. 145-6, ».

**Art. 4.** L'article L. 142-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :
  - i) Entre les termes « doit, » et les termes « dès le commencement des travaux » sont insérés les termes « au plus tard ».
  - ii) Entre les termes « dès le commencement des travaux sur » et les termes « territoire luxembourgeois » est inséré le terme « le ».
  - iii) Le point 1 prend la teneur suivante :

« 1° l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'employeur détachant; »

iv) Le point 2 prend la teneur suivante :

« 2° l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois pendant la durée de la prestation, qui sera la personne de référence pour communiquer avec l'Inspection du travail et des mines et les autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4 en matière de respect des conditions liées au détachement; »

v) A la suite du point 2 est inséré un nouveau point *2bis* de la teneur suivante :

« *2bis*° l'adresse sur le territoire luxembourgeois du lieu de conservation des documents visés à l'article L. 142-3; ».

vi) Au point 3, le point qui suit le chiffre « 3 » est remplacé par un exposant « ° ».

vii) Au point 4, le point qui suit le chiffre « 4 » est remplacé par un exposant « ° ».

viii) Le point *4bis* est modifié comme suit :

viii.1) Le point qui suit le chiffre « *4bis* » est remplacé par un exposant « ° ».

viii.2) Les termes « des services » sont remplacés par les termes « de l'activité exercée sur le territoire national ».

ix) Le point 5 prend la teneur suivante :

« 5° le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance et nationalité du salarié détaché; »

x) Le texte du point 6 est supprimé et le point qui suit le chiffre « 6 » est remplacé par un exposant « ° ».

xi) Le point 7 prend la teneur suivante :

« 7° l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'entreprise sous-traitante directe; »

xii) Le point 8 est modifié comme suit :

xii.1) Le point qui suit le chiffre « 8 » est remplacé par un exposant « ° ».

xii.2) Le point-virgule en fin de phrase est remplacé par un point.

b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :

i) A la référence au « point 2 », il est ajouté un exposant « ° » après le chiffre « 2 ».

ii) Entre les nouveaux termes « point 2°, » et les termes « ou du lieu d'hébergement » sont insérés les termes « du lieu de conservation visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point *2bis*°, ».

iii) A la référence au « point 8 », il est ajouté un exposant « ° » après le chiffre « 8 ».

2° Au paragraphe *1bis*, les termes « et de son représentant effectif » sont supprimés.

3° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- i) Les termes « maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un » sont supprimés.
  - ii) Entre les termes « prestataire de services » et les termes « qui détache des salariés » sont insérés les termes « qui a recours à un sous-traitant direct ».
  - iii) Les termes « auprès de ce dernier et ou » sont supprimés.
  - iv) Le terme « du » se situant entre le terme « auprès » et les termes « sous-traitant direct » est remplacé par les termes « de ce ».
  - v) Les termes « ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant » sont supprimés.
  - vi) A la référence au « point 2 », il est ajouté un exposant « ° » après le chiffre « 2 ».
- b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :
- i) Les termes « maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre » sont remplacés par les termes « prestataire de services qui a recours à un sous-traitant tel que visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ».
  - ii) A la référence aux « points 1, 3, 4, 4bis et 7 », il est ajouté un exposant « ° » après les chiffres « 1 », « 3 », « 4 », « 4bis » et « 7 ».
- c) L'alinéa 3 est supprimé.

4° Au paragraphe 4, à la référence au « point 3 », il est ajouté un exposant « ° » après le chiffre « 3 ».

**Art. 5.** A l'article L. 142-3 du même code, l'alinéa 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

« Toute entreprise visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, conserve pendant la durée du détachement sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire luxembourgeois ou dans tout lieu accessible à la personne de référence visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 2°, et présente endéans le délai imparti, à la demande de l'Inspection du travail et des mines ou des autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4, les documents suivants sur support papier ou en format électronique:

- 1° une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition;
- 2° (...)
- 3° l'original ou la copie du formulaire A1 ou, à défaut, la preuve d'une affiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui couvre toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois;
- 4° (...)
- 5° la copie du contrat de travail ou tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, 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;
- 6° (...)
- 7° (...)
- 8° les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement;
- 9° les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois;
- 10° une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois;
- 11° (...)
- 12° (...)

13° (...) »

**Art. 6.** L'article L. 143-1 du même code est modifié comme suit :

1° A la référence de l'article « L.143-1 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 143-1 ».

2° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- i) Entre le terme « les » et le terme « détachés » est inséré le terme « salariés ».
- ii) A la référence à l'article « L.141-1 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 141-1 ».

b) A la suite de l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est ajouté un alinéa 2 de la teneur suivante :

« Les dispositions de l'article L. 010-2 s'appliquent aux salariés détachés. »

3° Au paragraphe 2, à la référence aux articles « L.161-4 » et « L.161-6 », un espace est inséré entre « L. » et les numéros d'article « 161-4 » et « 161-6 ».

**Art. 7.** L'article L. 143-2 du même code est modifié comme suit :

1° A la référence de l'article « L.143-2 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 143-2 ».

2° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) A la référence aux articles « L.142-2 », « L.142-3 » et « L.281-1 », un espace est inséré entre « L. » et les numéros d'article « 142-2 », « 142-3 » et « 281-1 ».
- b) Entre les termes « L.142-2, L.142-3 » et les termes « et L.281-1 » sont insérés les termes « L. 145-4, L. 145-5, L. 145-6, ».

3° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

- a) Les termes « maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre » sont remplacés par les termes « prestataire de services ».
- b) A la référence à l'article « L.142-2 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 142-2 ».

4° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

- a) La lettre initiale majuscule du terme « Directeur » est remplacée par une lettre initiale minuscule.
- b) A la référence à l'article « L.142-1 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 142-1 ».
- c) A la référence à l'article « L.614-13 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 614-13 ».
- d) Il est ajouté un nouvel alinéa 2 de la teneur suivante :

« En cas de non-respect des dispositions de l'article L. 145-5, et par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la procédure d'injonction n'est pas applicable et l'amende administrative pourra être directement infligée. »

5° Dans le paragraphe 4, la lettre initiale majuscule du terme « Directeur » est remplacée par une lettre initiale minuscule.

6° Le paragraphe 5 est modifié comme suit :

- a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :
  - i) A la référence aux articles « L.142-2 », « L.142-3 » et « L.281-1 », un espace est inséré entre « L. » et les numéros d'article « 142-2 », « 142-3 » et « 281-1 ».
  - ii) La lettre initiale majuscule du terme « Directeur » est remplacée par une lettre initiale minuscule.
- b) A l'alinéa 3, la lettre initiale majuscule du terme « Directeur » est remplacée par une lettre initiale minuscule.

**Art. 8.** A la référence de l'article « L.143-3 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 143-3 ».

**Art. 9.** L'article L. 144-1 du même code est modifié comme suit :

1° A la référence de l'article « L.144-1 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 144-1 ».

2° Au premier tiret, les termes « la reconnaissance et » sont supprimés.

3° Au deuxième tiret, la référence à l'article « L.145-2 » est remplacée par la référence à l'article « L. 144-2 ».

4° Au troisième tiret, les termes « de reconnaissance et » sont supprimés.

**Art. 10.** A la référence de l'article « L.144-2 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 144-2 ».

**Art. 11.** A la référence de l'article « L.144-3 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 144-3 ».

**Art. 12.** L'article L. 144-4 du même code est modifié comme suit :

1° A la référence de l'article « L.144-4 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 144-4 ».

2° Le premier tiret est modifié comme suit :

- a) Les termes « de reconnaissance et » sont supprimés.
- b) La référence à l'article « L.145-2 » est remplacée par la référence à l'article « L. 144-2 ».

3° Le deuxième tiret est modifié comme suit :

- a) Les termes « la reconnaissance » sont remplacés par les termes « l'exécution sur le territoire national ».
- b) Les termes « et pour leur exécution sur le territoire national » sont supprimés.

4° Au troisième tiret, la référence à l'article « L.145-2 » est remplacée par la référence à l'article « L. 144-2 ».

**Art. 13.** A l'intitulé du livre premier, titre IV, chapitre IV, section II, du même code, les termes « de reconnaissance et » sont supprimés.

**Art. 14.** L'article L. 144-5 du même code est modifié comme suit :

1° A la référence de l'article « L.144-5 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 144-5 ».

2° Au paragraphe 1<sup>er</sup>, les termes « , de reconnaissance » sont supprimés.

3° Le paragraphe 3 est supprimé.

**Art. 15.** L'article L. 144-6 du même code est modifié comme suit :

1° A la référence de l'article « L.144-6 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 144-6 ».

2° Les termes « la reconnaissance et » sont supprimés.

3° Le point a) est modifié comme suit :

- a) Les termes « de reconnaissance, » sont supprimés.
- b) La référence à l'article « L.145-5 » est remplacée par la référence à l'article « L. 144-5 ».
- c) Les termes « si elle ne correspond pas aux conditions du paragraphe 3 de l'article L.145-5, » sont supprimés.

4° Au point b), les termes « la reconnaissance et » sont supprimés.

**Art. 16.** A la référence de l'article « L.144-7 » du même code, un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 144-7 ».

**Art. 17.** L'article L. 144-8 du même code est modifié comme suit :

1° A la référence de l'article « L.144-8 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 144-8 ».

2° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) La référence à l'article « L.145-6 » est remplacée par la référence à l'article « L. 144-6 ».
- b) La lettre initiale majuscule du terme « Directeur » est remplacée par une lettre initiale minuscule.
- c) Entre les termes « la décision » et les termes « et prend toutes les mesures » sont insérés les termes « sans qu'aucune formalité ne soit requise, ».

3° Au paragraphe 2, la référence à l'article « L.145-5 » est remplacée par la référence à l'article « L. 144-5 ».

4° Au paragraphe 3, lettre b), la référence à l'article « L.145-6 » est remplacée par la référence à l'article « L. 144-6 ».

**Art. 18.** L'article L. 144-9 du même code est modifié comme suit :

1° A la référence de l'article « L.144-9 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 144-9 ».

2° Au paragraphe 1<sup>er</sup>, la lettre initiale majuscule du terme « Directeur » est remplacée par une lettre initiale minuscule.

**Art. 19.** A l'intitulé du livre premier, titre IV, chapitre IV, section III, du même code, les termes « de reconnaissance et » sont supprimés.

**Art. 20.** L'article L. 144-10 du même code est modifié comme suit :

1° A la référence de l'article « L.144-10 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 144-10 ».

2° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) La lettre initiale majuscule du terme « Directeur » est remplacée par une lettre initiale minuscule.
- b) Les termes «, de reconnaissance » sont supprimés.

3° Au paragraphe 2, la référence à l'article « L.145-2 » est remplacée par la référence à l'article « L. 144-2 ».

4° Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

- a) La lettre initiale majuscule du terme « Directeur » est remplacée par une lettre initiale minuscule.
- b) Les termes « de la non reconnaissance respectivement » sont supprimés.

**Art. 21.** Au livre premier, titre IV, le chapitre V prend la teneur suivante :

**« Chapitre V. - Détachement des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier**

Art. L. 145-1.

(1) Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux entreprises de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier, couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos, ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR) telle qu'amendée, ou encore intervenant dans le cadre d'accords bilatéraux ou multilatéraux donnant accès au marché de l'Union européenne ou à des parties de celle-ci, et établies hors du Grand-Duché de Luxembourg, lorsqu'elles détachent temporairement sur le territoire national, dans les conditions prévues à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 1°, des salariés mobiles tels que définis par l'article L. 214-2.

Elles sont notamment applicables lorsque le salarié mobile effectue un transport de cabotage au sens des règlements du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 (CE) n°1072/2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route (désigné ci-après « règlement (CE) n°1072/2009 ») et (CE) n°1073/2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché international des services de transport par autocars et autobus, et modifiant le règlement (CE) n°561/2006 (désigné ci-après « règlement (CE) n°1073/2009 »).

(2) Pour tout ce qui n'est pas couvert par le présent chapitre, les dispositions des chapitres I<sup>er</sup> à IV restent d'application.

Art. L. 145-2.

(1) Ne constituent pas une situation de détachement les situations suivantes :

1° Lorsque le salarié mobile transite sur le territoire d'un Etat membre sans effectuer de chargement ou de déchargement de marchandises, ou sans prendre ni déposer de voyageurs;

2° Lorsque le salarié mobile effectue une opération de transport bilatérale de marchandises;

Une opération de transport bilatérale de marchandises consiste à faire circuler des marchandises, sur la base d'un contrat de transport, depuis l'Etat membre d'établissement, au sens de l'article 2, paragraphe 8, du règlement (CE) n°1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil, vers un autre Etat membre ou vers un pays tiers, ou depuis un autre Etat membre ou un pays tiers vers l'Etat membre d'établissement.

3° Lorsque le salarié mobile effectue une opération de transport bilatérale de voyageurs;

Une opération de transport bilatérale de voyageurs effectuée dans le cadre d'un service occasionnel ou régulier de transport international de voyageurs, au sens du règlement (CE) n°1073/2009, suppose qu'un salarié mobile réalise l'une des activités suivantes:

- a) prendre en charge des voyageurs dans l'Etat membre d'établissement et les déposer dans un autre Etat membre ou dans un pays tiers;
- b) prendre en charge des voyageurs dans un Etat membre ou dans un pays tiers et les déposer dans l'Etat membre d'établissement;
- c) prendre en charge et déposer des voyageurs dans l'Etat membre d'établissement afin d'effectuer des excursions locales dans un autre Etat membre ou dans un pays tiers, conformément au règlement (CE) n°1073/2009.

4° Les activités supplémentaires d'une opération de transport bilatérale s'effectuant dans les conditions suivantes:

- a) Lorsque le salarié mobile effectuant une opération de transport bilatérale de marchandises procède en outre à une activité de chargement ou de déchargement dans les Etats membres ou pays tiers qu'il traverse, à condition de ne pas charger et décharger les marchandises dans le même Etat membre.

Toutefois, si une opération de transport bilatérale démarrant dans l'Etat membre d'établissement, durant laquelle aucune activité supplémentaire n'est effectuée, est suivie d'une opération de transport bilatérale vers l'Etat membre d'établissement, l'exemption visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> s'applique au maximum à deux activités supplémentaires de chargement ou de déchargement, dans les conditions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

- b) Lorsqu'un salarié mobile effectuant une opération de transport bilatérale de voyageurs prend en charge des voyageurs à une seule occasion ou dépose des voyageurs à une seule occasion dans les Etats membres ou les pays tiers qu'il traverse, à condition qu'il ne propose pas de services de transport de voyageurs entre deux endroits dans l'Etat membre traversé. Cela s'applique également au voyage de retour.

5° Lorsque le salarié mobile effectue le trajet routier initial ou final d'une opération de transport combiné au sens de la directive 92/106/CEE du Conseil, du 7 décembre 1992, relative à l'établissement de règles communes pour certains transports combinés de marchandises entre

États membres, si le trajet routier, pris isolément, se compose d'opérations de transport bilatérales, dans les limites définies aux points 2° et 4°, lettre a).

(2) L'exemption pour les activités supplémentaires visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4°, ne sont applicables que jusqu'à la date à partir de laquelle les tachygraphes intelligents respectant l'obligation d'enregistrement des activités de franchissement des frontières et des activités supplémentaires visées à l'article 8, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du règlement (UE) n°165/2014 du Parlement européen et du Conseil du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers, abrogeant le règlement (CEE) n°3821/85 du Conseil concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route et modifiant le règlement (CE) n°561/2006 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route (désigné ci-après « règlement (UE) n°165/2014 »), doivent être installés dans les véhicules immatriculés dans un État membre pour la première fois, tel qu'il est précisé à l'article 8, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, dudit règlement, et au plus tard le 21 août 2023.

À partir de la date visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les exemptions pour les activités supplémentaires énoncées au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4°, s'appliquent uniquement aux salariés mobiles qui utilisent des véhicules équipés de tachygraphes intelligents, conformément aux articles 8, 9 et 10 du règlement (CE) n°165/2014.

#### Art. L. 145-3.

Pour le décompte de la durée de douze mois mentionnée à l'article L. 141-2, le détachement prend fin lorsque le salarié mobile quitte le territoire national dans le cadre d'une opération de transport international de marchandises ou de voyageurs.

Cette période de détachement n'est pas cumulable avec les périodes de détachement antérieures prestées dans le cadre d'opérations internationales visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> par le même salarié mobile ou par un salarié mobile qui le remplace.

#### Art. L. 145-4.

(1) Aux fins de l'application du présent chapitre, l'entreprise visée à l'article L. 145-1, paragraphe 1<sup>er</sup> doit, au plus tard dès le commencement du détachement sur le territoire luxembourgeois, soumettre une déclaration via un formulaire standard multilingue de l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur (désigné ci-après « IMI ») institué par le règlement (UE) n°1024/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur et abrogeant la décision 2008/49/CE de la Commission (« règlement IMI ») comportant les informations suivantes:

- 1° l'identité de l'employeur détachant, au moins sous la forme du numéro de licence communautaire s'il est disponible;
- 2° les coordonnées d'un gestionnaire de transport ou d'une autre personne de contact dans l'État membre d'établissement chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes du territoire national, et de transmettre et de recevoir des documents ou avis;
- 3° l'identité, l'adresse du lieu de résidence et le numéro du permis de conduire du salarié mobile;
- 4° la date de début du contrat de travail du salarié mobile, et le droit applicable à ce contrat;
- 5° les dates prévues pour le début et la fin du détachement;

- 6° la plaque d'immatriculation des véhicules à moteur;
- 7° s'il s'agit d'un transport de marchandises, d'un transport de personnes, d'un transport international ou de transports de cabotage.

(2) Aux fins du contrôle, l'entreprise visée à l'article L. 145-1 tient à jour les déclarations de détachement dans l'interface publique connectée à l'IMI.

Art. L. 145-5.

(1) L'entreprise visée à l'article L. 145-1 est tenue de veiller à ce que le salarié mobile ait à sa disposition, sur support papier ou en format électronique, les documents suivants :

- 1° une copie de la déclaration de détachement soumise via l'IMI ;
- 2° la preuve des opérations de transport ayant lieu sur le territoire national, telle qu'une lettre de voiture électronique (e-CMR) ou les preuves visées à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (CE) n°1072/2009;
- 3° les enregistrements du tachygraphe, et en particulier les symboles pays des Etats membres où le salarié mobile a été présent lorsqu'il a procédé aux opérations de transport routier international ou aux transports de cabotage, conformément aux exigences en matière d'enregistrement et de conservation des relevés au titre des règlements (CE) n°561/2006 et (UE) n°165/2014.

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

(2) Le salarié mobile est tenu de conserver les documents visés aux points 1° à 3° et de les transmettre sur demande lors d'un contrôle sur route.

A défaut de déclaration telle que visée à l'article L. 145-4, le salarié mobile doit seulement avoir en sa possession les documents listés au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 2° et 3° afin de pouvoir contrôler si ce dernier devrait être considéré comme salarié mobile détaché.

Art. L. 145-6.

En cas de demande expresse de l'Inspection du travail et des mines, l'entreprise visée à l'article L. 145-1 est tenue de transmettre après la période de détachement et au plus tard huit semaines après la demande, via l'interface publique connectée IMI, la copie des documents suivants :

- 1° la preuve des opérations de transport ayant lieu sur le territoire national, telle qu'une lettre de voiture électronique (e-CMR) ou les preuves visées à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (CE) n°1072/2009;
- 2° les enregistrements du tachygraphe, et en particulier les symboles pays des Etats membres où le salarié mobile a été présent lorsqu'il a procédé aux opérations de transport routier international ou aux transports de cabotage, conformément aux exigences en matière d'enregistrement et de conservation des relevés au titre des règlements (CE) n°561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n°3821/85 et (CE) n°2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n°3820/85 du Conseil (désigné ci-après « règlement (CE) n°561/2006 ») et (UE) n°165/2014;

- 3° des documents ayant trait à la rémunération du salarié mobile pour la période de détachement;
- 4° le contrat de travail ou tout document équivalent au sens de l'article 3 de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;
- 5° les relevés d'heures relatifs au travail du salarié mobile;
- 6° la preuve de paiement des heures visées au point 5°.

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

Si l'entreprise ne soumet pas les documents demandés dans le délai prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'Inspection du travail et des mines peut demander, via l'IMI, l'assistance des autorités compétentes de l'Etat membre d'établissement. Une fois que cette demande a été présentée, les autorités compétentes de l'Etat membre d'établissement ont accès à la déclaration de détachement et à d'autres informations pertinentes soumises par l'entreprise visée à l'article L. 145-1 via l'interface publique connectée à l'IMI.

Les autorités compétentes de l'Etat membre d'établissement veillent à fournir la documentation demandée à l'Inspection du travail et des mines via l'IMI dans les vingt-cinq jours ouvrés suivant le jour de la demande d'assistance mutuelle. »

**Art. 22.** L'intitulé du livre II, titre VIII, du même code prend la teneur suivante :

« Obligations et responsabilités du prestataire de services dans le cadre des chaînes de sous-traitance »

**Art. 23.** L'article L. 281-1 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est supprimé.

2° Les paragraphes 2 à 4 prennent la teneur suivante :

« (2) Lorsque le prestataire de services qui a recours à un sous-traitant direct est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L. 010-1, il enjoint l'entreprise sous-traitante, dans un délai de huit jours à compter de cette notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, de faire cesser sans délai cette situation.

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans un délai de huit jours à compter de la notification de l'injonction du prestataire de services, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse dans le même délai une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le prestataire de services en informe l'Inspection du travail et des mines dans un délai de huit jours qui commence à courir à l'expiration du délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les paragraphes 2 et 3, le prestataire de services est tenu solidairement avec l'entreprise sous-traitante, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations

sociales y afférentes. Le prestataire de services est en outre passible d'une amende administrative d'un montant compris entre 1.000 et 5.000 euros par salarié, et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros.

L'amende administrative est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13 ».

3° Le paragraphe 5 est supprimé.

4° Le paragraphe 6 prend la teneur suivante :

« (6) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le prestataire de services et son sous-traitant direct. »

**Art. 24.** A l'article L. 291-2 du même code, le paragraphe 4 prend la teneur suivante :

« (4) Lorsque le prestataire de services qui a recours à un sous-traitant direct est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du fait qu'un salarié du sous-traitant qui est éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3 ou des règlements et des arrêtés pris en leur exécution, il enjoint l'entreprise sous-traitante dans un délai de huit jours à compter de cette notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, de faire cesser sans délai cette situation.

L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans un délai de huit jours à compter de la notification de l'injonction du prestataire de services, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse dans le même délai une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans le délai visé à l'alinéa 2, le prestataire de services en informe l'Inspection du travail et des mines dans un délai de huit jours qui commence à courir à l'expiration du délai visé à l'alinéa 2.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les alinéas 1<sup>er</sup> à 3, le prestataire de services est passible de l'amende administrative prévue à l'article L. 143-2, paragraphe 1<sup>er</sup>. »

**Art. 25.** L'article L. 291-4 du même code prend la teneur suivante :

« (1) Lorsque des manquements relatifs aux conditions dans lesquelles le salarié est logé telles que visées à l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, sont constatés, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner au propriétaire ou à la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, de se mettre en conformité dans un délai qu'il détermine.

(2) Lorsque la sécurité ou la santé du salarié est gravement compromise, ou risque de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner aux personnes visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'évacuation, et le cas échéant la fermeture, d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines informe le bourgmestre de la commune où le logement se situe de la décision d'évacuation ou de fermeture.

En cas de nécessité, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties du logement ou de la chambre fermés qui est ou qui risque de devenir la cause de dangers pour le salarié.

Les mesures visées aux alinéas 1<sup>er</sup> et 3 conservent leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de l'inspecteurat du travail.

(3) En cas de décision d'évacuation ou de fermeture d'un logement ou d'une chambre, il appartient à l'employeur de pourvoir sans délai au relogement de l'occupant au moins pour la même durée que celle qui était prévue pour la mise à disposition initiale. À défaut, l'exploitant ou le propriétaire y pourvoit pour le compte et aux frais de l'employeur.

Les coûts liés au relogement comprennent les frais de déménagement, les frais d'huissier et les frais de loyers qui en résultent.

L'employeur informe par écrit l'Inspection du travail et des mines du relogement effectif de l'occupant. Dans un délai de vingt-quatre heures suivant la réception de la décision d'évacuation ou de fermeture du logement ou de la chambre, le prénom, nom et numéro d'identification de l'occupant, ainsi que l'adresse du relogement doivent être parvenus à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de communication de cette information par l'employeur dans le délai visé à l'alinéa 3, l'Inspection du travail et des mines enjoint l'exploitant ou le propriétaire à procéder au relogement de l'occupant. L'exploitant ou le propriétaire est tenu de communiquer par écrit à l'Inspection du travail et des mines les informations visées à l'alinéa 3, qui doivent lui être parvenues dans les vingt-quatre heures de la réception de l'injonction.

(4) Le salarié ne peut subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, suite à une décision ou une mesure prise conformément aux dispositions du présent article. »

**Art. 26.** A l'article L. 291-5 du même code, les termes « d'être punie des sanctions administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1<sup>er</sup> et 5 » sont remplacés par les termes « d'une amende d'un montant de 251 à 25.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à cinq ans ou d'une de ces peines seulement ».

**Art. 27.** L'article L. 614-8 du même code prend la teneur suivante :

« (1) Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, ou si des infractions graves ont été constatées en matière de droit du travail, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut également ordonner l'évacuation des lieux de travail menacés, ainsi que la fermeture de ces lieux et l'interdiction d'utilisation de tout équipement utilisé au travail notamment des machines, des appareils, des outils, ou des installations, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

(2) Lorsque des manquements relatifs aux conditions dans lesquelles le salarié est logé telles que visées à l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, sont constatés, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner au propriétaire ou à la personne physique ou morale responsable du non-respect

des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, de se mettre en conformité dans un délai qu'il détermine.

Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'évacuation, et le cas échéant la fermeture, d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

(3) En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur les parties du logement, de la chambre, de l'établissement ou de l'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger ou le respect du droit du travail n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article. »

**Art. 28.** L'article L. 614-13 du même code est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 1<sup>er</sup>, entre les termes « à son délégué » et les termes « ou au salarié une amende administrative » sont insérés les termes « , au propriétaire ou à la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, ».

2° Au paragraphe 2, entre les termes « à son délégué » et les termes « ou au salarié destinataire » sont insérés les termes « , au propriétaire ou à la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, ».

3° Au paragraphe 3, entre les termes « son délégué » et les termes « ou le salarié destinataire » sont insérés les termes « , le propriétaire ou la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, ».

4° Au paragraphe 4, entre les termes « son délégué » et les termes « ou le salarié destinataire » sont insérés les termes « , le propriétaire ou la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, ».

5° Le paragraphe 5 est modifié comme suit :

- a) A la référence à l'article « L.614-4 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 614-4 ».
- b) A la référence à l'article « L.614-5 », un espace est inséré entre « L. » et le numéro d'article « 614-5 ».
- c) A la référence aux articles « L.614-6 », « L.614-8 » et « L.614-11 », un espace est inséré entre « L. » et les numéros d'article « 614-6 », « 614-8 » et « 614-11 ».

### III. COMMENTAIRES DES ARTICLES

#### *Article 1<sup>er</sup> Modification du titre préliminaire du Code du travail*

L'intitulé du titre préliminaire est modifié et reformulé de façon à être plus général pour tenir compte de l'ajout de l'article L. 010-2.

#### *Article 2 Ajout d'un nouvel article L. 010-2 au sein du même code*

Un nouvel article L. 010-2 est ajouté pour tenir compte des remarques faites par la Commission. Elle relève qu'en vertu de l'article 11, paragraphe 5 de la directive 2014/67, des dispositions spécifiques doivent protéger les salariés détachés qui ont engagé des procédures judiciaires, et que celles-ci font actuellement défaut.

Afin de garantir une égalité de traitement entre les salariés détachés et les salariés non détachés, le présent article général a été institué.

#### *Article 3 Modification de l'article L. 142-1 du code du travail*

Les références aux articles L. 145-4, L.145-5 et L. 145-6 ont été ajoutées au sein de l'article L. 142-1 pour que la coopération prévue par cet article s'applique également dans le cadre de l'application des dispositions spécifiques du détachement relatives aux salariés mobiles.

#### *Article 4 Modification de l'article L. 142-2 du même code*

##### *Ad 1°*

Les termes « au plus tard » ont été ajoutés à l'alinéa 1<sup>er</sup> afin qu'il soit clair que la déclaration doit intervenir au plus tard dès le commencement du détachement. En effet, en cas d'interprétation littérale de la formulation actuelle « dès le commencement des travaux », il pourrait être considéré que seul le point de départ pour effectuer la déclaration est défini, et non le point d'arrivée, ce qui aurait pu être interprété comme une possibilité laissée d'effectuer la déclaration y compris pendant, ou même après, le détachement. L'ajout des termes « au plus tard » permet de clarifier et de sécuriser ce point, et est en conformité avec les dispositions de la directive 2014/67.

Le terme « le » qui avait été oublié par mégarde, a été ajouté entre le terme « travaux sur » et « territoire luxembourgeois » au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Au point 1, les termes « les données d'identification » sont remplacés par « l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphonique », pour des questions de précision et d'efficacité.

Les termes « et de son représentant effectif » ont été supprimés pour tenir compte des observations faites par la Commission, concernant la transposition en droit luxembourgeois de la directive 2014/67. La Commission considère en effet que l'obligation de communiquer les données d'identification du représentant effectif de l'employeur détachant n'est ni justifiée, ni proportionnée.

Pour des questions de précision et d'efficacité, il est prévu au point 2 que l'adresse et les coordonnées électroniques et téléphoniques de la personne de contact désignée par l'entreprise detachante soient également communiquées à l'Inspection du travail et des mines. La référence à la durée de la prestation a également été ajoutée pour des questions de précision. Un espace a aussi été ajouté dans la référence à l'article L. 142-4 pour tenir compte des dernières recommandations en matière de légistique.

Pour des questions d'efficacité, il est prévu que l'adresse sur le territoire luxembourgeois de conservation des documents doit être communiquée à l'Inspection du travail et des mines au point *2bis*.

Au point *4bis*, pour des questions de précision, et pour une meilleure compréhension de ce qui était attendu comme information, les termes « des services » sont remplacés par « de l'activité exercée sur le territoire national ». Cette terminologie paraît plus correcte car c'est la nature de l'activité qui doit être connue, notamment en ce qui concerne le contrôle des conventions collectives.

Au point 5, la communication de la profession du salarié détaché est supprimée pour tenir compte des observations faites par la Commission. Cette dernière considère en effet que les informations concernant les noms, prénoms, dates de naissance et nationalités des travailleurs détachés devraient être suffisantes pour identifier un salarié et que l'obligation de fournir des informations détaillées concernant, entre autres, la profession des travailleurs détachés n'est ni justifiée ni proportionnée car elle n'est pas nécessaire pour atteindre l'objectif de la disposition qui consiste à « procéder à une simple déclaration » contenant « les informations nécessaires pour permettre des contrôles factuels sur le lieu de travail ». La virgule entre les termes « date de naissance » et les termes « et nationalité » a été supprimée au vu des éléments supprimés tels qu'exposés précédemment.

Le point 6 est supprimé pour tenir compte des observations faites par la Commission, telles qu'exposées ci-avant.

Pour des questions de précision et d'efficacité, la référence aux données d'identification a été supprimée dans le point 7 et remplacée par la référence à l'identité et aux coordonnées électroniques et téléphoniques. Le point 7 a également été modifié pour ne s'appliquer qu'à l'entreprise sous-traitante directe. En effet, l'obligation de vérification de déclaration ne s'applique plus qu'au cas de chaîne de sous-traitance, ceci, pour tenir compte des observations faites par la Commission. Cette dernière considère en effet que le destinataire de services se voit soumis à une obligation supplémentaire lorsqu'il passe un contrat avec le prestataire de services transfrontalier, et que cette obligation dissuaderait de conclure un contrat avec un tel prestataire, de sorte que les obligations doivent être limitées au cas de la chaîne de sous-traitance.

Au point 8, le point-virgule est remplacé par un point pour respecter les règles de ponctuation.

Le signe « . » après les numéros des points est remplacé par l'exposant « ° », pour tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

L'alinéa 2 du paragraphe 1<sup>er</sup> est complété par la référence au lieu de conservation visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point *2bis*, pour des questions de précision. Après le numéro des points cités dans l'alinéa 2, il est ajouté un exposant « ° », pour tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

*Ad 2°*

Au paragraphe *1bis*, les termes « et de son représentant effectif » ont été supprimés pour tenir compte des observations faites par la Commission, concernant la transposition en droit luxembourgeois de la directive 2014/67. Cette dernière considère en effet que l'obligation de communiquer les données d'identification du représentant effectif de l'employeur détachant n'est ni justifiée, ni proportionnée.

*Ad 3°*

Le paragraphe 2 a été modifié pour que l'obligation de vérification de déclaration ne s'applique plus qu'au cas de chaîne de sous-traitance, ceci, pour tenir compte des observations faites par la Commission.

Cette dernière considère en effet que le destinataire de services se voit soumis à une obligation supplémentaire lorsqu'il passe un contrat avec le prestataire de services transfrontalier, et que cette obligation dissuaderait de conclure un contrat avec un tel prestataire.

L'application au seul cas des chaînes de sous-traitance implique la suppression de l'alinéa 3 qui n'est alors plus pertinent.

Après le numéro des points cités, il est ajouté un exposant « ° », pour tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

*Ad 4°*

Après le numéro du point 3, il est ajouté un exposant « ° », pour tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

*Article 5 Modification de l'article L. 142-3 du même code*

Le premier alinéa de l'article L. 142-3 a été modifié pour supprimer l'obligation de communication de certains documents, ceci, pour tenir compte des observations faites par la Commission. En effet, cette dernière considère que conformément à l'article 9, paragraphe 1, point b), de la directive 2014/67, les États membres peuvent imposer l'obligation de conserver ou de fournir certains documents se rapportant aux prestations des travailleurs détachés, mais que cela ne signifie pas pour autant que la notification de ces documents peut être exigée en même temps que la simple déclaration.

Le point 2 a été supprimé pour tenir compte des observations faites par la Commission. Cette dernière considère que la liste des documents à fournir contient des documents qui vont au-delà des éléments cités à l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, point b), qui lient clairement les documents demandés au contrat/à la relation de travail, à la rémunération et au temps de travail. Cela vaut notamment pour l'attestation de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes. La Commission considère que ce document est déjà exigé par une autre autorité de l'État membre d'accueil, et que le principe consistant à ne devoir présenter les documents qu'une seule fois doit être respecté. Elle précise que si l'autorité responsable des conditions de travail des travailleurs détachés a besoin de ces documents, elle devrait faire jouer la coopération entre les deux autorités nationales au lieu de soumettre le prestataire de services à une charge supplémentaire. La Commission conclut qu'il n'est dès lors pas justifié ni proportionné de réclamer ladite attestation/ledit certificat aux entreprises détachantes dans le cadre de la déclaration de détachement.

Le point 3 est modifié pour tenir compte du fait qu'en pratique, la copie certifiée conforme du formulaire A1 n'est plus exigée conformément à la loi du 29 mai 2009 portant abolition de l'obligation de fournir une copie certifiée conforme d'un document original. Dès lors, ce point peut être supprimé. Pour des raisons d'efficacité, il est également prévu de demander la preuve d'une affiliation plutôt qu'une simple indication de l'organisme de sécurité sociale. Il est également plus correct de parler de période de détachement que de séjour, cette terminologie n'étant pas adaptée en l'espèce. Ce point a dès lors été modifié.

La Commission considère que la liste des documents à fournir contient des documents qui vont au-delà des éléments cités à l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, point b), qui lient clairement les documents demandés au contrat/à la relation de travail, à la rémunération et au temps de travail. Cela vaut notamment pour :

- le certificat de TVA. Elle considère que les informations présentées dans la déclaration concernant l'identité du prestataire de services contiennent très probablement déjà le numéro de TVA de ce dernier. Ainsi, l'obligation de conserver le certificat de TVA dans l'État membre d'accueil n'est ni justifiée ni proportionnée. S'il apparaît nécessaire, lors de vérifications ou de contrôles réguliers, de disposer d'autres documents, ceux-ci peuvent être obtenus auprès de la personne de référence ou en prenant contact avec les autorités compétentes de l'État membre d'établissement dans le cadre de la coopération administrative. Le point 4 a donc été supprimé.
- l'attestation de conformité à la directive 91/533/CEE. La Commission considère que l'obligation de fournir cette attestation de conformité est injustifiée. Cette directive n'impose pas la délivrance d'une attestation et, dans la plupart des États membres, une telle attestation n'existe pas, de sorte que les prestataires de services étrangers se trouvent dans l'impossibilité de respecter cette obligation. Elle considère alors que cette obligation ne devrait pas être imposée aux prestataires de services. Le point 5 a donc été supprimé.
- les attestations de conformité aux directives 97/81/CE et 1999/70/CE. La Commission considère que l'obligation de fournir ces attestations de conformité est injustifiée. Ces directives n'imposent pas la délivrance d'une attestation et, dans la plupart des États membres, de telles attestations n'existent pas, de sorte que les prestataires de services étrangers se trouvent dans l'impossibilité de respecter cette obligation. Elle considère alors que cette obligation ne devrait pas être imposée aux prestataires de services. Le point 6 a donc été supprimé.
- les documents attestant les qualifications. La Commission considère que ces documents sont déjà exigés par une autre autorité de l'État membre d'accueil, et que le principe consistant à ne devoir présenter les documents qu'une seule fois doit être respecté. Elle précise que si l'autorité responsable des conditions de travail des travailleurs détachés a besoin de ces documents, elle devrait faire jouer la coopération entre les deux autorités nationales au lieu de soumettre le prestataire de services à une charge supplémentaire. La Commission conclut qu'il n'est dès lors pas justifié ni proportionné de réclamer ces documents aux entreprises détachantes dans le cadre de la déclaration de détachement. Le point 7 a donc été supprimé.
- le certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé. La Commission considère qu'il est très difficile pour le prestataire de services de produire un certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé compétents pour compte des salariés détachés si une telle obligation n'existe pas dans l'État membre d'établissement. Cette obligation ne devrait donc pas être imposée aux prestataires de services. S'il apparaît nécessaire, lors de vérifications ou de contrôles réguliers, de disposer d'autres documents relatifs à des questions de santé et de sécurité, elle considère que ceux-ci peuvent être obtenus auprès de la personne de référence ou en prenant contact avec les autorités compétentes de l'État membre d'établissement dans le cadre de la coopération administrative. Le point 11 a donc été supprimé.

Le point 12 relatif à la copie du registre sur l'hébergement a été supprimé pour tenir compte des remarques de la Commission relatives à la nécessité de limiter la liste des documents demandés à ceux listés cités à l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, point b), de la directive 2014/67.

Le point 13 relatif à la copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, logement, nourriture et la copie du document reprenant le montant de ces dépenses a été supprimé pour tenir compte des remarques de la Commission relatives à la nécessité de limiter la liste des documents demandés à ceux listés cités à l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, point b), de la directive 2014/67.

Le signe « . » après les numéros des points est remplacé par l'exposant « ° », pour tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

*Article 6 Modification de l'article L. 143-1 du même code*

*Ad 1°*

La référence au numéro d'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Ad 2°*

Au paragraphe 1<sup>er</sup>, le terme « salariés », qui avaient été oublié par mégarde, a été ajouté.

La référence au numéro de l'article « L.141-1 » a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

Il est précisé que l'article L. 010-2 nouveau s'applique aux salariés détachés pour tenir compte des remarques de la Commission qui a relevé qu'en vertu de l'article 11, paragraphe 5 de la directive 2014/67, des dispositions spécifiques doivent protéger les salariés détachés qui ont engagé des procédures judiciaires, et que celles-ci faisaient actuellement défaut.

*Ad 3°*

Les références aux numéros d'article ont été adaptées pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Article 7 Modification de l'article L. 143-2 du même code*

*Ad 1°*

La référence aux numéros d'article ont été adaptées pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Ad 2°*

Les références aux numéros d'article ont été adaptées pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

Les références aux articles L. 145-4, L.145-5 et L. 145-6 ont été ajoutées pour prévoir que leur non-respect pourra être sanctionné par une amende administrative.

*Ad 3°*

Le paragraphe 2 a été modifié pour tenir compte de la remarque de la Commission selon laquelle l'obligation de vérification de déclaration ne s'applique plus qu'au cas de chaîne de sous-traitance. La Commission considère en effet que le destinataire de services se voit soumis à une obligation supplémentaire lorsqu'il passe un contrat avec le prestataire de services transfrontalier, et que cette obligation dissuaderait de conclure un contrat avec un tel prestataire.

La référence au numéro de l'article « L.142-2 » a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Ad 4°*

Le terme « directeur » s'écrit dorénavant avec une minuscule pour être cohérent avec les autres dispositions du Code du travail.

Les références aux numéros d'article ont été adaptées pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

Il est prévu que, dans le cas d'une amende infligée en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 145-5, la procédure d'injonction ne s'applique pas et l'amende pourra être exigible immédiatement. La procédure d'injonction ne peut pas être applicable dans cette situation par essence. En effet, avec la procédure d'injonction, il est donné un certain délai pour exécuter une obligation. Or, dans le cadre du présent article, l'obligation porte sur le fait que le salarié mobile doit avoir les documents à sa disposition en cas de contrôle, ce qui implique que par nature l'obligation est à exécuter immédiatement et non dans un certain délai. Pour les mêmes raisons, l'amende pourra être directement infligée.

*Ad 5° et Ad 6°*

Le terme « directeur » s'écrit dorénavant avec une minuscule pour être cohérent avec les autres dispositions du Code du travail.

Les références aux numéros d'article ont été adaptées pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Article 8 Modification de l'article L. 143-3 du même code*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Article 9 Modification de l'article L. 144-1 du même code*

*Ad 1°*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Ad 2°*

La Commission considère que les dispositions du Code du travail relatives à l'exécution transfrontalière qui requièrent une « reconnaissance » de la sanction ou d'une amende administrative pécuniaire et celles qui prévoient un motif de refus fondé sur la constatation que « la reconnaissance et l'exécution d'une telle sanction se heurtent à des difficultés considérables » ne sont pas prévues par les dispositions de la directive 2014/67, dès lors que les dispositions de la directive 2014/67 prévoient que les demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction ou amende doivent être effectuées sans qu'aucune autre formalité ne soit requise.

Les termes « reconnaissance » ont ainsi été supprimés pour tenir compte de ces observations.

*Ad 3°*

Au deuxième tiret, suite à une référence incorrecte, le numéro d'article visé a été adapté.

*Ad 4°*

La Commission considère que les dispositions du Code du travail relatives à l'exécution transfrontalière qui requièrent une « reconnaissance » de la sanction ou d'une amende administrative pécuniaire et celles qui prévoient un motif de refus fondé sur la constatation que « la reconnaissance et l'exécution d'une telle sanction se heurtent à des difficultés considérables » ne sont pas prévues par les dispositions de la directive 2014/67, dès lors que les dispositions de la directive 2014/67 prévoient que les demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction ou amende doivent être effectuées sans qu'aucune autre formalité ne soit requise.

Les termes « reconnaissance » ont ainsi été supprimés pour tenir compte de ces observations.

*Article 10 Modification de l'article L. 144-2 du même code*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Article 11 Modification de l'article L. 144-3 du même code*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Article 12 Modification de l'article L. 144-4 du même code*

*Ad 1°*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Ad 2° et Ad 3°*

La Commission considère que les dispositions du Code du travail relatives à l'exécution transfrontalière qui requièrent une « reconnaissance » de la sanction ou d'une amende administrative pécuniaire et celles qui prévoient un motif de refus fondé sur la constatation que « la reconnaissance et l'exécution d'une telle sanction se heurtent à des difficultés considérables » ne sont pas prévues par les dispositions de la directive 2014/67, dès lors que les dispositions de la directive 2014/67 prévoient que les demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction ou amende doivent être effectuées sans qu'aucune autre formalité ne soit requise.

Les termes relatifs à la reconnaissance ont ainsi été supprimés aux premier et au deuxième tirets. Au deuxième tiret, le texte a été adapté en conséquence s'agissant du point sur l'exécution sur le territoire national.

Au premier tiret, suite à une référence incorrecte, le numéro d'article visé a été adapté.

*Ad 4°*

Suite à une référence incorrecte, le numéro d'article visé a été adapté au troisième tiret.

*Article 13 Modification de l'intitulé du livre premier, titre IV, chapitre IV, section II, du même code*

La Commission considère que les dispositions du Code du travail relatives à l'exécution transfrontalière qui requièrent une « reconnaissance » de la sanction ou d'une amende administrative pécuniaire et celles qui prévoient un motif de refus fondé sur la constatation que « la reconnaissance et l'exécution d'une telle sanction se heurtent à des difficultés considérables » ne sont pas prévues par les dispositions de la directive 2014/67, dès lors que les dispositions de la directive 2014/67 prévoient que les demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction ou amende doivent être effectuées sans qu'aucune autre formalité ne soit requise.

Le titre a été adapté pour tenir compte de ces observations.

*Article 14 Modification de l'article L. 144-5 du même code*

*Ad 1°*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Ad 2°*

La Commission considère que les dispositions du Code du travail relatives à l'exécution transfrontalière qui requièrent une « reconnaissance » de la sanction ou d'une amende administrative pécuniaire et celles qui prévoient un motif de refus fondé sur la constatation que « la reconnaissance et l'exécution d'une telle sanction se heurtent à des difficultés considérables » ne sont pas prévues par les dispositions de la directive 2014/67, dès lors que les dispositions de la directive 2014/67 prévoient que les demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction ou amende doivent être effectuées sans qu'aucune autre formalité ne soit requise.

Les termes relatifs à la reconnaissance ont ainsi été supprimés pour tenir compte de ces observations.

*Ad 3°*

La Commission relève que l'obligation de traduction des documents en langue française ou allemande n'est pas prévue par les dispositions de la directive 2014/67, qui prévoient que les demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction ou amende doivent être effectuées sans qu'aucune autre formalité ne soit requise.

Le paragraphe 3 qui prévoyait cette obligation est ainsi supprimé pour suivre les observations de la Commission.

*Article 15 Modification de l'article L. 144-6 du même code*

*Ad 1°*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Ad 2°, Ad 3° et Ad 4°*

La Commission considère que les dispositions du Code du travail relatives à l'exécution transfrontalière qui requièrent une « reconnaissance » de la sanction ou d'une amende administrative

pécuniaire et celles qui prévoient un motif de refus fondé sur la constatation que « la reconnaissance et l'exécution d'une telle sanction se heurtent à des difficultés considérables » ne sont pas prévues par les dispositions de la directive 2014/67, dès lors que les dispositions de la directive 2014/67 prévoient que les demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction ou amende doivent être effectuées sans qu'aucune autre formalité ne soit requise.

Les termes relatifs à la reconnaissance ont ainsi été supprimés pour tenir compte de ces observations.

Suite à une référence incorrecte, le numéro d'article visé et le texte ont été adaptés au point a).

*Article 16 Modification de l'article L. 144-7 du même code*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Article 17 Modification de l'article L. 144-8 du même code*

*Ad 1°*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Ad 2°*

Suite à une référence incorrecte, le numéro d'article visé a été adapté.

Le terme « directeur » s'écrit dorénavant avec une minuscule pour être cohérent avec les autres dispositions du Code du travail.

La Commission considère que les dispositions du Code du travail relatives à l'exécution transfrontalière qui requièrent une « reconnaissance » de la sanction ou d'une amende administrative pécuniaire et celles qui prévoient un motif de refus fondé sur la constatation que « la reconnaissance et l'exécution d'une telle sanction se heurtent à des difficultés considérables » ne sont pas prévues par les dispositions de la directive 2014/67, dès lors que les dispositions de la directive 2014/67 prévoient que les demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction ou amende doivent être effectuées sans qu'aucune autre formalité ne soit requise. Il est précisé au paragraphe 1<sup>er</sup> le fait « qu'aucune autre formalité ne soit requise », pour tenir compte des observations de la Commission, et de ce qui est prévu à l'article 15, paragraphe 3 de la directive 2014/67.

*Ad 3° et Ad 4°*

Suite à des références incorrectes, les numéros d'article visés ont été adaptés.

*Article 18 Modification de l'article L. 144-9 du même code*

*Ad 1°*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Ad 2°*

Le terme « directeur » s'écrit dorénavant avec une minuscule pour être cohérent avec les autres dispositions du Code du travail.

*Article 19 Modification de l'intitulé du livre premier, titre IV, chapitre IV, section III, du même code*

La Commission considère que les dispositions du Code du travail relatives à l'exécution transfrontalière qui requièrent une « reconnaissance » de la sanction ou d'une amende administrative pécuniaire et celles qui prévoient un motif de refus fondé sur la constatation que « la reconnaissance et l'exécution d'une telle sanction se heurtent à des difficultés considérables » ne sont pas prévues par les dispositions de la directive 2014/67, dès lors que les dispositions de la directive 2014/67 prévoient que les demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction ou amende doivent être effectuées sans qu'aucune autre formalité ne soit requise. Le titre a été adapté pour tenir compte des observations de la Commission.

*Article 20 Modification de l'article L. 144-10 du même code*

*Ad 1°*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

*Ad 2°*

Le terme « directeur » s'écrit dorénavant avec une minuscule pour être cohérent avec les autres dispositions du Code du travail.

La Commission considère que les dispositions du Code du travail relatives à l'exécution transfrontalière qui requièrent une « reconnaissance » de la sanction ou d'une amende administrative pécuniaire et celles qui prévoient un motif de refus fondé sur la constatation que « la reconnaissance et l'exécution d'une telle sanction se heurtent à des difficultés considérables » ne sont pas prévues par les dispositions de la directive 2014/67, dès lors que les dispositions de la directive 2014/67 prévoient que les demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction ou amende doivent être effectuées sans qu'aucune autre formalité ne soit requise.

Les termes relatifs à la reconnaissance ont ainsi été supprimés pour tenir compte de ces observations.

*Ad 3°*

Suite à une référence incorrecte, le numéro d'article visé a été adapté.

*Ad 4°*

Le terme « directeur » s'écrit dorénavant avec une minuscule pour être cohérent avec les autres dispositions du Code du travail.

La Commission considère que les dispositions du Code du travail relatives à l'exécution transfrontalière qui requièrent une « reconnaissance » de la sanction ou d'une amende administrative pécuniaire et celles qui prévoient un motif de refus fondé sur la constatation que « la reconnaissance et l'exécution d'une telle sanction se heurtent à des difficultés considérables » ne sont pas prévues par les dispositions de la directive 2014/67, dès lors que les dispositions de la directive 2014/67 prévoient que les demandes d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction ou amende doivent être effectuées sans qu'aucune autre formalité ne soit requise.

Les termes relatifs à la reconnaissance ont ainsi été supprimés pour tenir compte de ces observations.

*Article 21 Modification du livre premier, titre IV, chapitre V, du même code*

Il était prévu par la directive 2018/957 que cette dernière s'appliquait au secteur du transport routier à partir de la date d'application d'un acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre des règlements du Conseil (CEE) n°3820/85 et (CEE) n°3821/85 concernant la législation sociale relative aux activités de transport routier et abrogeant la directive 88/599/CEE du Conseil (désignée ci-après la « directive 2006/22/CE ») quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67 pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.

L'article 3, point 3 de cette directive avait été transposé par le biais de l'article L. 145-1 du Code du travail.

La directive 2020/1057 venant modifier la directive 2006/22/CE, le contenu actuel de l'article L.145-1 devient obsolète, conformément à ce qui était prévu dans la directive 2018/957, et a donc été supprimé.

La transposition de la directive 2020/1057 au sein du Code du travail donne lieu à l'instauration de règles spécifiques en ce qui concerne le détachement des salariés mobiles dans le secteur du transport qui font l'objet du chapitre V.

L'article L. 145-1 a pour objet de déterminer le champ d'application du chapitre.

Ce dernier a été défini par analogie avec ce qui est prévu aux articles L. 214-1 et L. 214-2 du Code du travail.

Il est également précisé que les activités de cabotage sont concernées par les présentes dispositions, conformément à ce qui est prévu au sein de la directive 2020/1057.

Les règles prévues dans le chapitre V sont des règles spécifiques qui prévalent sur les règles générales du détachement. Pour les articles qui ont le même objet, ce sont les dispositions du présent chapitre qui s'appliquent dans le cas des salariés entrant dans le champ d'application défini. Néanmoins, pour tout ce qui ne fait pas l'objet de dispositions particulières dans le cadre du présent chapitre, ce sont les règles générales du détachement qui devront trouver à s'appliquer.

S'agissant de l'article L. 145-2, le premier paragraphe a pour objet de préciser les situations qui ne doivent pas être considérées comme du détachement, telles que prévues par la directive 2020/1057.

Le paragraphe 2 précise la date à laquelle ces exemptions relatives aux activités supplémentaires visées à l'article 145-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4, sont applicables, comme prévu par la directive 2020/1057.

L'article L. 145-3 précise comment la durée de 12 mois prévue dans le cadre du détachement doit être comptabilisée dans la situation des salariés mobiles tels que visés à l'article L. 145-1.

L'article L. 145-4 prévoit qu'une déclaration de détachement est à effectuer au plus tard dès le commencement du détachement. Néanmoins, les entreprises devront ici effectuer la déclaration via le système d'information du marché intérieur (« IMI ») et la tenir à jour, le cas échéant.

L'article L. 145-5 prévoit que l'entreprise doit veiller à ce que le salarié mobile ait en sa possession la copie de la déclaration de détachement, la preuve des opérations de transport ayant lieu sur le

territoire national, et les enregistrements du tachygraphe. Ces documents doivent être présentés lors d'un contrôle.

Néanmoins, à défaut de déclaration de détachement, pour s'assurer que le salarié mobile n'est effectivement pas dans une situation de détachement, seuls la preuve des opérations de transport et les enregistrements du tachygraphe sont à présenter, conformément aux dispositions de la directive 2020/1057. Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

L'article L. 145-6 indique les documents qui pourraient être demandés à une entreprise dans le cadre d'un contrôle.

Ainsi, l'Inspection du travail et des mines peut demander à une entreprise les documents visés par le présent article.

L'entreprise doit transmettre via l'IMI les éléments demandés après la période de détachement et au plus tard 8 semaines après la demande. Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

En l'absence de retour de l'entreprise dans les délais impartis, l'Inspection du travail et des mines peut demander l'assistance des autorités compétentes via l'IMI.

#### *Article 22 Modification de l'intitulé du livre II, titre VIII, du même code*

La Commission considère que l'extension de la responsabilité solidaire prévue à l'article L. 281-1 à la situation où il n'existe aucune chaîne de sous-traitance va au-delà de ce qui est prévu par l'article 12 de la directive 2014/67, et constitue une restriction injustifiée à la libre prestation de services.

Aussi, le présent titre a été modifié pour que la responsabilité ne s'applique que dans le cas des chaînes de sous-traitance.

#### *Article 23 Modification de l'article L. 281-1 du même code*

##### *Ad 1°, Ad 2°, Ad 3° et Ad 4°*

La référence au numéro de l'article a été adaptée pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

La Commission considère que l'extension de la responsabilité solidaire prévue à l'article L. 281-1 à la situation où il n'existe aucune chaîne de sous-traitance va au-delà de ce qui est prévu par l'article 12 de la directive 2014/67, et constitue une restriction injustifiée à la libre prestation de services. Aussi, le présent article a été modifié pour que la responsabilité ne s'applique que dans le cas des chaînes de sous-traitance.

L'article a également été modifié pour lever l'insécurité juridique relative à l'emploi de termes génériques quant aux délais pour remplir les obligations prévues par cet article. Ces termes génériques et imprécis ont ainsi été remplacés par des durées précises.

La Commission considère que selon le libellé actuel de l'article L. 281-1, le non-respect des obligations prévues par cet article ne serait sanctionné que dans le cas de prestataires de services transfrontaliers et de travailleurs détachés. Pour éviter tout doute quant au fait que cette amende s'appliquerait également dans la situation d'une entreprise nationale, la référence à l'article de l'amende prévue dans le cas du détachement a été supprimée et remplacée par les montants équivalents.

*Article 24 Modification de l'article L. 291-2 du même code*

Par analogie, le présent article a été modifié pour tenir compte des remarques faites par la Commission pour l'article L. 281-1. Cette dernière considère en effet que l'extension de la responsabilité solidaire prévue à l'article L. 281-1 à la situation où il n'existe aucune chaîne de sous-traitance va au-delà de ce qui est prévu par l'article 12 de la directive 2014/67, et constitue une restriction injustifiée à la libre prestation de services.

Comme pour l'article L. 281-1, les termes relatifs aux délais pour remplir les obligations prévues par cet article ont été précisés.

*Article 25 Modification de l'article L. 291-4 du même code*

Un nouveau paragraphe 1<sup>er</sup> a été ajouté pour donner des moyens d'actions au directeur de l'Inspection du travail et des mines dans la situation d'un constat d'un manquement en matière de santé ou sécurité moins grave que celui permettant l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre. Dans ce cas de figure, une régularisation dans un certain délai pourrait alors être ordonnée.

Les termes « la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup> » vise tant l'employeur que toute autre personne (notamment le propriétaire ou l'exploitant) en fonction du manquement dont il est question. En effet, il peut être considéré que certains manquements relèvent en tout état de cause de la responsabilité de l'employeur.

Pour des questions de précision, il est indiqué à qui la décision d'évacuation ou de fermeture peut être adressée.

Afin qu'il soit clair que le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut soit ordonner l'évacuation, soit la fermeture, soit l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre, il est ajouté le terme « le cas échéant ».

Il est prévu que le directeur de l'Inspection du travail et des mines informe le bourgmestre de la décision d'évacuation ou de fermeture du logement, afin de s'assurer une coopération dans l'objectif commun du respect des dispositions de la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation. Cette information permet au bourgmestre de vérifier que le logement n'est pas mis à disposition d'un non-salarié alors qu'il ne répondrait toujours pas aux critères de la loi.

Le dernier alinéa du nouveau paragraphe 2 a été reformulé en des termes plus larges afin d'assurer une protection plus grande au salarié dans le cadre de la mise en œuvre de l'article L. 291-4 qui ne devrait entraîner aucun préjudice pour le salarié, sauf faute grave. Pour des questions de cohérence, ce paragraphe a été déplacé et fait l'objet d'un nouveau paragraphe 4.

Pour assurer le respect des droits du salarié, il est prévu que l'employeur pourvoit à son relogement sans délai et au moins pour une durée équivalente à celle qui était prévue pour la mise à disposition initiale. Le dernier alinéa du nouveau paragraphe 3 qui faisait référence aux droits acquis et restait flou à cet égard est dès lors supprimé.

Afin de donner plus de moyens d'actions à l'Inspection du travail et des mines en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 292-2 et de veiller au respect des droits du salarié, il est prévu que l'employeur doit informer par écrit l'Inspection du travail et des mines du relogement effectif du salarié dans les 24 heures de la réception de la décision d'évacuation ou de fermeture du logement

ou de la chambre, et que cette information doit être parvenue à l'Inspection du travail et des mines dans ce délai. Un délai aussi court se justifie par la situation précaire dans laquelle pourrait se trouver le salarié en attente de relogement. Le prénom, nom, numéro d'identification du salarié et l'adresse du relogement devront être communiqués pour permettre à l'Inspection du travail et des mines de pouvoir effectuer un nouveau contrôle.

A défaut d'information de l'employeur, l'Inspection du travail et des mines pourra se tourner vers l'exploitant ou le propriétaire, sans ordre de priorité, pour qu'il(s) procède(nt) au relogement. Ce relogement est toujours aux frais de l'employeur, à charge pour lui ou eux de se retourner contre ce dernier pour recouvrer les sommes engagées. L'exploitant ou le propriétaire ont également une obligation d'information quant au relogement à l'égard de l'Inspection du travail et des mines.

#### *Article 26 Modification de l'article L. 291-5 du même code*

L'article est modifié de façon à substituer une sanction administrative à une sanction pénale.

Les sanctions pénales prévues par cet article sont les mêmes que celles prévues par la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation (désignée ci-après la « loi du 20 décembre 2019 »).

Lorsque l'infraction relative au non-respect des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation de la loi du 20 décembre 2019 est constatée une sanction pénale est encourue.

Cette situation peut également donner lieu à une injonction de la part du directeur de l'Inspection du travail et des mines (notamment l'ordre de ne plus utiliser le logement qui n'est pas conforme) dont le non-respect pourrait être sanctionné par une amende administrative.

Dans le cas de la sanction pénale, c'est le non-respect des critères qui est sanctionné. Dans le cas de l'amende administrative, c'est le non-respect de l'ordre qui est sanctionné. Le principe « non bis in idem » est donc bien respecté.

Il est à souligner que cette dualité dans les sanctions et cette logique s'appliquent actuellement pour les manquements relatifs au Livre III du Code du travail sur la protection, la santé et la sécurité des salariés.

#### *Article 27 Modification de l'article L. 614-8 du même code*

Pour remédier aux manquements pratiques et pour des questions d'efficacité, il est désormais prévu que le directeur de l'Inspection du travail et des mines pourra ordonner l'interdiction d'utiliser des équipements de travail.

Un nouveau paragraphe 2 a été ajouté dans le même sens que les modifications opérées à l'article L. 291-4. Il s'agit en effet de donner des moyens d'actions au directeur de l'Inspection du travail et des mines dans la situation d'un constat d'un manquement en matière de santé ou sécurité moins grave que celui permettant l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre. Dans ce cas de figure, une régularisation dans un certain délai pourrait alors être ordonnée. De même, pour des questions de précision, il est indiqué à qui la décision d'évacuation ou de fermeture peut être adressée. Afin qu'il soit clair que le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut soit ordonner l'évacuation, soit la fermeture, soit l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre, il est ajouté le terme « le cas échéant ».

Le nouveau paragraphe 3 est complété pour tenir compte de la situation de l'évacuation et la fermeture d'un logement ou d'une chambre, comme prévue à l'article L. 291-4.

*Article 28 Modification de l'article L. 614-13 du même code*

*Ad 1°, Ad 2°, Ad 3° et Ad 4°*

Du fait de la possibilité instaurée d'adresser une amende pour les manquements liés au non-respect de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, le présent article général a été complété en ce sens.

*Ad 5°*

Les références aux numéros d'article ont été adaptés pour se conformer aux dernières règles en matière de légistique, en ajoutant un espace entre le point et le numéro d'article.

#### **FICHE FINANCIERE**

Le projet de loi n'a pas d'impact financier.

#### **IV. TEXTE COORDONNE**

*(Remarques : les modifications par rapport aux dispositions existantes sont indiquées en « souligné et gras » ou en « rayé »)*

##### **Titre Préliminaire – Dispositions ~~d'ordre public~~ générales**

###### **Art. L. 010-1.**

Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait:

1. au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;
2. à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ;
3. à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire;
4. au congé payé;
5. aux congés collectifs;
6. aux jours fériés légaux;
7. à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre;
8. à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;
9. aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher;

10. à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à la non-discrimination;
11. aux conventions collectives de travail;
12. à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique;
13. au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;
14. à la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2
15. aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
16. aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles.

**Art. L. 010-2.**

**Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles en réaction à une action en justice visant à faire respecter ses droits au titre du présent Code.**

**Toute disposition ou tout acte contraire à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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 étant entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration avec maintien de ses droits d'ancienneté.**

**L'ordonnance du président 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 présidant 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 étant entendues ou dûment convoquées. Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa 4 contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.**

**Titre IV – Détachement de salariés**

**Chapitre II.- Contrôle de l'application**

**Art. L. 142-1.**

Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'Inspection du travail et des mines.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L. 142-2, L. 142-3, **L. 145-4, L. 145-5, L. 145-6**, L. 281-1, L. 291-2 et L. 291-3 constatées par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sont adressées au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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 ou organismes d'autres Etats y compris les autorités publiques qui assument des tâches similaires à celles définies dans le présent titre.

Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées de ces autorités ou organismes, désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes, relatives à la mise à disposition transnationale de salariés. Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas éventuels d'activités transnationales illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail, comme les cas transnationaux de travail non déclaré ou de faux indépendants liés au détachement de salariés.

Lorsque les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ne sont pas en possession des informations sollicitées par les membres de l'Inspection du travail et des mines, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes dudit territoire. De même, lorsque l'Inspection du travail et des mines n'est pas en possession des informations demandées par les autorités ou organismes compétents étrangers, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes du Grand-Duché de Luxembourg.

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

#### **Art. L. 142-2.**

(1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup> doit, **au plus tard** dès le commencement des travaux sur **le** territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise detachante, en informer l'Inspection du travail et des mines, en lui communiquant, sur la plateforme électronique destinée à cet effet, les éléments indispensables à l'obtention du badge social ainsi qu'au contrôle légal à effectuer par l'Inspection du travail et des mines:

- 1°: ~~les données d'identification~~ **l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques** de l'employeur detachant ~~et de son représentant effectif;~~
- 2°: l'identité, **l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques** de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise detachante, présente sur le territoire luxembourgeois **pendant la durée de la prestation**, qui sera la personne de référence pour communiquer avec l'Inspection du travail et des mines et les autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4 en matière de respect des conditions liées au détachement;
- 2bis° l'adresse sur le territoire luxembourgeois du lieu de conservation des documents visés à l'article L. 142-3;**
- 3°: la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services;
- 4°: l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg;
- 4bis° la nature des services de l'activité exercée sur le territoire national;**

- 5°: le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, et nationalité ~~et profession~~ du salarié détaché;
- 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;~~
- 7°: ~~les données d'identification et l'identité,~~ l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante directe, ~~de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant;~~
- 8°: le lieu d'hébergement du salarié détaché visé à l'article L. 010-1, point 15, si celui-ci diffère du lieu de résidence habituelle du salarié;

Tout changement ultérieur, notamment de la personne de référence visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, du lieu de conservation visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2bis°, ou du lieu d'hébergement visé au point 8° du même alinéa, devra être signalé par le même biais à l'Inspection du travail et des mines, sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestation de services ayant un objet différent.

(1bis) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui détache un salarié sur le territoire national communique les informations visées au paragraphe 1<sup>er</sup> ainsi que les données d'identification de l'entreprise utilisatrice ~~et de son représentant effectif~~ selon les modalités prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Le ~~maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un~~ prestataire de services qui a recours à un sous-traitant direct qui détache des salariés dans les conditions mentionnées à l'article L. 141-1 est tenu de vérifier ~~auprès de ce dernier et ou auprès du~~ de ce sous-traitant direct ~~ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant~~, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> et, le cas échéant, celle visée au paragraphe 1bis à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de ces déclarations, respecté la condition figurant sous le point 2° du paragraphe 1<sup>er</sup>.

À défaut de remise par l'entreprise visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, ou par l'entreprise de travail intérimaire visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1bis d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> dès le commencement du détachement, le ~~maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre~~ prestataire de services qui a recours à un sous-traitant tel que visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les huit jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 1°, 3°, 4°, 4bis° et 7°, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

~~Les dispositions prévues aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L. 233-16 ou de ses ascendants ou descendants.~~

(3) L'entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, paragraphe 2bis, et exerçant temporairement son activité sur le territoire national, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le

cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire national, informe préalablement au détachement l'employeur de ce salarié :

1. du détachement de ce salarié ;
2. des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération.

(4) L'entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 3°, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, informe l'employeur de ce salarié des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération.

(5) En cas de contrôle, l'entreprise utilisatrice justifie par tout moyen aux autorités de contrôle visées à l'article L. 142-1 du respect des dispositions prévues aux paragraphes 3 et 4.

#### **Art. L. 142-3.**

~~Toute entreprise visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, est tenue de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, à compter du jour du commencement du détachement, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, les documents nécessaires suivants pour prouver les informations visées à l'article L.142-2 conserve pendant la durée du détachement sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire luxembourgeois ou dans tout lieu accessible à la personne de référence visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 2°, et présente endéans le délai imparti, à la demande de l'Inspection du travail et des mines ou des autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4, les documents suivants sur support papier ou en format électronique:~~

- ~~1°: une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition;~~
- ~~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 à défaut, la preuve d'une affiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur, qui couvre toute la durée du séjour détachement sur le territoire luxembourgeois;~~
- ~~4°: le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'enregistrement et des domaines;~~
- ~~5°: soit la copie du contrat de travail, soit une attestation de conformité à ou tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, 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;~~
- ~~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;~~
- ~~8°: les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement;~~
- ~~9°: les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois;~~
- ~~10°: une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois;~~
- ~~11°: une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents;~~
- ~~12°: une copie du registre relatif à l'hébergement visé à l'article L. 291-3;~~
- ~~13°: une copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, ainsi qu'une copie du document reprenant les montants de ces dépenses.~~

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

#### **Art. L. 142-4.**

(1) Dans le cadre de la mission lui incombant en application du présent titre, l'Inspection du travail et des mines collabore étroitement notamment avec les services du Ministre ayant le droit d'établissement dans ses attributions, du Ministre ayant la santé dans ses attributions, du Ministre ayant l'immigration dans ses attributions, du Ministre ayant les travaux publics dans ses attributions, l'Administration des Douanes et Accises, la Police grand-ducale, l'Administration des Ponts et Chaussées, l'Administration des Bâtiments publics, l'Agence pour le développement de l'emploi, l'Administration des Contributions directes, l'Administration de l'enregistrement et des domaines et l'Association d'Assurance Accident.

(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.

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<sup>er</sup> sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

Les données à caractère personnel ainsi recueillies sont conservées auprès de l'Inspection du travail et des mines pendant vingt-quatre mois au maximum suivant la fin du détachement respectivement, le cas échéant, jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.

**Art. L. 142-5.** ( . . . ) *(abrogé par la loi du 14 mars 2017)*

### **Chapitre III.- Contentieux et sanctions**

#### **Art. L. 143-1.**

(1) 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 peuvent, y compris après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, 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.

**Les dispositions de l'article L. 010-2 s'appliquent aux salariés détachés.**

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément aux articles L. 161-4 et L. 161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus au salarié détaché en cas de violation des règles et conditions liées au détachement 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.

(3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés, à moins que ceux-ci s'y opposent expressément en appliquant la procédure ci-dessous.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que:

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre;
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Lorsqu'une action en justice, relevant du champ d'application du présent Titre, est intentée par un salarié détaché, les organisations syndicales visées peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

**Art. L. 143-2.**

(1) Les infractions aux dispositions des articles L. 142-2, L. 142-3, **L. 145-4, L. 145-5, L. 145-6**, et L. 281-1 sont passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros par salarié détaché et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende.

Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros.

Pour fixer le montant de l'amende, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

Lorsque le site internet national officiel unique visé à l'article L. 141-3*bis* ne reprend pas les informations relatives aux conditions en matière de travail et d'emploi applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV, cet élément est pris en compte, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné, pour déterminer le montant de l'amende.

(2) La méconnaissance par le ~~maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre~~ **prestataire de services** d'une des obligations de vérification lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphe 2, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1<sup>er</sup>.

(2bis) Le non-respect par l'entreprise utilisatrice d'une des obligations de communication et d'information lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphes 3 à 5, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1<sup>er</sup>.

(3) L'amende administrative est prononcée par le ~~D~~irecteur de l'Inspection du travail et des mines après constatation de l'infraction par un des agents de contrôle visés à l'article L. 142-1 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13.

**En cas de non-respect des dispositions de l'article L. 145-5, et par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la procédure d'injonction n'est pas applicable et l'amende administrative pourra être directement infligée.**

La notification de l'amende à l'employeur ou à son délégué s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(4) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des amendes administratives qui lui sont communiquées par le ~~D~~irecteur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(5) Les cas d'infractions graves aux articles L. 142-2, L. 142-3 et L. 281-1 sont passibles d'être sanctionnés par une cessation des travaux prononcée par le ~~D~~irecteur de l'Inspection du travail et des mines.

L'employeur qui s'est vu notifier l'une des amendes prévues aux paragraphes 1<sup>er</sup> à 2bis et qui ne s'est pas acquitté du paiement des montants endéans le délai fixé par la décision directoriale est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Afin de prononcer la cessation des travaux, le ~~D~~irecteur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

(6) Les sanctions visées aux paragraphes 1<sup>er</sup> à 2bis et 5 ne dispensent pas l'employeur de garantir au salarié, qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante, les conditions applicables en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération.

Le salarié concerné par une cessation des travaux prononcée en application du paragraphe 5 est informé par les agents visés à l'article L. 142-1 :

- 1 . des conditions applicables en matière de rémunération ;
- 2 . de la possibilité d'introduire une action en justice conformément à l'article L. 143-1.

#### **Art. L. 143-3.**

Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions du présent Chapitre sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

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

#### *Section I. - Principes généraux*

#### **Art. L. 144-1.**

Le présent chapitre régit:

- ~~la reconnaissance et l'exécution~~ d'une demande adressée par un autre Etat membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans un autre Etat membre de l'Union européenne à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés; et
- la notification à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision, au sens de l'article ~~L.145-2~~ **L. 144-2**, rendue dans un autre Etat membre de l'Union européenne; et
- la demande ~~de reconnaissance et~~ d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif au Grand-Duché de Luxembourg à un prestataire de services établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés.

#### **Art. L. 144-2.**

Par décision au sens du présent chapitre, on entend toute décision infligeant à titre définitif une sanction ou une amende administrative pécuniaire, qui a été rendue par une autorité compétente ou qui a été confirmée par une instance judiciaire ou administrative conformément au droit et aux procédures de l'Etat membre requérant.

#### **Art. L. 144-3.**

Par sanction ou amende administrative pécuniaire au sens du présent chapitre, on entend une obligation de payer toute somme d'argent, y compris les redevances et les majorations, infligées par la décision à exécuter, y compris les frais afférents à la procédure judiciaire ou administrative ayant conduit à la décision.

#### **Art. L. 144-4.**

L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité compétente:

- pour l'émission de demandes ~~de reconnaissance et~~ d'exécution de décisions, au sens de l'article ~~L.145-2~~ **L. 144-2**, vers un autre Etat membre de l'Union européenne;
- pour ~~la reconnaissance et pour leur exécution sur le territoire national~~ **l'exécution sur le territoire national** de décisions prononcées dans un autre Etat membre ~~et pour leur exécution sur le territoire national~~ à l'égard d'une personne physique ou morale qui a sa résidence habituelle ou son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg;
- pour la notification à une personne physique ou morale établie au Grand-Duché de Luxembourg de décisions, au sens de l'article ~~L.145-2~~ **L. 144-2**, rendues dans un autre Etat membre.

*Section II. - Demande ~~de reconnaissance et~~ d'exécution adressée au Grand-Duché de Luxembourg par un autre Etat membre de l'Union européenne*

#### **Art. L. 144-5.**

(1) La demande de notification, ~~de reconnaissance et~~ d'exécution adressée par l'autorité requérante d'un autre Etat membre de l'Union européenne à l'Inspection du travail et des mines indique au moins:

- a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;
- b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;
- c) l'instrument permettant l'exécution au Grand-Duché de Luxembourg et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction ou l'amende administrative pécuniaire; et
- d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction ou l'amende administrative pécuniaire 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<sup>er</sup> du présent article, la demande indique 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 ou de l'amende administrative pécuniaire, 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 défendeur ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction ou l'amende administrative pécuniaire n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

~~(3) Les décisions, les demandes et les documents visés aux deux alinéas qui précèdent doivent faire l'objet d'une traduction en langue française ou allemande s'ils n'ont pas été établis dans une de ces deux langues.~~

#### **Art. L\_144-6.**

La notification d'une décision ou ~~la reconnaissance~~ et l'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire peuvent être refusées dans les cas suivants:

- a) lorsque la demande ~~de reconnaissance~~, d'exécution ou de notification ne contient pas les informations visées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 de l'article ~~L\_145-5~~ **L. 144-5**, ~~si elle ne répond pas aux conditions du paragraphe 3 de l'article L\_145-5~~, si elle est incomplète ou si elle ne correspond pas à la décision qui la motive;
- b) si à la suite d'une vérification par l'Inspection du travail et des mines, il est établi que les sommes à déboursier ou les ressources à mobiliser en vue d'exécuter la sanction ou l'amende administrative sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou s'il est établi que ~~la reconnaissance~~ et l'exécution d'une telle sanction se heurte à des difficultés considérables;
- c) lorsque la sanction ou l'amende administrative pécuniaire globale est inférieure à 350 euros ou à l'équivalent de ce montant;
- d) lorsque les droits fondamentaux de la défense et les principes juridiques inscrits dans la Constitution de l'Etat membre requis ne sont pas respectés.

#### **Art. L\_144-7.**

Si, au cours de la procédure d'exécution ou de notification, la sanction ou l'amende administrative fait l'objet d'une contestation ou d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière de la sanction ou de l'amende administrative est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou de l'autorité requérante concernée.

#### **Art. L\_144-8.**

(1) Sauf refus motivé sur base de l'article ~~L.145-6~~ **L. 144-6**, le ~~D~~irecteur de l'Inspection du travail et des mines reconnaît la décision **sans qu'aucune autre formalité ne soit requise**, et prend toutes les mesures nécessaires à son exécution.

(2) La décision infligeant une sanction ou amende administrative ou la demande d'exécution est notifiée au prestataire de services moyennant lettre recommandée et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande de la part de l'autorité requérante. Dans le cadre de la notification de la décision infligeant une sanction ou une amende administrative, le ou les documents pertinents à l'origine de cette décision et transmis conformément à l'article ~~L.145-5~~ **L. 144-5** doivent accompagner la décision.

(3) L'Inspection du travail et des mines informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante:

- a) de la suite donnée à sa demande de notification et d'exécution et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;
- b) des motifs de refus visés à l'article ~~L.145-6~~ **L. 144-6** au cas où elle refuserait de donner suite à une demande de notifier une décision infligeant une sanction ou d'exécution d'une sanction.

#### **Art. L. 144-9.**

(1) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des sanctions qui lui sont communiquées par le ~~D~~irecteur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie de la décision. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(2) Les sommes obtenues à la suite de l'exécution de la décision reviennent au Trésor public.

*Section III. - Demande ~~de reconnaissance et d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne~~*

#### **Art. L. 144-10.**

(1) Le ~~D~~irecteur de l'Inspection du travail et des mines transmet une demande de notification, ~~de reconnaissance~~ et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative infligée à un prestataire de services en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés et prononcée au Grand-Duché de Luxembourg aux autorités compétentes d'un autre Etat membre de l'Union européenne dans lequel la personne physique à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a sa résidence habituelle ou dans lequel la personne morale à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a son siège statutaire.

(2) Sans préjudice quant au paragraphe 3 du présent article, la décision visée à l'article ~~L.145-2~~ **L. 144-2**, qui a été transmise à un autre Etat membre de l'Union européenne ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

(3) La décision peut à nouveau être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg lorsque l'Etat où l'exécution a été initialement sollicitée informe le ~~D~~irecteur de l'Inspection du travail et des mines ~~de la non-reconnaissance respectivement~~ de la non-exécution de la décision en vertu de son droit national.

#### **Chapitre V. - ~~Dispositions finales~~ Détachement des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier**

#### **Art. L. 145-1.**

~~Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi du 15 décembre 2020 portant modification 1° du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2° de la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ; la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ; la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ; la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ; la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance sociale. (1) Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux entreprises de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier, couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos, ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR) telle qu'amendée, ou encore intervenant dans le cadre d'accords bilatéraux ou multilatéraux donnant accès au marché de l'Union européenne ou à des parties de celle-ci, et établies hors du Grand-Duché de Luxembourg, lorsqu'elles détachent temporairement sur le territoire national, dans les conditions prévues à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 1°, des salariés mobiles tels que définis par l'article L. 214-2.~~

Elles sont notamment applicables lorsque le salarié mobile effectue un transport de cabotage au sens des règlements du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 (CE) n°1072/2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route (désigné ci-après « règlement (CE) n°1072/2009 ») et (CE) n°1073/2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché international des services de transport par autocars et autobus, et modifiant le règlement (CE) n°561/2006 (désigné ci-après « règlement (CE) n°1073/2009 »).

(2) Pour tout ce qui n'est pas couvert par le présent chapitre, les dispositions des chapitres I<sup>er</sup> à IV restent d'application.

#### **Art. L. 145-2.**

(1) Ne constituent pas une situation de détachement les situations suivantes :

1° Lorsque le salarié mobile transite sur le territoire d'un Etat membre sans effectuer de chargement ou de déchargement de marchandises, ou sans prendre ni déposer de voyageurs;

2° Lorsque le salarié mobile effectue une opération de transport bilatérale de marchandises;

Une opération de transport bilatérale de marchandises consiste à faire circuler des marchandises, sur la base d'un contrat de transport, depuis l'Etat membre d'établissement, au sens de l'article 2, paragraphe 8, du règlement (CE) n°1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour

exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil, vers un autre État membre ou vers un pays tiers, ou depuis un autre État membre ou un pays tiers vers l'État membre d'établissement.

**3° Lorsque le salarié mobile effectue une opération de transport bilatérale de voyageurs;**

Une opération de transport bilatérale de voyageurs effectuée dans le cadre d'un service occasionnel ou régulier de transport international de voyageurs, au sens du règlement (CE) n°1073/2009, suppose qu'un salarié mobile réalise l'une des activités suivantes:

- a) prendre en charge des voyageurs dans l'État membre d'établissement et les déposer dans un autre État membre ou dans un pays tiers;
- b) prendre en charge des voyageurs dans un État membre ou dans un pays tiers et les déposer dans l'État membre d'établissement;
- c) prendre en charge et déposer des voyageurs dans l'État membre d'établissement afin d'effectuer des excursions locales dans un autre État membre ou dans un pays tiers, conformément au règlement (CE) n°1073/2009.

**4° Les activités supplémentaires d'une opération de transport bilatérale s'effectuant dans les conditions suivantes:**

- a) Lorsque le salarié mobile effectuant une opération de transport bilatérale de marchandises procède en outre à une activité de chargement ou de déchargement dans les États membres ou pays tiers qu'il traverse, à condition de ne pas charger et décharger les marchandises dans le même État membre.

Toutefois, si une opération de transport bilatérale démarrant dans l'État membre d'établissement, durant laquelle aucune activité supplémentaire n'est effectuée, est suivie d'une opération de transport bilatérale vers l'État membre d'établissement, l'exemption visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> s'applique au maximum à deux activités supplémentaires de chargement ou de déchargement, dans les conditions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

- b) Lorsqu'un salarié mobile effectuant une opération de transport bilatérale de voyageurs prend en charge des voyageurs à une seule occasion ou dépose des voyageurs à une seule occasion dans les États membres ou les pays tiers qu'il traverse, à condition qu'il ne propose pas de services de transport de voyageurs entre deux endroits dans l'État membre traversé. Cela s'applique également au voyage de retour.

**5° Lorsque le salarié mobile effectue le trajet routier initial ou final d'une opération de transport combiné au sens de la directive 92/106/CEE du Conseil, du 7 décembre 1992, relative à l'établissement de règles communes pour certains transports combinés de marchandises entre États membres, si le trajet routier, pris isolément, se compose d'opérations de transport bilatérales, dans les limites définies aux points 2° et 4°, lettre a).**

(2) L'exemption pour les activités supplémentaires visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4°, ne sont applicables que jusqu'à la date à partir de laquelle les tachygraphes intelligents respectant l'obligation d'enregistrement des activités de franchissement des frontières et des activités supplémentaires visées à l'article 8, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du règlement (UE) n°165/2014 du Parlement européen et du Conseil du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers, abrogeant le règlement (CEE) n°3821/85 du Conseil concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route et modifiant le règlement (CE) n°561/2006 du Parlement

européen et du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route (désigné ci-après « règlement (UE) n°165/2014 »), doivent être installés dans les véhicules immatriculés dans un État membre pour la première fois, tel qu'il est précisé à l'article 8, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, dudit règlement, et au plus tard le 21 août 2023.

À partir de la date visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les exemptions pour les activités supplémentaires énoncées au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4°, s'appliquent uniquement aux salariés mobiles qui utilisent des véhicules équipés de tachygraphes intelligents, conformément aux articles 8, 9 et 10 du règlement (CE) n°165/2014.

#### Art. L. 145-3.

Pour le décompte de la durée de douze mois mentionnée à l'article L. 141-2, le détachement prend fin lorsque le salarié mobile quitte le territoire national dans le cadre d'une opération de transport international de marchandises ou de voyageurs.

Cette période de détachement n'est pas cumulable avec les périodes de détachement antérieures prestées dans le cadre d'opérations internationales visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> par le même salarié mobile ou par un salarié mobile qui le remplace.

#### Art. L. 145-4.

(1) Aux fins de l'application du présent chapitre, l'entreprise visée à l'article L. 145-1, paragraphe 1<sup>er</sup> doit, au plus tard dès le commencement du détachement sur le territoire luxembourgeois, soumettre une déclaration via un formulaire standard multilingue de l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur (désigné ci-après « IMI ») institué par le règlement (UE) n°1024/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur et abrogeant la décision 2008/49/CE de la Commission («règlement IMI») comportant les informations suivantes:

- 1° l'identité de l'employeur détachant, au moins sous la forme du numéro de licence communautaire s'il est disponible;
- 2° les coordonnées d'un gestionnaire de transport ou d'une autre personne de contact dans l'Etat membre d'établissement chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes du territoire national, et de transmettre et de recevoir des documents ou avis;
- 3° l'identité, l'adresse du lieu de résidence et le numéro du permis de conduire du salarié mobile;
- 4° la date de début du contrat de travail du salarié mobile, et le droit applicable à ce contrat;
- 5° les dates prévues pour le début et la fin du détachement;
- 6° la plaque d'immatriculation des véhicules à moteur;
- 7° s'il s'agit d'un transport de marchandises, d'un transport de personnes, d'un transport international ou de transports de cabotage.

(2) Aux fins du contrôle, l'entreprise visée à l'article L. 145-1 tient à jour les déclarations de détachement dans l'interface publique connectée à l'IMI.

**Art. L. 145-5.**

**(1) L'entreprise visée à l'article L. 145-1 est tenue de veiller à ce que le salarié mobile ait à sa disposition, sur support papier ou en format électronique, les documents suivants :**

- 1° une copie de la déclaration de détachement soumise via l'IMI ;**
- 2° la preuve des opérations de transport ayant lieu sur le territoire national, telle qu'une lettre de voiture électronique (e-CMR) ou les preuves visées à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (CE) n°1072/2009;**
- 3° les enregistrements du tachygraphe, et en particulier les symboles pays des Etats membres où le salarié mobile a été présent lorsqu'il a procédé aux opérations de transport routier international ou aux transports de cabotage, conformément aux exigences en matière d'enregistrement et de conservation des relevés au titre des règlements (CE) n°561/2006 et (UE) n°165/2014.**

**Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.**

**(2) Le salarié mobile est tenu de conserver les documents visés aux points 1° à 3° et de les transmettre sur demande lors d'un contrôle sur route.**

**A défaut de déclaration telle que visée à l'article L. 145-4, le salarié mobile doit seulement avoir en sa possession les documents listés au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 2° et 3° afin de pouvoir contrôler si ce dernier devrait être considéré comme salarié mobile détaché.**

**Art. L. 145-6.**

**En cas de demande expresse de l'Inspection du travail et des mines, l'entreprise visée à l'article L. 145-1 est tenue de transmettre après la période de détachement et au plus tard huit semaines après la demande, via l'interface publique connectée IMI, la copie des documents suivants :**

- 1° la preuve des opérations de transport ayant lieu sur le territoire national, telle qu'une lettre de voiture électronique (e-CMR) ou les preuves visées à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (CE) n°1072/2009;**
- 2° les enregistrements du tachygraphe, et en particulier les symboles pays des Etats membres où le salarié mobile a été présent lorsqu'il a procédé aux opérations de transport routier international ou aux transports de cabotage, conformément aux exigences en matière d'enregistrement et de conservation des relevés au titre des règlements (CE) n°561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n°3821/85 et (CE) n°2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n°3820/85 du Conseil (désigné ci-après « règlement (CE) n°561/2006 ») et (UE) n°165/2014;**
- 3° des documents ayant trait à la rémunération du salarié mobile pour la période de détachement;**
- 4° le contrat de travail ou tout document équivalent au sens de l'article 3 de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;**
- 5° les relevés d'heures relatifs au travail du salarié mobile;**

6° la preuve de paiement des heures visées au point 5°.

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

Si l'entreprise ne soumet pas les documents demandés dans le délai prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'Inspection du travail et des mines peut demander, via l'IMI, l'assistance des autorités compétentes de l'Etat membre d'établissement. Une fois que cette demande a été présentée, les autorités compétentes de l'Etat membre d'établissement ont accès à la déclaration de détachement et à d'autres informations pertinentes soumises par l'entreprise visée à l'article L. 145-1 via l'interface publique connectée à l'IMI.

Les autorités compétentes de l'Etat membre d'établissement veillent à fournir la documentation demandée à l'Inspection du travail et des mines via l'IMI dans les vingt-cinq jours ouvrés suivant le jour de la demande d'assistance mutuelle.

#### **Titre VIII – Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre prestataire de services dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou des chaînes de sous-traitance**

##### **Art. L. 281-1.**

~~(1) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines.~~

(2) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre **prestataire de services qui a recours à un sous-traitant direct** est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L. 010-1, il enjoint **aussitôt l'entreprise sous-traitante, dans un délai de huit jours à compter de cette notification**, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

~~Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.~~

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans ~~les meilleurs délais~~ **un délai de huit jours à compter de la notification de l'injonction du prestataire de services**, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse ~~sans tarder~~  **dans le même délai** une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

~~En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au paragraphe 2 dans le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre prestataire de services en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines dans un délai de huit jours qui commence à courir à l'expiration du délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.~~

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les paragraphes 2 et 3, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre **prestataire de services** est tenu solidairement avec l'entreprise **sous-traitante**, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre **prestataire de services** est en outre passible de ~~l'~~**d'une** amende administrative prévue à l'article L.143-2, ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~**d'un montant compris entre 1.000 et 5.000 euros par salarié, et entre 2.000 et**

**10.000 euros en cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros.**

**L'amende administrative est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13.**

~~(5) Les dispositions prévues aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 4 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.~~

~~(6) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, prestataire de services et son sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant.~~

### **Titre IX - Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel**

#### **Art. L. 291-1.**

Aux fins du présent titre, on entend par :

1° « salarié » : tout salarié tel que défini à l'article L. 121-1, ainsi que le stagiaire, l'apprenti et l'élève et l'étudiant occupé pendant les vacances scolaires ;

2° « employeur » : toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise ;

3° « logement » : un immeuble ou une partie d'un immeuble destiné à l'habitation, comprenant au moins une pièce de séjour, une niche de cuisine et une salle de bain avec toilettes ;

4° « chambre » : une chambre meublée ou non-meublée servant à des fins d'habitation dans un immeuble dont la cuisine, la pièce de séjour ou la salle de bain sont situées à l'extérieur de la chambre et destinées à un usage collectif seulement ;

5° « occupant » : le salarié résidant dans un logement ou dans une chambre ;

6° « exploitant » : la personne physique ou morale qui est gérante du logement ou de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation ;

7° « propriétaire » : la personne physique ou morale qui a la pleine propriété du logement ou de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation. »

#### **Art. L. 291-2.**

(1) Les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 010-1, point 16, les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés au paragraphe 1<sup>er</sup> sont intégralement pris en charge par l'employeur.

3) L'hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

(4) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre **prestataire de services qui a recours à un sous-traitant direct** est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du fait qu'un salarié **du**

**sous-traitant qui est** éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3 ou des règlements et des arrêtés pris en leur exécution, il enjoint aussitôt l'entreprise sous-traitante dans un délai de huit jours à compter de cette notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, ~~l'employeur de ce salarié~~ de faire cesser sans délai cette situation.

~~Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.~~

L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer ~~dans les meilleurs délais~~ **dans un délai de huit jours à compter de la notification de l'injonction du prestataire de services**, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse ~~sans tarder~~ **dans le même délai** une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise ~~dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>~~ **dans le délai visé à l'alinéa 2**, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre **prestataire de services** en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines **dans un délai de huit jours qui commence à courir à l'expiration du délai visé à l'alinéa 2**.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les alinéas 1<sup>er</sup> à 4<sup>3</sup>, le ~~maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre~~ **prestataire de services** est passible de l'amende administrative prévue à l'article L. 143-2, paragraphe 1<sup>er</sup>.

~~Les dispositions prévues aux alinéas 1<sup>er</sup> à 5 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L. 233-16 ou de ses ascendants ou descendants.~~

#### **Art. L. 291-3.**

(1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant les mentions suivantes pour chaque occupant :

- 1° le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, nationalité et numéro de la pièce d'identité du salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
- 2° le lieu d'hébergement et, le cas échéant, le numéro de la chambre de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement ;
- 3° le montant des dépenses relatives à l'hébergement ;
- 4° le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

#### **Art. L. 291-4.**

**(1) Lorsque des manquements relatifs aux conditions dans lesquelles le salarié est logé telles que visées à l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, sont constatés, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner au propriétaire ou à la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, de se mettre en conformité dans un délai qu'il détermine.**

**(2) Lorsque la sécurité ou la santé du salarié est gravement compromise, ou risque de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner**

aux personnes visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'évacuation, et le cas échéant la fermeture, d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines informe le bourgmestre de la commune où le logement se situe de la décision d'évacuation ou de fermeture.

En cas de nécessité, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties du logement ou de la chambre fermés qui est ou qui risque de devenir la cause de dangers pour le salarié.

Les mesures visées aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2<sup>3</sup> conservent leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de l'inspectorat du travail.

~~Le salarié ne peut subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, suite à une fermeture d'un logement ou d'une chambre consécutive à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.~~

**(3)** En cas de décision d'évacuation ou de fermeture d'un logement ou d'une chambre, il appartient à l'employeur de pourvoir sans délai au relogement de l'occupant au moins pour la même durée que celle qui était prévue pour la mise à disposition initiale. À défaut, l'exploitant ou à défaut, le propriétaire y pourvoit pour le compte et aux frais de l'employeur.

Les coûts liés au relogement comprennent les frais de déménagement, les frais d'huissier et les frais de loyers qui en résultent.

L'employeur informe par écrit l'Inspection du travail et des mines du relogement effectif de l'occupant. Dans un délai de vingt-quatre heures suivant la réception de la décision d'évacuation ou de fermeture du logement ou de la chambre, le prénom, nom et numéro d'identification de l'occupant, ainsi que l'adresse du relogement doivent être parvenus à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de communication de cette information par l'employeur dans le délai visé à l'alinéa 3, l'Inspection du travail et des mines enjoint l'exploitant ou le propriétaire à procéder au relogement de l'occupant. L'exploitant ou le propriétaire est tenu de communiquer par écrit à l'Inspection du travail et des mines les informations visées à l'alinéa 3, qui doivent lui être parvenues dans les vingt-quatre heures de la réception de l'injonction.

~~Le relogement de l'occupant concerné par une fermeture au sens de l'alinéa 5 est pris en charge par l'employeur ou à défaut, par l'exploitant ou le propriétaire, dans la limite des droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle le liant à son employeur.~~

**(4)** Le salarié ne peut subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, suite à une décision ou une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

**Art. L. 291-5.**

Toute infraction aux dispositions des articles L. 291-2 et L. 291-3, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en leur exécution est passible d'être punie des sanctions administratives prévues à l'article L. 143-2, paragraphes 1<sup>er</sup> et 5 d'une amende de 251 à 125.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à cinq ans ou d'une de ces peines seulement.

## Titre Premier – Inspection du travail et des mines

### Chapitre IV.- Compétences

#### Art. L. 614-8.

(1) Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, ou si des infractions graves ont été constatées en matière de droit du travail, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut également ordonner l'évacuation des lieux de travail menacés, ainsi que la fermeture de ces lieux et l'interdiction d'utilisation de tout équipement utilisé au travail notamment des machines, des appareils, des outils, ou des installations, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

(2) Lorsque des manquements relatifs aux conditions dans lesquelles le salarié est logé telles que visées à l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, sont constatés, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner au propriétaire ou à la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, de se mettre en conformité dans un délai qu'il détermine.

Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'évacuation, et le cas échéant la fermeture, d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

(3) En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur ~~celles des~~ les parties du logement, de la chambre, de l'établissement ou de l'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger ou le respect du droit du travail n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

#### Art. L. 614-9.

Les membres de l'inspection du travail peuvent assister aux réunions des délégations du personnel sur demande de ces dernières.

Les chefs d'entreprises en seront informés.

#### Art. L. 614-10.

(1) Les membres de l'inspection du travail ont la faculté de convoquer par lettre simple ou recommandée, ou par courrier électronique, pour autant que la réception du document notifié soit

confirmée par le destinataire à l'expéditeur, l'employeur ou son représentant dûment mandaté et, le cas échéant, s'ils le jugent opportun, les représentants des salariés et les salariés intéressés, à l'Inspection du travail et des mines, dans l'ensemble des matières relevant de la compétence d'attribution de celle-ci.

(2) Les salariés concernés ne peuvent subir aucun préjudice de la part des employeurs, du fait de leur déplacement ou déposition à l'Inspection du travail et des mines.

#### **Art. L. 614-11.**

(1) La déclaration des accidents graves ayant occasionné, soit la mort, soit une lésion permanente, soit au moins une des lésions temporaires suivantes:

- des fractures;
- des brûlures externes au troisième degré et sur plus de neuf pour cent de la superficie du corps ou internes;
- des plaies avec perte de substance;
- des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril,

doit s'effectuer sans délai par l'employeur ou son délégué auprès de l'Inspection du travail et des mines, par voie écrite ou par tout moyen de télécommunication approprié.

La Police grand-ducale informe immédiatement l'Inspection du travail et des mines des accidents de travail graves repris à l'alinéa précédent.

(2) Les autres accidents de travail et les cas de maladie professionnelle doivent obligatoirement être déclarés par l'employeur ou son délégué à l'Inspection du travail et des mines.

Dans le cas de salariés intérimaires accidentés, la déclaration d'accident est à remplir par la société utilisatrice et à contresigner par l'entrepreneur de travail intérimaire.

#### **Art. L. 614-12.**

(1) Sans préjudice des droits qui lui sont réservés par le présent titre, les membres de l'inspecteurat du travail constatent par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire les infractions aux lois, règlements et conventions collectives de travail dont la surveillance est confiée à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Il est toutefois laissé à la libre décision des membres de l'inspecteurat du travail, soit de donner des avertissements, soit de donner des conseils à l'employeur ou à son représentant.

(3) Les procès-verbaux visés au paragraphe (1) qui précède sont déposés entre les mains du Procureur d'Etat par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Le ministre et le directeur de l'Inspection du travail et des mines seront informés par le ministère public des suites réservées aux procès-verbaux déposés, en vertu de sa prérogative d'appréciation de l'opportunité des poursuites.

#### **Art. L. 614-13.**

(1) En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspecteurat du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles L. 614-4 à L. 614-6 et L.

614-8 à L. 614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué, au propriétaire ou à la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, ou au salarié une amende administrative.

(2) La notification de l'amende à l'employeur, à son délégué, au propriétaire ou à la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, ou au salarié destinataire s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(3) En cas de désaccord, l'employeur, son délégué, le propriétaire ou la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, ou le salarié destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, son délégué, le propriétaire ou la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, ou le salarié destinataire une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé au paragraphe (2) du présent article.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.

(5) Le montant de l'amende administrative est fixé selon le degré de gravité de l'infraction par le directeur de l'Inspection du travail et des mines à :

- a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 614-4;
- b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L. 614-5;
- c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11.

Pour fixer le montant de l'amende, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces amendes peuvent être portées au double du maximum.

L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des amendes administratives qui lui sont communiquées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines par la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

**Art. L. 614-14.**

Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions de la présente loi sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

