



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

13 février 2020

AVIS III/10/2020

relatif au projet de loi portant

1. transposition de 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. modification du Code du travail.

..... AVIS

Par lettre en date du 6 janvier 2020, réf. : DK/gt/cb, Monsieur Dan Kersch, ministre du travail de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a fait parvenir pour avis à notre chambre professionnelle le projet de loi sous rubrique.

1. L'objet du présent projet de loi est de transposer en droit luxembourgeois 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 service et de modifier les dispositions du Code du travail *en* relation avec la matière de détachement.

2. 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 s'applique aux entreprises qui, dans le contexte d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs sur le territoire d'un pays de l'UE, à condition qu'il y ait une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période du détachement.

Cette directive est modifiée par la directive 2018/957 du parlement européen et du conseil du 28 juin 2018 sur un certain nombre de points.

Le cadre issu de la directive de base de 1996 :

3. Un travailleur « détaché » est un salarié envoyé par son employeur, établi dans un État membre A, travailler dans un autre État membre B en vue d'y fournir un service à titre temporaire.

4. Trois situations différentes peuvent être à l'origine d'un détachement, impliquant deux entités, que nous appelons : l'entreprise X, établie dans l'État membre A et l'entreprise Y, établie dans l'État membre B :

- Détachement sur base d'un contrat de prestation de services entre une entreprise X, et l'entreprise Y
- Détachement intra-groupe, X et Y appartenant au même groupe
- Travail intérimaire, X étant l'entreprise de travail intérimaire et Y l'entreprise bénéficiaire

5. Afin de garantir que les droits et conditions de travail soient protégés dans toute l'Union européenne et de prévenir le « dumping social », le travailleur détaché doit

- Bénéficier dans l'État membre B qui l'accueille temporairement d'un noyau dur de droits en vigueur dans cet État membre d'accueil, même s'il reste salarié de l'entreprise qui le détache et
- Qu'il continue à relever de la législation de son État membre d'origine.

Ces droits concernent :

- Les taux de salaire minimal y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires
- Les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos
- La période minimale de congé annuel payé
- Les conditions de mise à disposition de travailleurs, notamment par l'intermédiaire d'entreprises de travail intérimaire
- La santé, la sécurité et l'hygiène au travail
- La protection des femmes enceintes et accouchées
- La protection des enfants et jeunes travailleurs

- L'égalité de traitement entre hommes et femmes et les autres règles en matière de discrimination.

Si la législation du pays d'origine est plus favorable en ces matières que celle du pays d'accueil, alors celle-ci reste applicable.

Ces droits (on les appelle « *noyau dur* ») peuvent résulter de dispositions législatives, dispositions réglementaires, dispositions administratives, conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'obligation générale

En outre, en vertu des dispositions de l'article 3.10 de la directive de 1996, les États membres peuvent imposer le respect par toutes les entreprises faisant travailler des salariés sur leur sol, de conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles relevées ci-avant à condition qu'il s'agit de dispositions d'ordre public. Donc, théoriquement la liste des matières susmentionnées n'est pas limitative, mais peut être étendue par les États membres sur base de leur notion d'ordre public. Néanmoins, comme nous le savons, la Cour de Justice de l'Union Européenne, a adopté une approche très restrictive de cette notion d'ordre public (voir affaire Commission/Luxembourg C-319/06).

6. Le détachement est toujours pratiqué pour une période limitée qui est calculée sur une période de référence d'1 an après son commencement, sachant que la durée d'un détachement éventuellement accompli par un autre travailleur en remplacement est prise en compte.

7. Les modalités administratives de contrôle comprennent la coopération entre les administrations publiques compétentes pour surveiller la correcte application de la législation « détachement ».

8. La mauvaise application de la directive 96/71 sur le détachement de travailleurs de la cadre de la libre prestation de service a mené à une deuxième directive dite d'exécution de la première pour améliorer le contrôle des détachements. Il s'agit de la directive d'exécution 2014/67/UE qui a pour but de lutter contre les abus et contournements des règles. A ce titre elle prévoit une liste d'éléments factuels pour contribuer à évaluer si une situation spécifique est considérée comme un véritable détachement.

Le cadre légal national

9. En vertu de l'article L.010-1 CT les règles de droit du travail nationales considérées comme étant d'ordre public sont applicables à tous les salariés travaillant au Luxembourg, y compris les salariés qui y travaillent temporairement dans le cadre d'un détachement.

Le Luxembourg a ainsi fait une légère extension (en gras ci-dessous) du « *noyau dur européen* ». Il s'agit des dispositions légales, réglementaires, administratives, et celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait :

- Au salaire social minimum et à **l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie sur les taux de salaire minima prévus par la loi ou par des conventions collectives déclarées d'obligation générale**
- À la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire
- Au congé payé
- **Aux congés collectifs**
- **Aux jours fériés légaux**
- À la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre
- Aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher
- À la non-discrimination

- **À l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique**
- **Au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen**
- À la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail

Les règles légales, réglementaires, administratives, et celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale relatives aux matières suivantes sont aussi considérées comme étant d'ordre public mais ne s'appliquent pas en matière de détachement intra-européen :

- Contrat de travail écrit
- Mécanisme de l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie
- Contrat de travail à durée déterminée
- Travail à temps partiel

Et devraient s'appliquer aux salariés détachés en provenance de pays non-membres UE.

10. En droit national les prérequis pour le détachement sont :

- L'existence d'un contrat de travail entre l'entreprise d'envoi (détachante) et le salarié et continue à exister pendant le détachement,
et
- Un contrat de prestation de services est conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi au Luxembourg portant sur un objet ou une activité précise, limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat
et
- Le salarié détaché exécute ce contrat pendant son détachement au Luxembourg
et
- L'entreprise détachante doit exercer une activité économique réelle dans son pays d'origine.

11. Seules les 3 situations de détachement peuvent se présenter :

- Détachement d'un salarié au Luxembourg, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi (employeur du salarié détaché) et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité au Luxembourg ;
- Détachement d'un salarié au Luxembourg dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi ;
- Détachement par une entreprise de travail intérimaire, ou dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre, d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité au Luxembourg.

La loi précise encore qu'un détachement doit toujours avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestations de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat¹.

12. Le salarié détaché est défini en droit national comme étant tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire luxembourgeois, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestations de services a été conclu entre l'entreprise d'envoi et l'entreprise d'accueil.

¹ Art. L.141-1(2) in fine CT

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

14. Le texte national, tout comme la directive européenne de base, prévoit l'exception des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens et qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise de fourniture : non-application des règles luxembourgeoises en matière de salaire social minimum, indexation sur le salaire minimum et de congé payé à condition que la durée des travaux en question n'excède pas huit jours de calendrier.

Mais attention: cette dérogation ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux suivants: excavation, terrassement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, dont les installations sanitaires et de chauffage, l'installation de systèmes d'alarme et d'enseignes lumineuses, aménagement ou équipement, transformation, rénovation, réparation, démantèlement, démolition, maintenance, entretien, travaux de peinture et de nettoyage, assainissement.

15. Lorsqu'un salarié est détaché du Luxembourg vers un autre pays (article L.121-4 (3) CT) : Si un salarié doit travailler pendant plus d'1 mois hors du territoire du Luxembourg, l'employeur doit lui fournir, avant son départ, un document écrit devant comporter au moins les informations suivantes :

- La durée du travail exercé à l'étranger
- La devise servant au paiement du salaire
- Le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation
- Le cas échéant, les conditions de rapatriement du salarié

16. En ce qui concerne les mesures de contrôle administratif, la loi nationale prévoit notamment l'obligation d'informer l'Inspection du travail et des mines (ITM) dès commencement des travaux de détachement, l'obligation de garder à disposition de l'ITM un certain nombre de documents pendant toute la durée du détachement, le droit de l'ITM de contrôler les chantiers et les entreprises. L'ITM est l'organisme national compétent pour la coopération avec les autorités d'autres États.

L'ITM est informée dès commencement des travaux de détachement et reçoit communication des éléments indispensables au contrôle légal, à savoir :

- Les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif
- L'identité de la personne morale ou physique déterminée librement par l'entreprise détachante, qui peut être un des salariés détachés, qui détiendra pendant la durée du détachement les documents nécessaires au contrôle du respect des conditions de travail, de salaire et d'emploi
- Le lieu accessible et clairement identifiable au Luxembourg où seront tenus les documents en question
- La date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestation de services
- Le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux
- Les noms, prénoms, dates de naissance, nationalité et professions des salariés
- 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.

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

Quant aux documents à détenir au Luxembourg pendant toute la durée du détachement :

- La copie du contrat de mise à disposition le cas échéant
- Le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère 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 à) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service
- L'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1 (anc. E 101) ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois
- Le certificat de TVA délivré par l'AED
- Une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations, ou une copie du contrat de travail
- 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
- Les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés.

Ces documents peuvent aussi être notifiés via la plateforme électronique (<https://guichet.itm.lu/edetach/>) à l'ITM.

17. Les salariés détachés ont le droit d'agir en justice comme suit :

- Action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes

ou

- Sur base des conventions internationales, action en justice devant les juridictions compétentes d'un autre État

Par le salarié ou par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale (en cas d'accord du salarié concerné).

Les points clés de la directive 2018/957

18. Cette directive doit être transposée pour le 30 juillet 2020 dans tous les États membres.

19. Elle a pour finalité de mieux protéger les salariés détachés, alors que de plus en plus de salariés détachés travaillent dans des conditions difficiles, sont même carrément exploités. Il s'agit aussi de favoriser la libre prestation de services en enrayant d'avantage la concurrence déloyale.

Élargissement du « noyau dur »

➤ *Par l'élargissement des matières*

20. La directive 96/71 a institué le « noyau dur » de **dispositions impératives de l'État d'accueil** représentant les droits minimum garantis aux travailleurs détachés dans l'État membre d'accueil au sein duquel il doit exécuter sa prestation de travail.

21. La révision de la directive de base a :

- Ajouté les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;
- Ajouté les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles ;
- Remplacé la notion de taux de salaire minimal par le bénéfice du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération. Désormais, la rémunération s'entend de tous les éléments rendus obligatoires dans l'État d'accueil et les sommes versées au titre du remboursement des dépenses encourues du fait du détachement ne peuvent pas être imputées sur la rémunération du travailleur.

La directive 2018/957 précise que ce noyau dur doit être garanti « **sur la base de l'égalité de traitement** ».

22. Enfin, les États membres devront publier sur un site interne national officiel unique les informations sur les éléments constitutifs de la rémunération.

➤ *Par l'élargissement de l'application des conventions collectives*

23. Les règles du noyau dur correspondent à des règles législatives, réglementaires ou administratives et celles issues des conventions collectives ou des sentences arbitrales dès lors qu'elles sont d'application générale.

La nouveauté consiste dans un choix plus important d'accords collectifs opposables :

- « *Les conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernée et relevant du champ d'application territorial de celles-ci, et/ou*
- *Les conventions collectives qui ont été conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national* ».

Renforcement des droits des travailleurs détachés intérimaires

24. Si la directive 96/71 était permissive en laissant aux États membres la capacité de décider de garantir ou non les dispositions locales aux intérimaires détachés, la directive 2018/957 leur impose de garantir des conditions de travail et d'emploi identiques par rapport aux travailleurs intérimaires locaux.

25. Et désormais, l'entreprise utilisatrice devra informer l'entreprise de travail temporaire des conditions de travail et d'emploi.

Application du droit du travail du pays d'accueil à partir de 12 mois, voire maximum 18 mois

26. Au-delà de la durée maximale de 12 mois, les travailleurs détachés ne seront plus soumis aux règles spécifiques au détachement : ils se verront appliquer les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi du pays d'accueil, et non pas seulement les règles du noyau dur. Cette durée maximale peut être portée à 18 mois sous réserve que le prestataire transmette un justificatif.

27. Si toutes ces modifications ne constituent pas une révolution, elles constituent néanmoins un grand pas en avant pour une Europe sociale protectrice des salariés.

Les modifications nécessaires sur le plan national

28. Le Luxembourg devra adapter sa législation sur certains points afin qu'elle soit conforme aux dispositions de la directive de 2018.

29. Mais au-delà de la transposition classique, la CSL demande au législateur la mise en place de règles protectrices supplémentaires des salariés détachés, tout en restant conforme aux règles européennes de base.

30. Pour être conforme à la directive, le Luxembourg devra adapter son texte de loi sur différents points, dont :

- L'intégration de la notion de rémunération, des conditions de logement, le remboursement des dépenses liées au détachement, dans les conditions de travail obligatoirement à considérer.
- La nouvelle limite de la durée du détachement : à ce jour notre texte parle de « détachement qui porte sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et qui prend fin avec l'exécution de l'objet du contrat ; cette formulation doit désormais être combinée avec le maximum de 12 mois prévu par la directive.

31. En ce qui concerne la possibilité que fournit la directive de rendre, au-delà des conventions collectives déclarées d'obligation générales, d'autres conventions contraignantes, le législateur national doit tirer parti de cette nouvelle option, car pourvoir imposer aussi dans des professions ou secteurs plus restreints les règles négociées entre partenaires sociaux aux entreprises étrangères est fondamental non-seulement pour assurer les droits des travailleurs, mais aussi ceux des entreprises opérant dans un même secteur géographique et est donc garant de paix sociale.

32. Au-delà de la classique transposition, la CSL demande que le Gouvernement mette l'accent sur les points suivants :

1. **L'information des salariés détachés par rapport à leurs droits est un point fondamental : ils doivent savoir à quoi ils ont droit et comment ils peuvent faire valoir leurs droits. À ce jour cette information est insuffisante.**
2. **Le système de contrôle des détachements doit être amélioré : il faut plus de contrôles efficaces sur le terrain, obliger les entreprises à présenter des documents transparents et compréhensibles (fiches de salaires notamment), assurer une coopération efficace entre autorités des différents États membres, peut-être prévoir la création d'un fichier européen central d'informations comme par exemple la tenue d'un registre d'entreprises ne respectant pas les règles, attribuer un badge social européen unique à tout salarié dès le 1^{er} détachement, etc.... De tels éléments pourraient aider à mieux contrôler les détachements, aussi bien pour détecter les faux détachements que pour détecter les cas de non-respect des conditions de travail à appliquer au salarié détaché et notamment en**

ce qui concerne les salaires auxquels les salariés détachés ont droit. Le Gouvernement doit s'engager dans des discussions au niveau européen sur ce plan.

3. Les syndicats devraient pouvoir regrouper selon les cas les demandes de salariés détachés et agir en justice en entamant une seule action groupée à l'encontre de l'employeur défaillant ; cela leur permettrait d'avoir plus de poids et impact. Une réforme majeure est nécessaire à ce titre.
4. Enfin les sanctions à l'encontre des employeurs défaillants et ne respectant pas la législation détachement, doivent être sévères, à l'image de ce qui se pratique en matière de protection des données personnelles. Si une entreprise est condamnée aujourd'hui pour des centaines de milliers d'euros, voir même des millions d'euros, pour avoir traitée des données personnelles sans en avoir informé la personne physique en question, il serait légitime de la condamner aussi lourdement si elle ne paie pas le niveau de salaire qui revient à son salarié détaché. Car cela peut être qualifié de vol. Cela d'autant qu'en matière de détachement un des grands problèmes est le défaut de paiement correct de salaire par les employeurs. Le Gouvernement doit s'engager dans des discussions au niveau européen aussi sur ce plan.
5. En ce qui concerne le secteur des transports, le Gouvernement doit s'engager lors des discussions au niveau européen pour que ce secteur puisse bénéficier d'une réglementation appropriée qui réponde à tous les nombreux problèmes qui s'y posent en matière de détachement. Il est regrettable qu'en attendant les dispositions de la directive 2018 ne soient pas applicables.

Le projet de loi proposé par le Gouvernement

L'égalité de salaire par l'élargissement du « noyau dur »

33. Le projet de loi propose d'élargir le noyau dur prévu à l'article L.010-1 du Code du travail en ajoutant au salaire social minimum tous les éléments constitutifs du salaire visé à l'article L.221-1.

Le texte en rouge ci-dessous correspond au bout de texte que les auteurs du projet de loi proposent d'ajouter :

« ...au salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L.164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie; »

34. La CSL s'interroge d'abord quant à la formulation proposée : Est-ce que l'expression « *salaire social minimumfixé par une convention collective déclarée d'obligation générale...* » est la bonne formulation? autrement dit, est-ce que l'on peut parler de salaire « social » minimum fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale ? Ne faudrait-il pas mieux parler de « taux de salaire minima » lorsqu'il s'agit de montants minima fixés par une convention collective ?

35. Les adaptations proposées doivent transposer l'extension des règles de l'État d'accueil (noyau dur) qui s'appliquent en vertu de l'article 3.1. de la directive 2018/957 au salarié détaché ; ainsi au-delà des simples taux de salaire minima, désormais tous les éléments de salaire rendus obligatoires par une disposition contraignante dans l'État membre d'accueil s'appliquent, le principe de l'égalité de traitement entre salariés détachés et salariés locaux devant prévaloir. Ce dernier principe implique que les taux de salaire bruts doivent être comparés et appliqués (considérant 18 de la directive 2018/957). Le principe d'égalité de traitement implique aussi que les salariés détachés doivent se voir accorder une rémunération équivalente à un salarié local de la même profession, du même secteur ou de la même entreprise, tout en considérant sa qualification qui doit être identique ou similaire, de même que son ancienneté ou expérience de travail (identique ou comparable).

La formulation proposée par les auteurs du texte n'englobe néanmoins pas tous les éléments constitutifs de salaires, notamment les majorations de salaires pour heures supplémentaires, pour travail de nuit, travail de jour férié légal ou d'usage et travail de dimanche. La CSL est d'avis qu'une correcte transposition de la directive exige que ces éléments soient ajoutés au noyau dur national.

36. Eu égard au nouveau principe de l'égalité salariale entre travailleurs locaux et détachés, la CSL est d'avis que le dernier alinéa de l'article L.141-1(1) qui limite pour les travailleurs détachés le mécanisme de l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie au niveau du salaire social minimum, n'a plus lieu d'être et doit être supprimé. Elle demande donc l'adaptation du projet de loi sur ce point.

En outre à l'article L.010-1 CT il y a lieu de préciser « ...à l'adaptation automatique de tous les niveaux de salaire à l'évolution du coût de la vie » de façon à appliquer le mécanisme de l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie de manière équitable aux salariés détachés.

Frais de déplacement, de nourriture et de logement et conditions d'hébergement en cas d'éloignement du domicile

37. Le point i de l'article 3 (1) nouveau de la directive rendant obligatoire « *les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.* », doit être combiné avec l'article 3(7) nouveau qui impose désormais très clairement à l'employeur détachant de prendre en charge les frais de voyage, de logement et de nourriture en sus de la rémunération qui revient au salarié détaché en stipulant « *Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie de la rémunération, à moins qu'elles ne soient payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture. Sans préjudice du paragraphe 1, premier alinéa, point h), l'employeur rembourse ces dépenses au travailleur détaché conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail. Lorsque les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail ne déterminent pas si des éléments de l'allocation propre au détachement sont payés à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues du fait du détachement et, dans l'affirmative, quels sont ces éléments ou quels éléments font partie de la rémunération, l'intégralité de l'allocation est alors considérée comme payée à titre de remboursement des dépenses.* »

Le considérant 19 confirme cette approche : « Les allocations propres au détachement répondent souvent à plusieurs finalités. Dans la mesure où elles sont destinées au remboursement des dépenses encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture, elles ne devraient pas être considérées comme faisant partie de la rémunération. Il appartient aux États membres, conformément à leur législation et/ou à leurs pratiques nationales, de fixer des règles régissant le remboursement de telles dépenses. L'employeur devrait rembourser ces dépenses aux travailleurs détachés conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail. »

38. Le projet de loi ajoute à cette fin deux autres points au noyau dur :

- Les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;
- Les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Il est en effet proposé d'insérer au Code du travail un nouveau titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel ».

Ces dispositions relatives aux conditions d'hébergement prévoient que 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 du projet de loi n°7258B relatif 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 qui est encore en cours de procédure.

L'article 2, paragraphe 2 du projet de loi no 7258B précité prévoit également qu'un règlement grand-ducal précise le contenu et fixe les modalités d'application des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité. Un projet de règlement grand-ducal déterminant les critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation serait ainsi également en cours de procédure.

Partant, ces mêmes critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation s'appliqueront également au salarié éloigné de son lieu de travail habituel et pour lequel son employeur lui a mis à disposition un logement.

Le nouveau titre précité comporte non seulement les dispositions relatives aux conditions d'hébergement, mais également les obligations qui incombent tant à l'employeur qu'au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre. En effet, afin d'éviter que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui est directement concerné par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant, néglige les conditions d'hébergement du salarié concerné, il est proposé de prévoir à l'article L. 291-1, paragraphe 4 que ces personnes se voient imposer une obligation d'injonction à l'encontre de l'employeur et d'information à l'encontre de l'Inspection du travail et des mines.

Il est par ailleurs proposé d'obliger l'employeur de tenir un registre relatif à l'hébergement de tout salarié concerné, afin de permettre à l'Inspection du travail et des mines de vérifier le respect des obligations prévues à l'article L. 291-1. Le texte prévoit même une sanction pénale en cas de non-respect de ces règles. Afin d'éviter que les salariés détachés soient logés sur des chantiers ou des locaux non destinés à l'habitation, l'article L. 291-1 prévoit expressément qu'un hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

39. La CSL approuve les nouvelles règles proposées.

40. Toutefois, il est regrettable que les conditions du remboursement, notamment en ce qui concerne le temps qu'a à sa disposition l'employeur afin de rembourser ces dépenses aux salariés, ne soit pas précisées dans la future législation. L'employeur devrait rembourser ces dépenses aux travailleurs détachés conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail. La position vulnérable du salarié par rapport à l'employeur doit être prise en compte, dans le sens où le salarié bien avancer ces dépenses. De plus, selon le montant du salaire du travailleur, ce dernier pourrait se trouver en difficulté financière pour financer toutes les dépenses encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture, à l'avance. En outre, l'esprit de la directive est celui de l'égalité de traitement, ce qui rend d'autant plus contradictoire l'idée que certains travailleurs vont devoir dépenser une certaine somme d'argent au début du détachement alors que certains se verront prendre en charge les dépenses par l'employeur dès le début du détachement, par exemple. Il est absolument nécessaire de légiférer sur cette problématique.

Nécessité de créer un nouveau principe général de prise en charge par l'employeur des frais encourus par les salariés du fait de l'éloignement de leur domicile pour des raisons professionnelles

41. Afin de mettre le Luxembourg en conformité de la philosophie du texte européen, qui exige un traitement égal entre travailleurs locaux et détachés, il y a lieu de créer une obligation générale de prise en charge des frais par l'employeur en cas d'éloignement des salariés de leur domicile pour des raisons professionnelles et notamment de leurs assurer des conditions de logement décentes, adaptées aux standards du pays.

42. La CSL propose ainsi d'intégrer un nouvel article dans le Code du travail avec le libellé qui suit :

« L'employeur est tenu de prendre en charge et d'indemniser le salarié des frais encourus du fait de tout déplacement qu'il doit effectuer pour le compte de son employeur ou dans l'intérêt de celui-ci.

Il en est de même de tous les frais encourus par le salarié du fait de son éloignement de son domicile pour des raisons professionnelles.

Les modalités exactes sont fixées par les partenaires sociaux aux niveaux appropriés, voir à défaut par accord dans l'entreprise entre l'employeur et la délégation du personnel ou par les parties au contrat de travail en application du principe que l'employeur doit assurer des conditions de déplacement, de voyage, de logement et de nourriture décentes à ses salariés. »

Les dispositions légales relatives au contenu obligatoire des conventions collectives du travail doivent également être adaptées.

Ce nouvel article ne fait en outre que refléter la réalité alors que dans la très grande majorité des cas l'employeur prend de toute évidence ces frais en charge.

Afin de laisser les partenaires sociaux libres de fixer les modalités concrètes (frais réels, avec ou sans montant maximum ; forfaits, etc.), la loi peut se contenter de fixer la règle des « conditions de logement, déplacements et nourriture décentes », règle dont le respect devra notamment en cas de détachement de travailleurs sur le territoire national, être contrôlée par l'ITM et sanctionnée sévèrement en cas de non-respect. Dans cette optique la CSL approuve le nouveau Titre IX relatif aux conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail que les auteurs du projet de loi proposent d'introduire dans le Code du travail.

43. Conformément à la directive de 2018 le point 10 de l'article L.010-1 CT est modifié par le projet de loi avec l'insertion de la référence aux dispositions en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

44. La CSL approuve cet ajout.

Elargissement des instruments créateurs de droits

45. L'article 3.8 de la directive détachement dans sa nouvelle version permet de rendre contraignantes pour une entreprise détachante en sus du noyau dur de règles sociales du pays d'accueil fixées par les dispositions légales, réglementaires, administratives ou par des conventions collectives déclarées d'obligation générales, aussi celles fixées par :

- Des conventions collectives ou les sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernée et relevant du champ d'application territorial de celles-ci, où
- Des conventions collectives qui ont été conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national.

Cet article doit être lu ensemble avec l'article 1.1bis nouveau de la directive détachement, article fixant les droits des partenaires sociaux, notamment celui de négociateur, de conclure et faire appliquer librement des conventions collectives aussi au niveau de la simple entreprise.

Cette combinaison assure le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et l'application des conventions collectives aussi à un niveau inférieur, voire de conventions collectives d'entreprises, aux salariés détachés.

Ces nouveaux types de convention collectives doivent aussi être introduits dans le Titre VI-Rapports collectifs du travail et nécessitent une adaptation de l'article L.164-8 relatif au mécanisme de déclaration générale des conventions collectives de travail, pour tenir compte de la nouvelle possibilité pour les partenaires sociaux de conférer eux-mêmes ce caractère d'obligation générale à leur convention collective.

46. La CSL propose ainsi d'ajouter à l'article L. 010-1. La partie de texte en rouge ci-après.

« (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 ou
 - conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernée et relevant du champ d'application territorial de celles-ci, ou
 - conventions collectives qui ont été conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national, »

La CSL propose aussi, en parallèle, d'ajouter à l'article L. 164-8 un nouveau paragraphe 7 libellé comme suit :

« (7) Les parties signataires peuvent décider d'un commun accord de remplacer le mécanisme décrit aux paragraphes 1 à 6 ci-avant en déclarant par leur seule volonté la convention collective conclue comme étant une

- **Convention collective qui a un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernée et relevant du champ d'application territorial de celle-ci, ou une**
- **Convention collective qui, étant conclue par les organisations et les partenaires sociaux les plus représentatives au plan national, est appliquée sur l'ensemble du territoire national. »**

Clause dite Monti

47. La clause dite « Monti » est introduite à l'article L.141-1 CT et prévoit que les dispositions en matière de détachement ne portent pas atteinte à l'exercice des droits fondamentaux, notamment le droit ou la liberté de faire grève, d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations de travail, le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives.

48. L'introduction de la Clause « Monti » est appréciée par la CSL

Egalité de traitement des travailleurs intérimaires

49. La transposition du principe de l'égalité de traitement dont doivent bénéficier les travailleurs intérimaires comparés à des travailleurs intérimaires locaux, principe consacré au nouveau point 1 ter de l'article 3 de la directive de base, lequel, combiné aux articles 5 de la directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, et 3.9 nouveau de la directive de base, implique l'application de toutes les conditions de travail locales aux travailleurs intérimaires, y compris celles résultant de conventions collectives d'entreprises.

50. La CSL estime que la formulation proposée par le projet de loi est insuffisante. La référence au point 11 de l'article L.010-1 CT à l'article L.141-1 CT ne permet pas d'ancrer le principe de l'applicabilité de toutes les règles incluses dans les conventions collectives de travail, y compris celles qui ne sont pas déclarées d'obligation générale.

La CSL propose d'intégrer à l'article L.141-1(1) CT un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Les entreprises visées au paragraphe (2) point 3 ci-dessous, garantissent aux travailleurs détachés toutes les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables aux travailleurs intérimaires mis à disposition par des entreprises de travail intérimaire établies sur le territoire national, y compris celles prévues par une convention collective de travail applicable à l'entreprise utilisatrice ou à l'entreprise de travail intérimaire.

L'entreprise utilisatrice établie sur le territoire national informe son ou ses cocontractant(s) des conditions de travail et d'emploi qu'elle applique en matière de conditions de travail et de rémunération en vertu des règles nationales qui s'imposent à elle. »

Conséquences d'une requalification d'un détachement frauduleux

51. Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 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 Im »).

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

Il est ainsi proposé d'ajouter dans le Code du travail la précision suivante : *« Lorsque, suite à l'évaluation globale visée à l'alinéa 1 er, il est établi que le salarié a été détaché à tort ou frauduleusement au sens de l'article L. 141-1, ce salarié est soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclare d'obligation générale en matière de travail et d'emploi. »*

52. La CSL apprécie que les auteurs du projet de loi entendent apporter cette précision dans le texte de la loi. Mais lorsqu'un salarié a été détaché à tort ou frauduleusement, il ne suffit pas de lui appliquer toutes les dispositions législatives, réglementaires, ou administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi. Il faut le cas échéant aussi appliquer les dispositions d'une convention collective de travail non déclarée d'obligation générale, ce salarié devant désormais être traité entièrement comme un salarié local.

53. En outre faut-il considérer qu'une telle situation doit aussi déclencher l'application de sanctions adaptées à charge de l'employeur.

Durée du détachement limité à 12, respectivement 18 mois

54. La transposition du nouveau point 1 bis de l'article 3 de la directive de base lequel limite la durée du détachement à 12, respectivement 18 mois, exige également une adaptation de notre législation.

Les auteurs du projet de loi proposent ainsi d'adapter l'article L.141-2(1) et d'y prévoir : *« L'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache pendant une durée supérieure à douze mois un salarié sur le*

territoire du Grand-Duché de Luxembourg est soumise à compter du treizième mois à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclare d'obligation générale en matière de travail et d'emploi, à l'exception des matières suivantes:

- 1. les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail y compris les clauses de non-concurrence ;*
- 2. les régimes complémentaires de pension.*

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des salariés détachés concernés.

La notion de « la même tâche au même endroit » visée à l'alinéa 2 est déterminée compte tenu entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

Lorsque l'exécution de la prestation le justifie, la durée de douze mois visé à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur requête dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er}, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet »

55. La CSL se doit ici de reprendre la remarque formulée au point 37.1. ci-avant : les auteurs du projet de loi doivent adapter le texte en ajoutant une référence aux dispositions d'une convention collective d'entreprise le cas échéant applicable au sein de l'établissement ou de l'entreprise locale à laquelle le salarié détaché depuis plus de 12 mois, voire plus de 18 mois, est affecté.

56. En outre, faut-il constater qu'il n'y aucune mention sur le temps qui doit s'écouler avant un éventuel prochain détachement d'un salarié qui a déjà été détaché pendant 12 ou 18 mois. Il est nécessaire de légiférer dans ce sens afin de fermer la porte à tout abus de la loi sur le détachement et afin de protéger les travailleurs détachés.

Plus d'obligations de déclaration à l'ITM et de moyens de contrôle pour l'ITM

57. Dans un but de protéger davantage les salariés détachés et afin de combattre plus efficacement le dumping social, il est proposé d'une part, d'adapter les informations que l'employeur détachant doit communiquer à l'Inspection du travail et des mines (ITM) et qui figurent déjà à l'article L. 142-2, paragraphe 1e et d'autre part, de compléter ces informations par trois nouveaux points.

Il est ainsi proposé de demander non seulement communication de la date de début et de la durée du détachement, mais également de la date de la fin du détachement.

Les termes « l'adresse ou les adresses » ont été rajoutés afin de se voir communiquer des informations plus précises sur le lieu de travail.

Il est par ailleurs proposé de demander communication de la nature des services justifiant le détachement, ceci dans le but d'avoir des informations plus détaillées sur le détachement.

La communication du lieu de résidence habituelle s'explique notamment par l'introduction du point 15 à l'article L. 010-1 et des nouveaux articles L. 291-1 à L. 291-3 au Code du travail. En effet, afin de pouvoir apprécier si un contrôle des conditions d'hébergement s'impose, il est nécessaire de pouvoir vérifier si le lieu d'hébergement du salarié diffère de son lieu de résidence habituelle.

L'article L. 010-1 ayant également été complété par un point 16 portant entre autres sur les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture lesquels sont à charge de l'employeur, il est important d'imposer à l'employeur de communiquer à l'ITM les modalités de prise en charge de ces dépenses, afin de pouvoir vérifier si l'employeur détachant respecte ses obligations.

Les obligations à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre se voient renforcées moyennant la modification de l'article L. 142-2, paragraphe 3 et l'introduction de l'article L. 291-1, il est ainsi nécessaire de se voir communiquer les données d'identification de ces personnes qui sont directement concernées par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant. Avoir une meilleure vue d'ensemble sur le détachement réalisé permet à l'ITM de détecter plus facilement des abus ou des fraudes.

58. La CSL approuve ces nouvelles dispositions qui ne peuvent qu'aider à améliorer le contrôle des détachements sur le territoire national.

Nouvelles obligations d'information à charge des entreprises utilisatrices et des maîtres d'ouvrages

59. Le projet de loi prévoit que désormais l'entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg 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.

L'entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, 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.

60. La CSL approuve ces nouvelles dispositions.

Nécessité d'aller au-delà en créant une responsabilité solidaire entre l'entreprise détachante et l'entreprise destinataire de la prestation de service liée au détachement

61. La CSL propose néanmoins d'aller plus loin et de mettre à charge des entreprises destinataires de la prestation de service liée au détachement dans certains cas une responsabilité solidaire avec l'entreprise détachante.

Les textes de loi n'ont que peu de valeur si l'on ne se donne pas les moyens de pouvoir les appliquer correctement. Il est de ce fait indispensable d'aller désormais plus loin, en concordance avec les souhaits du législateur européen, qui a adopté des textes aspirant à d'avantage d'égalité de traitement entre travailleurs locaux et travailleurs détachés, et de consacrer, sous certaines conditions, le principe de la responsabilité solidaire entre entreprise détachante et l'entreprise profitant de la prestation de travail fournie par le travailleur détaché, donc l'entreprise d'accueil établie au Luxembourg.

Le destinataire de la prestation au Luxembourg doit avoir à charge une obligation d'information à l'encontre de l'entreprise détachante en ce qui concerne le droit du travail applicable au salarié détaché. Cette obligation d'information vient en sus de celle qui incombe aux autorités du pays d'accueil (via le site internet unique). Il doit aussi avoir à charge une obligation de dénonciation à l'ITM lorsque l'entreprise détachante ne respecte pas les règles en matière de détachement.

La responsabilité solidaire implique que le salarié peut au choix agir contre son employeur ou se retourner contre le destinataire de la prestation dans l'État d'accueil. Lorsque l'action est dirigée contre ce dernier, celui-ci pourra en cas de condamnation se retourner contre l'employeur détachant.

Ces nouvelles dispositions que la CSL propose, sont inspirées de l'actuel article L281-1(4) du Code du travail.

Il est ainsi proposé de prévoir à l'article L.142-2 CT un nouveau paragraphe 3 libellé comme suit :

« (3) Le destinataire de la prestation établi au Luxembourg qui accueille un salarié détaché au sens de l'article L141-1 par un employeur établi dans un autre État membre dans le cadre d'un détachement au sens du présent Titre, est tenu de lui fournir les informations relatives aux conditions de travail nationales qui doivent être appliquées au salarié détaché par son employeur pendant le détachement, y compris en ce qui concerne les points 2, 2 bis et 2 ter de l'article L.0101-1 CT.

Lorsque le destinataire mentionné à l'alinéa précédent est informé d'un non-respect par l'entreprise détachante des conditions de travail nationales qu'elle devrait appliquer en vertu des dispositions du présent titre, elle est tenue de mettre cette dernière en demeure par lettre recommandée de faire cesser cette situation sans délai et de l'informer par retour de courrier du redressement de la situation dans un délai de 15 jours à compter de la mise en demeure. Copie de ce courrier recommandé de mise en demeure est adressé à la délégation du personnel de l'entreprise nationale bénéficiaire de la prestation de services ainsi qu'à l'Inspection du travail et des Mines.

L'obligation d'injonction prévue au paragraphe précédent de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard du cocontractant, du sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

En l'absence de confirmation écrite de l'employeur détachant défailant endéans le délai visé au paragraphe précédent, l'entreprise nationale bénéficiaire de la prestation de services doit dénoncer l'infraction à l'Inspection du travail et des mines.

A défaut de respecter les obligations mentionnées aux paragraphes précédents, l'entreprise nationale bénéficiaire de la prestation de services est solidairement responsable avec l'employeur défailant des conséquences du non-respect des conditions de travail du pays d'accueil applicables au salarié détaché, y compris en ce qui concerne les points 2, 2 bis et 2 ter de l'article L.010-1 CT.

Les dispositions mentionnées aux paragraphes qui précèdent ne s'appliquent pas aux particuliers qui contractent avec une entreprise pour leur usage personnel ou celui de leur conjoint ou partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants. »

62. En ce qui concerne le maître d'ouvrage, à défaut de remise d'une copie de la déclaration de détachement faite par l'entreprise détachante auprès de l'ITM, dès le commencement du détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'ITM sur la plateforme électronique destinée à cet effet dans les trois jours suivant le début du détachement une déclaration reprenant les informations importantes sur le détachement, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Ces règles ne s'appliquent néanmoins pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel. Ou celui de son conjoint de son partenaire ou de ses ascendants ou descendants.

63. La CSL approuve ces nouvelles dispositions.

Sanctions proportionnées et dissuasives

64. Afin de préserver les employeurs détachants qui, indépendamment de leur volonté, n'ont pas accès à des informations complètes et correctes sur les conditions de travail et d'emploi applicables au Grand-Duché de Luxembourg d'une sanction disproportionnée, la directive de révision obligerait, selon les auteurs du projet de loi, les États membres à prendre en compte, lors de la détermination du montant de l'amende, le fait que les informations précitées ne sentent pas reprises sur le site internet national officiel unique.

65. La CSL est d'avis que cela est une mauvaise approche.

L'État luxembourgeois à une obligation de mettre à disposition des entreprises détachantes des informations à jour.

En outre l'entreprise détachante a une obligation de s'informer sur les conditions de travail nationales qu'elle doit appliquer pendant le détachement.

Si l'on ajoute encore l'obligation du cocontractant national de tenir aussi en parallèle l'entreprise détachante informée des conditions de travail nationales (proposition de la CSL), cette dernière n'a plus d'excuse et doit être sanctionnée de manière adaptée en cas de non-respect de ses obligations.

66. Au vu du fait que l'employeur détachant à son siège à l'étranger et notamment dans un but d'encourager l'employeur détachant de s'acquitter du paiement de l'amende prononcée à son encontre, le projet de loi prévoit qu'un non-paiement est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux. Il est en outre proposé de prévoir à l'article L. 143-2, paragraphe 7 qu'une éventuelle sanction ne dispense pas l'employeur détachant de garantir au salarié détaché les conditions en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération. Cette disposition est, à titre d'exemple, destinée à éviter que le paiement d'une amende administrative est mis en avant par l'employeur pour ne pas payer correctement le salarié détaché.

L'article L. 143-2, paragraphe 7, alinéa 2 prévoit qu'en cas de cessation des travaux prononcée, les agents visés à l'article L. 142-1 sont obligés d'informer le salarié concerné des conditions applicables en matière de rémunération, ainsi que de la possibilité d'introduire une action en justice conformément à l'article L. 143-1.

67. La CSL approuve ces nouvelles dispositions.

Nécessité de renforcer les sanctions

68. En vertu des dispositions de la directive d'exécution 2014/67/UE les sanctions que l'autorité nationale peut prendre en cas de non-respect des règles en matière de détachement doivent être effectives, proportionnées et dissuasives (article 20).

Il est indispensable que l'ITM puisse sanctionner non-seulement le non-respect par l'entreprise détachante de ses obligations d'information de l'ITM, mais surtout tout manquement en termes de non-respect des règles de droit du travail nationales, telles non-paiement du niveau de salaire correct, non-respect des règles de durée du travail, mais aussi un non-respect des règles en matière de durée de détachement avec les conséquences juridiques qui en découlent (obligation pour l'entreprise détachante d'appliquer toutes les règles nationales de droit du travail telles qu'elles s'imposent aux entreprises nationales), doit pouvoir être sanctionné par l'ITM afin de garantir le caractère effectif des règles légales en la matière.

Les montants maximums des amendes que l'ITM peut fixer par salarié doivent de l'avis de la CSL être relevés afin que le caractère effectif, dissuasif de l'amende soit donné. Et de ce fait il y a lieu de supprimer la phrase « *Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros.* ». Il n'y a en effet pas lieu de fixer un maximum d'amende dans la législation. Etant donné que l'article L.143-2 CT fixe l'amende par nombre de salariés détachés, celle-ci sera plus importante si plus de salariés sont concernés.

Même si la CSL approuve l'effort des auteurs du projeté loi d'augmenter le maximum possible de l'amende, elle estime donc qu'il ne doit pas du tout y avoir de plafond.

69. La CSL propose ainsi à l'article L.143-2 le premier paragraphe première ligne d'ajouter la référence à l'article L.141-1 et les montants de 5000 euros et de 10000 euros

sont remplacés par *les montants de 10000 euros et de 20000 euros*. A l'article L.143-2 le premier paragraphe, le second alinéa doit donc être supprimé.

70. La CSL estime pour finir qu'un retard de signalement de détachement doit aussi être sévèrement sanctionné afin d'éviter que des employeurs désireux de frauder essaient de gagner du temps en ne déclarant les travailleurs qu'aux moments où ils sont découverts.

Désignation d'une personne de contact pour les partenaires sociaux dans le pays d'accueil

71. L'article 9 (1) f de la directive d'exécution 2014/67/UE, n'a à ce jour pas été transposé par le Luxembourg. Or les modifications apportées par la directive 2018/957, consacrant clairement le rôle des partenaires sociaux en ce qui concerne la négociation collective, et rendent de l'avis de la CSL, cette transposition indispensable.

Alors que le rôle des partenaires sociaux devient d'autant plus important avec les nouvelles règles, la CSL propose de consacrer à l'article L.142-2(1) CT un nouveau point 7 libellé comme suit « *7. Pour la durée de la prestation des services, une personne de contact, si nécessaire, agissant en tant que représentant par l'intermédiaire duquel les partenaires sociaux concernés peuvent s'efforcer de mobiliser le prestataire de services afin qu'il engage des négociations collectives au sein de l'État membre d'accueil, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales. Cette personne peut être une autre personne que celle visée au point e) et n'est pas tenue d'être présente dans l'État membre d'accueil, mais doit être disponible sur demande motivée et raisonnable.* »

Implication de la délégation du personnel

72. Il est fondamental d'attribuer à la délégation du personnel des droits en matière de détachement. Elle doit être informée et consultée en temps utile afin de pouvoir intervenir en temps utile si cela s'avère nécessaire.

73. Il est ainsi proposé d'introduire un article L.141-5 libellé comme suit :

« La délégation du personnel de l'entreprise nationale bénéficiaire de la prestation de services dans le cadre du détachement de salariés, doit être informée et consultée avant l'arrivée des salariés détachés sur le territoire national par l'employeur.

L'information et la consultation porte notamment sur :

- *La nature et la motivation du détachement au sens de l'article L.141-1 (2)*
- *La nature du contrat de prestations de service visé à l'article L.141-1 (2) in fine*
- *La durée du détachement*
- *Le nombre de salariés détachés, leurs qualifications, l'adresse de leurs lieux de travail sur le territoire national, leurs conditions de logement et de nourriture.*

La délégation du personnel est en droit de réclamer des informations supplémentaires si elle estime que cela est nécessaire. »

Nécessité d'élargir la notion de travailleur pour y englober les apprentis

74. Il est essentiel d'intégrer dans la notion de « salarié détaché », les apprentis qui souvent se trouvent dans la position d'être détaché et doivent pouvoir être soumis aux mêmes conditions que le salarié détaché. Le contrat d'apprentissage doit être assimilé au contrat de travail en ce qui concerne les conditions de détachement et profiter de toutes les dispositions protectrices

en vigueur à ce sujet, notamment le remboursement des dépenses de voyages, de logement et de nourriture.

75. La CSL marque son accord au présent projet de loi sous réserve des remarques formulées et de ses demandes de modifications.

76. En ce qui concerne le secteur des transports, la CSL rappelle qu'elle demande au Gouvernement de s'engager lors des discussions au niveau européen pour que ce secteur puisse bénéficier d'une réglementation appropriée qui réponde à tous les nombreux problèmes qui s'y posent en matière de détachement. La CSL regrette qu'en attendant les dispositions de la directive 2018 ne soient pas applicables.

77. La CSL tient aussi à rappeler qu'elle est d'avis que l'État doit se donner les moyens de contrôler et sanctionner si nécessaire les situations de détachement (abusives), le contrôle étant le seul moyen pour accorder une protection efficace aux salariés détachés sur notre territoire et pour lutter contre la concurrence déloyale.

78. Pour finir la CSL rappelle qu'elle regrette que le législateur national n'ait pas l'ambition de légiférer en allant au-delà des dispositions européennes de base, ce qui aurait pu constituer un grand plus pour l'image du Luxembourg dans l'UE.

Luxembourg, le 13 février 2020

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à la majorité des membres présents.

Résultat du vote

Votes affirmatifs : 48
Abstentions : 3
Votes négatifs : 0