



Projet No 40/2016-1

2 mai 2016

Détachement de travailleurs

Texte du projet

Projet de loi portant 1. modification du Code du travail; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises

Informations techniques :

No du projet :	40/2016
Date d'entrée :	2 mai 2016
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Commission :	Commission sociale

.... Procedure consultative



Projet de loi portant 1.modification du Code du travail; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises

EXPOSE DES MOTIFS

ANTECEDENTS

1) La directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

La directive 96/71/CE (ci-après directive détachement) a visé à supprimer les obstacles susceptibles d'entraver l'exercice de la libre prestation de services, prévu au Traité instituant la Communauté européenne, tout en assurant la protection des travailleurs détachés.

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

La directive détachement prévoit un « noyau dur » de règles impératives de protection, fixées par l'Etat membre sur le territoire duquel le travail est exécuté. En plus, la directive détachement dispose qu'une promotion de la prestation de services dans un cadre transnational nécessite une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs. Dans ce cadre, la directive détachement prévoit que les Etats membres veillent à ce que, sur leur territoire, les entreprises entrant dans son champ d'application, garantissent aux travailleurs détachés les conditions de travail et d'emploi qui sont fixées par les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou les conventions collectives d'application générale concernant les activités du domaine de la construction, qui portent sur les matières suivantes:

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- la durée minimale des congés annuels payés;
- les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires;

- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

La directive détachement a laissé la possibilité aux Etats membres d'imposer l'application de conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles énumérées dans la directive, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public et ceci dans le respect du Traité.

Le Grand-Duché de Luxembourg a transposé la directive détachement susmentionnée en droit national par la loi du 20 décembre 2002.

Dans la suite cette loi a été intégrée dans le Code du travail et les dispositions afférentes figurent aux articles L.010-1 et L.141-1 et suivants.

2) La loi du 20 décembre 2002 transposant la directive 96/71/CE

Avec la transposition de la directive détachement en droit national, le législateur a saisi l'occasion d'ancrer les droits sociaux des travailleurs dans l'instrumentaire juridique et d'accorder à l'Inspection du travail et des mines certains moyens de contrôle du droit du travail et ceci pour toutes les personnes travaillant sur le territoire luxembourgeois.

La loi du 20 décembre 2002 a profité de la flexibilité de l'article 3, paragraphe 10, 2e tiret de la directive détachement¹, et étendu les dispositions de fond à respecter, et ce aussi pour les travailleurs détachés, à tous les secteurs et pour toutes les activités.

Dans un but d'ancrer la notion d'ordre public social dans le droit positif luxembourgeois, le législateur a ajouté à la liste minimale des dispositions sociales, dont l'application est garantie à tous les travailleurs:

- l'obligation de disposer d'un contrat de travail écrit;
- les dispositions concernant le travail à temps partiel;
- les dispositions concernant le travail à durée déterminée;
- les dispositions relatives aux conventions collectives;

¹ Article 3, paragraphe 10. de la directive 96/71/CE « *La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les États membres, dans le respect du traité, imposent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États, d'une façon égale:*
- *des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1 premier alinéa, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public;*
- *des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales au sens du paragraphe 8 et concernant des activités autres que celles visées à l'annexe. »*

- l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie.

La loi du 20 décembre 2002 a également renforcé les moyens de contrôle de l'Inspection du travail et des mines en obligeant toutes les entreprises, dont un ou plusieurs travailleurs exercent une activité sur le territoire luxembourgeois d'informer l'Inspection du travail et des mines avant le commencement des travaux et de rendre accessible sur simple demande les indications indispensables à un contrôle, à savoir:

- les noms, prénoms, date et lieu de naissance, état civil, nationalité et profession des travailleurs;
- la qualification exacte des travailleurs;
- la qualité dans laquelle ils sont engagés dans l'entreprise et l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés;
- le domicile et, le cas échéant, la résidence habituelle des travailleurs;
- s'il y a lieu, l'autorisation de séjour ou le permis de travail;
- le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée des travaux; - la copie du formulaire E 101, ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
- la copie du contrat de travail ou du document établi en vertu de la directive 91/533/CEE 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.

En outre l'article 8 de la loi du 20 décembre 2002 a obligé toute entreprise de conserver au Luxembourg entre les mains d'un mandataire ad hoc y résidant, les documents nécessaires à un contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

3) L'arrêt C-319/06 du 19 juin 2008 de la Cour de Justice des Communautés européennes

En avril 2004, la Commission européenne a reproché au Grand-Duché de Luxembourg d'avoir manqué de transposer correctement et de manière complète la directive 96/71/CE.

Le 19 juin 2008, la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) a rendu un arrêt à l'encontre du Grand-Duché de Luxembourg, le condamnant sur plusieurs points.

L'interprétation trop large de la notion d'ordre public national était au cœur des critiques formulées par la CJCE. Cette dernière a considéré que le législateur luxembourgeois a qualifié à tort de dispositions de police relevant de l'ordre public national, les dispositions faisant part du « noyau dur » des réglementations visées par la directive détachement. Il s'agit des dispositions suivantes:

- la législation sur l'adaptation des rémunérations au coût de la vie;
- la législation sur les conventions collectives;

- la législation sur le travail à temps partiel et sur le travail à durée déterminée;
- la législation appliquant la directive 91/533 sur la preuve écrite de la relation de travail.

En matière d'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie, la CJCE déclare que le législateur communautaire a entendu limiter la faculté d'intervention des Etats membres, en ce qui concerne les salaires, au taux de salaire minimum. Selon la CJCE, le Luxembourg ne pouvait donc pas imposer aux entreprises détachantes sur son territoire de procéder à une adaptation automatique des salaires au coût de la vie, autres que les salaires minima, comme prévu à l'article 3, paragraphe 1 de la directive détachement.

Quant aux dispositions d'ordre public découlant de conventions collectives, la CJCE a déclaré que la directive détachement ne mentionnait pas que les dispositions ayant trait aux conventions collectives puissent, *per se* et sans autre précision, relever de la notion d'ordre public. La CJCE a souligné le second tiret du paragraphe 10 de l'article 3 de la directive détachement, qui donne la permission aux Etats membres d'imposer des conditions de travail et d'emploi fixées dans les conventions collectives ou sentences arbitrales, qui se rapporte exclusivement aux conditions de travail et d'emploi fixées par les conventions collectives déclarées d'obligation générale.

La CJCE a jugé superflues les dispositions relatives au travail à temps partiel et au travail à durée déterminée, étant donné que le respect de ces dispositions fait déjà l'objet d'un contrôle dans l'Etat membre d'envoi.

L'exigence d'un contrat de travail écrit a également été jugée superflue par la CJCE, étant donné que la directive 91/533/CEE, qui s'applique à tous les Etats membres, garantit le respect de cette obligation par l'Etat membre dont sont originaires les travailleurs détachés.

Ayant trait aux procédures de contrôle, la CJCE a critiqué le législateur national d'entraîner, par un manque de clarté, une insécurité juridique pour les entreprises désirant détacher des travailleurs au Luxembourg. Le fait que toute entreprise souhaitant effectuer un détachement au Luxembourg soit contrainte de rendre accessible à l'Inspection du travail et des mines les documents nécessaires à un contrôle, et ceci avant le commencement des travaux, entrave, selon la CJCE, la liberté de prestation de services et viole de surcroît l'article 49 du Traité CE.

L'obligation de l'entreprise détachante de devoir désigner un mandataire ad hoc résidant au Luxembourg, qui conserve tous les documents nécessaires aux fins des contrôles et ceci pour une période précédant et suivant la prestation de services, a également été considérée par la CJCE comme une restriction à la libre prestation de services, alors que cette disposition entraînerait des charges administratives et financières supplémentaires pour les entreprises, établies dans un autre Etat membre. De plus, la CJCE a déclaré illégal le caractère contraignant du système.

4) La loi du 11 avril 2010 portant modification des articles L.010-1, L.141-1, L.142-2, L.142-3 et L.142-4 du Code du travail

La loi du 11 avril 2010 a assuré la mise en conformité de la législation avec l'arrêt 319/06 de la CJCE par rapport aux points suivants :

Etendue de la notion d'ordre public social national

Le « noyau dur » de notre droit du travail, consacré à l'article L.010-1 du Code du travail, est resté entièrement intact.

La loi du 11 avril 2010 a laissé inchangée la liste des dispositions minimales de droit du travail qui sont d'ordre public national énumérées à l'article L.010-1 du Code du travail tout en supprimant la référence aux salariés détachés. Cette modification a eu comme corollaire une modification de l'article L.141-1 du Code du travail en y précisant expressément dans son alinéa 1er quelles dispositions d'ordre public s'appliquent aux entreprises détachant des salariés sur le territoire du Grand-Duché.

L'alinéa 2 du paragraphe 1 de l'article L.141-1 que la loi modificative du 11 avril 2010 a introduit tient compte du jugement de la CJCE en précisant que l'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie prévue au point 2. de l'article L.010-1 s'applique, pour les salariés détachés, uniquement par rapport au salaire social minimum légal ou conventionnel déclaré d'obligation générale.

Procédures de contrôle

Un dernier volet important concernait les procédures de contrôle prévues aux articles L.142-2 et suivants du Code du travail.

La loi du 11 avril 2010 a remplacé l'obligation d'informer l'Inspection du travail et des mines avant le début des travaux, par l'obligation de l'informer dès le début des travaux. Le texte a été clarifié en le limitant à une information du début du détachement et à la transmission par toute voie utile et simple des indications indispensables à l'action de l'Inspection du travail et des mines.

La loi du 11 avril 2010 a également remplacé la notion de mandataire ad hoc par celle d'une personne physique présente sur le territoire luxembourgeois. Les documents nécessaires pour assurer un contrôle de l'application de la directive détachement sont énumérés. Y sont ajoutés les documents relatifs au contrat de travail et à la législation du pays d'envoi concernant le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée.

Enfin, un certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant, délivrée par le Ministre ayant les classes moyennes dans ses attributions est depuis lors exigé conformément à la loi du 19 juin 2009 sur la reconnaissance des qualifications professionnelles.

5) 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

La directive 2014/67/UE (ci-après directive d'exécution) a pour finalité de prévenir, d'éviter et de combattre toute violation et tout contournement des règles applicables dans le cadre de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne. Il s'agit ainsi d'améliorer la mise en œuvre de la directive détachement.

Celle-ci a donné lieu à de nombreux cas où les droits sociaux ont été contournés. Il est devenu indispensable de revoir la directive de 1996 suite aussi à un nouvel élargissement qui a fait entrer dans l'UE des pays où les niveaux de salaires et de protection sociale sont

considérablement moins élevés. Il y a eu une forte demande de réviser la directive de 1996. La Commission a fait le choix d'une directive d'exécution jugeant que son adoption serait politiquement plus aisée, compte tenu des divergences entre Etats membres sur ce dossier.

Le but devant être un meilleur équilibre entre les dimensions économique, dont la libre prestation de service, et sociale, et donc le respect des législations sociales dans le pays de détachement. Une des principales innovations consiste dans l'introduction d'une responsabilité verticale qui comprend le donneur d'ordre et les entreprises qui sous-traitent.

Il est évident que les abus pratiqués dans le cadre du détachement représentent non seulement des pratiques de dumping social, mais aussi de concurrence déloyale qui faussent le bon fonctionnement du marché et pénalisent les entreprises respectueuses des règles en matière sociale notamment. Il ne s'agit donc nullement de remettre en cause le détachement en tant que tel, mais surtout d'autoriser les moyens de contrôle qui permettent de lutter plus efficacement contre les abus.

En résumé la directive d'exécution poursuit un double objectif :

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

6) Le projet de loi portant 1.modification du Code du travail; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité de prix et la compétitivité des entreprises

Tout en sachant que le marché intérieur européen, y compris le principe de la libre circulation des personnes, des biens et des services est de la plus haute importance pour la croissance de nos économies et est essentiel pour le redressement de l'économie en Europe et dans notre pays, il importe d'en éviter à tout prix les possibles effets négatifs tels que salaires au rabais, abus et fraudes aux cotisations de sécurité sociale.

En effet, ces phénomènes sont inacceptables tant du point de vue de la protection des salariés que dans la perspective d'une concurrence loyale entre employeurs.

L'approfondissement du marché intérieur doit dans tous les cas prendre en compte les aspects sociaux, dès lors il faut assurer des rémunérations et des conditions de travail décentes ainsi qu'un système de protection sociale efficace pour tous les salariés.

Il ne s'agit pas de mettre un frein à la libre circulation des salariés dans le cadre du marché intérieur mais uniquement de faire respecter les mêmes règles par tous.

Ainsi la lutte contre le dumping social ne doit pas se limiter aux seuls salariés détachés mais elle doit pouvoir protéger, notamment par des contrôles efficaces, l'ensemble des salariés travaillant sur le territoire luxembourgeois.

En effet les nouvelles réalités du terrain et plus particulièrement le nombre croissant de situations de détachement constatées par l'Inspection du travail et des mines et documentées dans les tableaux annexés créent une réelle nécessité de renforcer les moyens mis à

disposition de cette Administration, qui par ailleurs est en train d'être réorganisée et modernisée afin de mieux suffire à ses missions.

Quant au fond les points principaux du présent projet de loi sont :

- La responsabilité des entreprises dans les chaînes de sous-traitance ;
- L'introduction d'une plateforme électronique en matière de détachement ;
- La mise à jour de la liste des documents à produire par l'entreprise détachante ;
- Le renforcement de la collaboration administrative au niveau national ;
- L'introduction de mécanismes de recours efficaces permettant aux salariés détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites ;
- L'introduction de sanctions administratives ;
- L'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives ;
- L'introduction de la possibilité de procéder à la fermeture d'un chantier pour des manquements en matière de droit du travail.

Quant à la responsabilité des entreprises dans les chaînes de sous-traitance le projet met en place un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées qu'elles soient des entreprises détachantes ou des entreprises établies sur le territoire luxembourgeois.

Ce mécanisme assurera une meilleure protection du salarié en cas d'infraction aux dispositions d'ordre public prévues au paragraphe premier de l'article L.010-1.

De même le projet confère une base légale à la pratique administrative déjà en place qui permet aux entreprises qui détachent des salariés au Luxembourg de faire la demande d'obtention du badge social pour leurs salariés par la voie électronique et met à disposition des utilisateurs une base de données sur les conditions de travail et d'emploi fixées par la loi ou par des conventions collectives déclarées d'obligation générale.

La liste des documents à produire par l'entreprise détachante a été élargie afin de permettre un contrôle efficace assurant aux salariés détachés le paiement réel des salaires dus en relations avec les heures de travail effectivement prestées.

Au niveau national la collaboration administrative en matière de mise en œuvre des dispositions dans le domaine du détachement a été renforcée en associant la Direction de l'immigration, le Département des travaux publics, l'Administration des ponts et chaussées et l'Administration des bâtiments publics aux missions de contrôle incombant à l'Inspection du travail et des Mines.

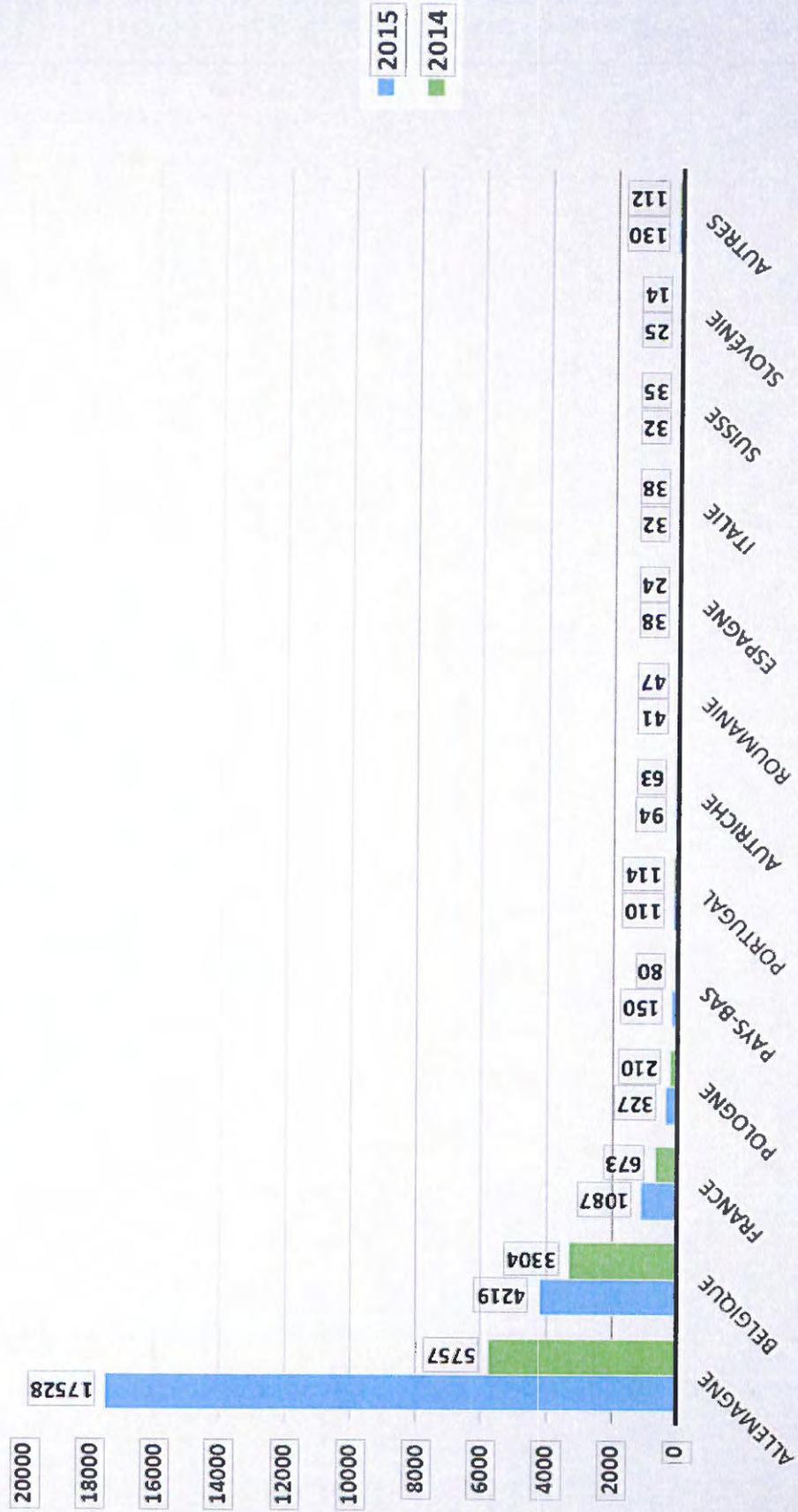
Par ailleurs des mécanismes de recours efficaces permettant aux salariés détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites, directement ou, avec leur accord, par l'intermédiaire des syndicats sont introduits. Dans cette hypothèse l'action peut être intentée devant les juridictions luxembourgeoises même si le salarié concerné a entre-temps quitté le Luxembourg.

Conformément à la directive le projet prévoit également un régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas d'infractions aux dispositions relatives au détachement de salariés. Ainsi une amende administrative de 2.500 euros par salarié avec un montant maximal de 50.000 euros est prévu.

Concernant l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives il est introduit un nouveau chapitre au Code du travail régissant 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 service établi au Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement ainsi que la demande de reconnaissance et d'exécution de telles sanctions et amendes du Luxembourg à un autre Etat-membre de l'Union européenne.

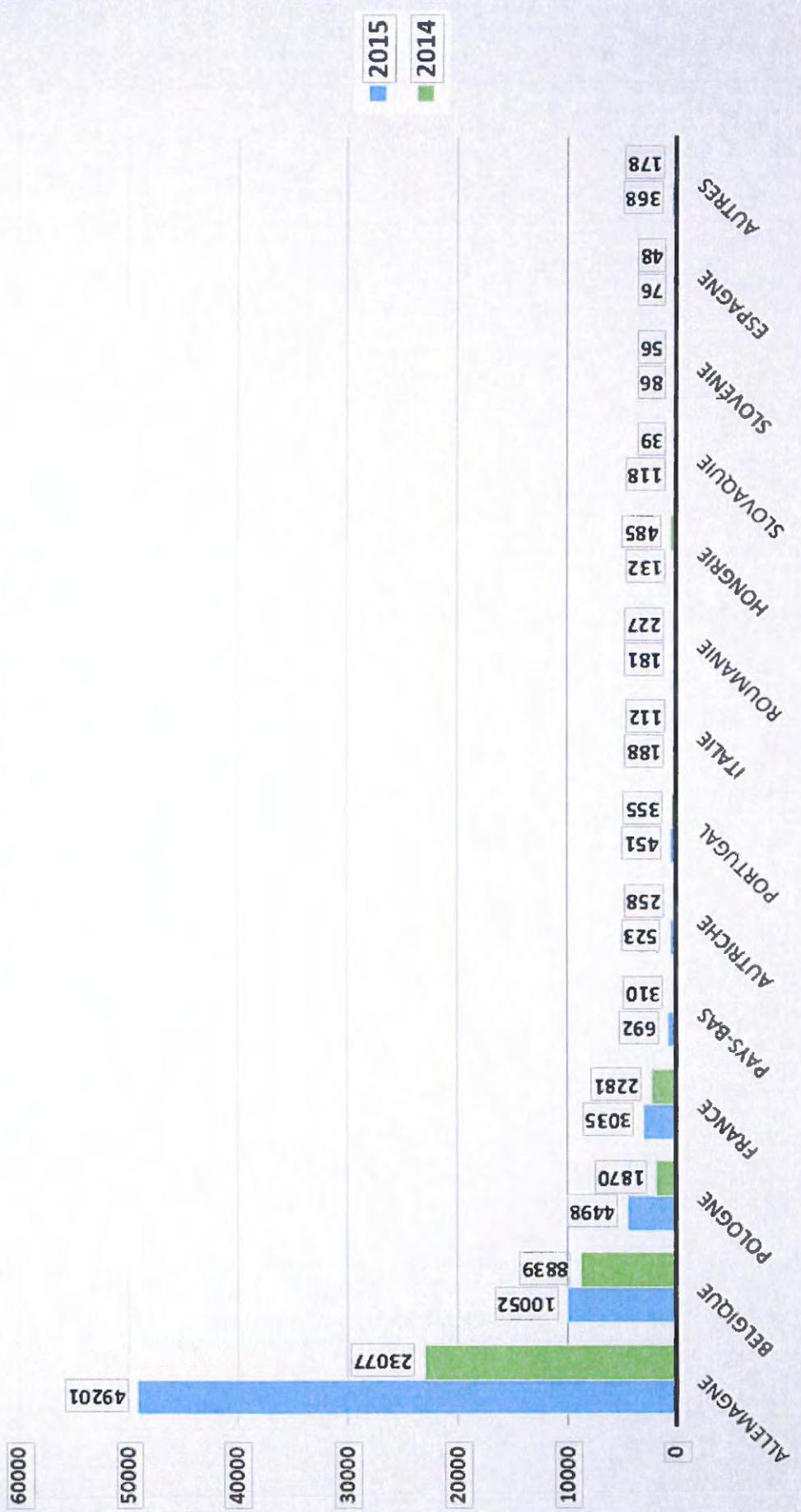
Finalement le projet prévoit pour l'Inspection du travail et des mines la possibilité de prendre des mesures d'urgence y compris la fermeture de chantier en cas d'infractions en matière de droit du travail alors qu'actuellement cette possibilité est limitée aux seuls cas d'infractions en matière de santé et de sécurité au travail.

Déclarations détachement/Pays



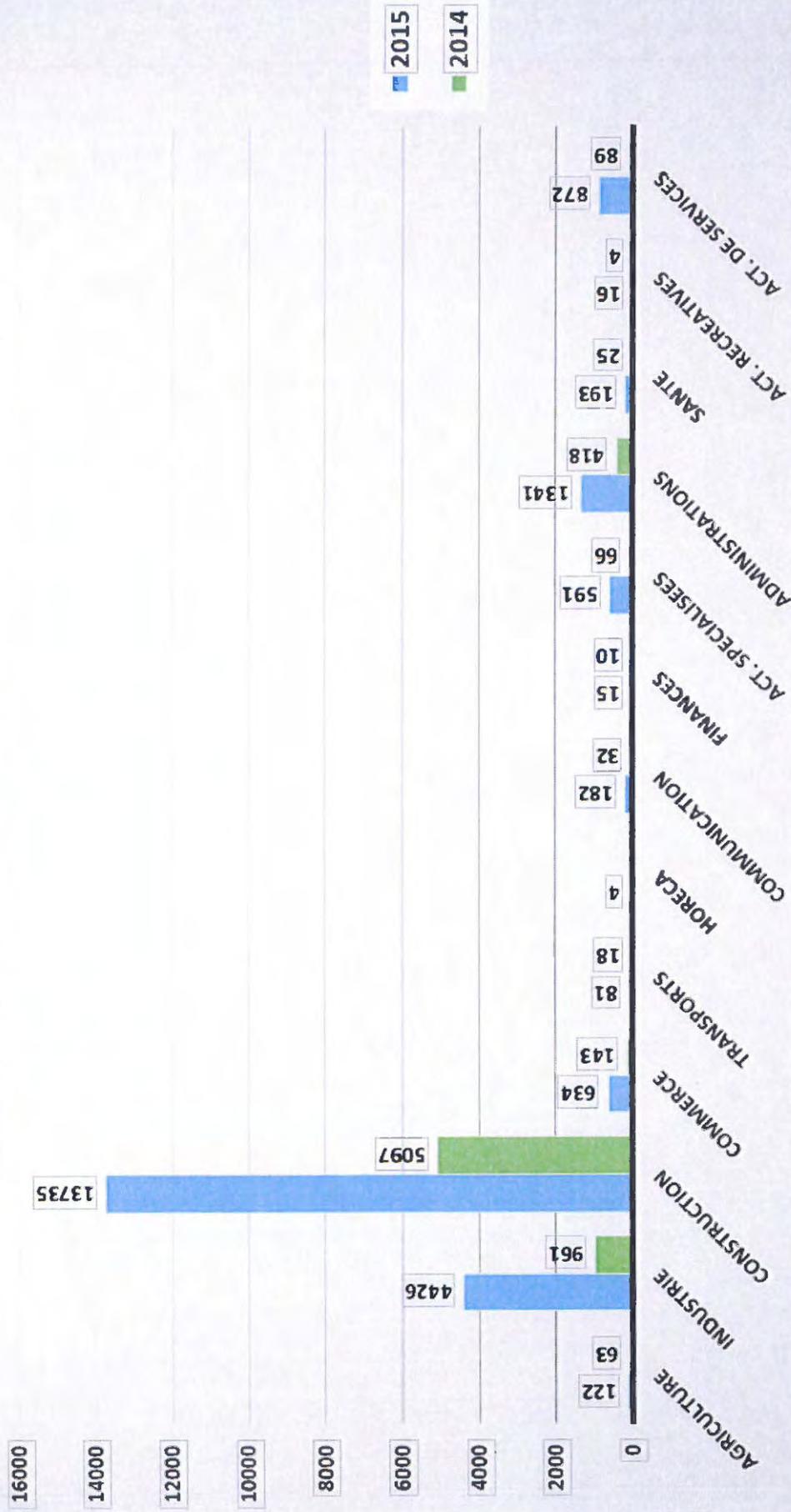
Détachement de salariés

Salariés détachés/Pays



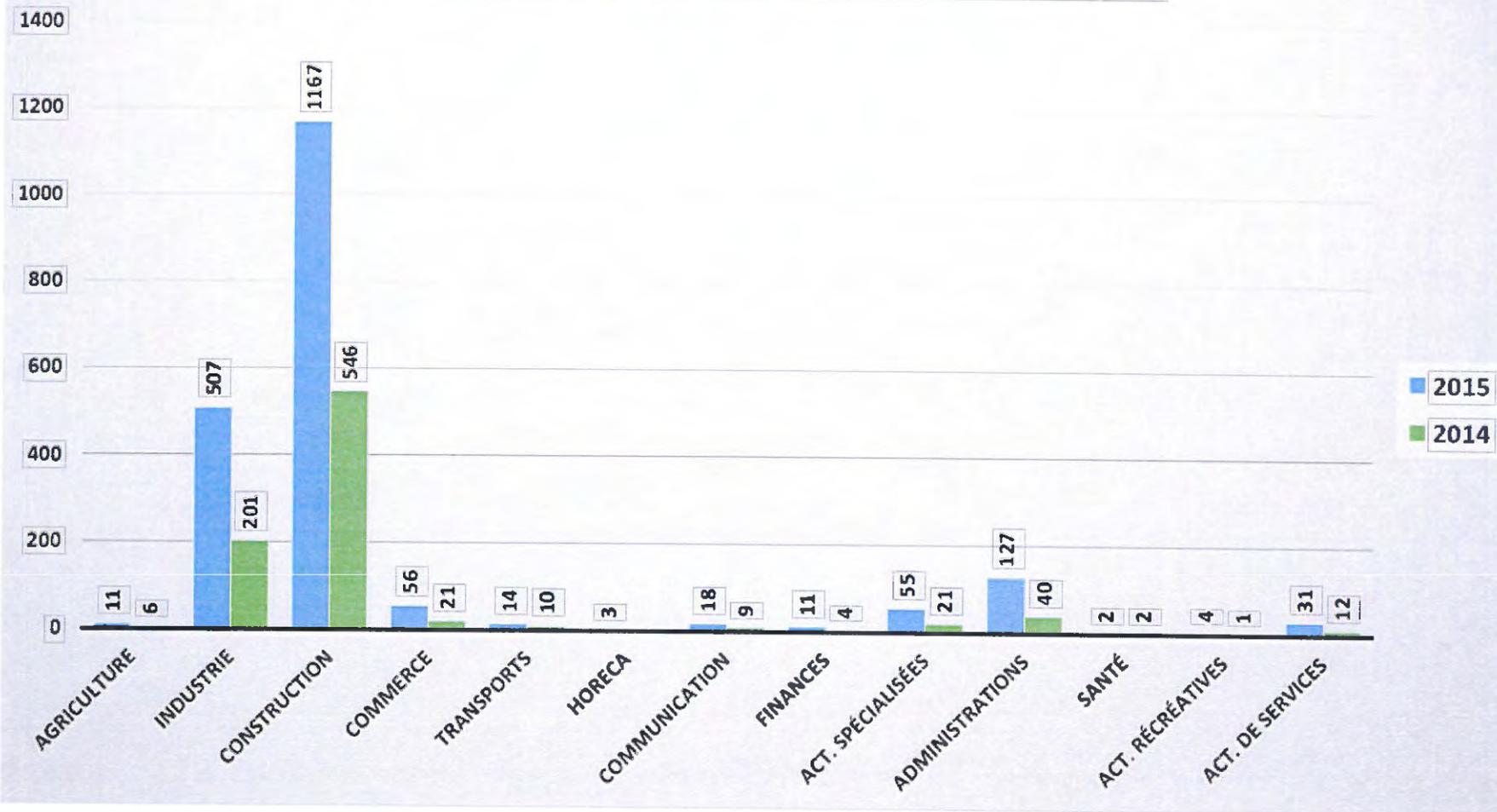
Detachement de salariés

Déclarations détachement/Secteurs économiques



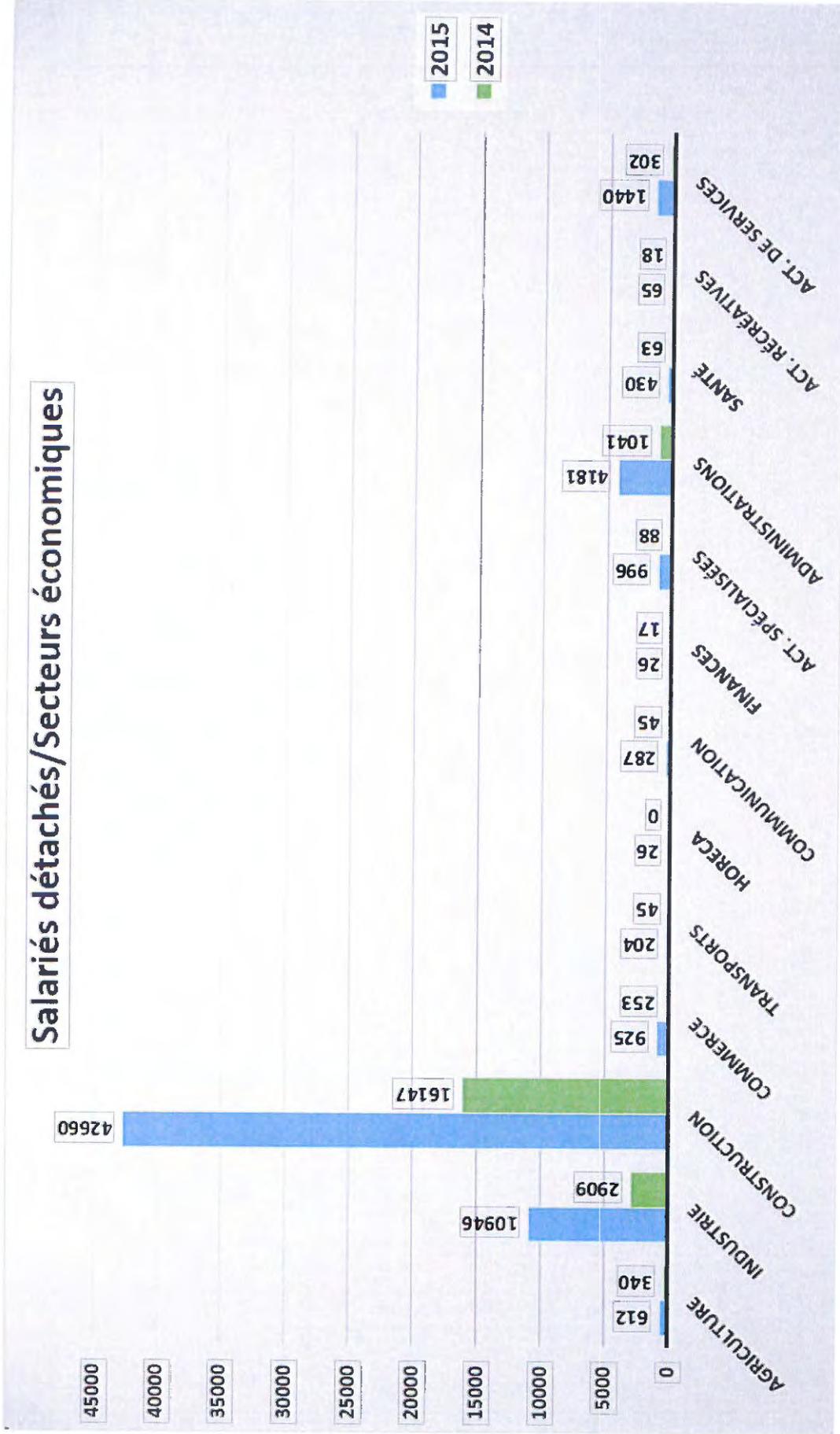
Détachement de salaires

Entreprises détachantes/Secteurs économiques



Détachement de salariés

Salariés détachés/Secteurs économiques



Détachement de salariés

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° L'article L.010-1 est complété des paragraphes 2 et 3 de la teneur suivante :

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

b) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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 au paragraphe 1, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'entreprise de faire cesser sans délai cette situation.

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

c) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

d) 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 15 jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée au point b) du présent article, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

e) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes.

f) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est en outre passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2 (1).

(3) Les dispositions prévues au présent chapitre 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.»

2° L'alinéa premier du paragraphe 1 de l'article L.141-1 est modifié comme suit :

« Les dispositions du paragraphe 1 de l'article L.010-1, à l'exclusion des points 1,8 et 11, et celles des paragraphes 2 et 3, sont applicables aux entreprises qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détachent des salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime. »

3° L'article L.141-1 est complété d'un paragraphe (5) de la teneur suivante:

« (5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaire. »

4° L'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre Premier prend la teneur suivante :

« Chapitre II.- Contrôle de l'application »

5° L'article L.142-2 prend la teneur suivante :

« **Art. L.142-2.** Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 doit, dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, en informer l'Inspection du travail et des mines, en lui communiquant, 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 de l'employeur détachant et de son représentant effectif;
2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois, 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;
3. la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestations de services;
4. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
5. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalité et professions des salariés;
6. la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.

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.

6° L'article L.142-3 prend la teneur suivante :

« **Art. L.142-3.** Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, 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 :

1. la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant;
2. le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes, prévu par la loi du 19 juin 2009 ayant pour objet

la transposition de la directive 2005/36/CE pour ce qui est a) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service;

3. l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1; ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
4. le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines;
5. soit la copie du contrat de travail, soit une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations;
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.

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

7° Les paragraphes 1 et 3 de l'article L.142-4 sont modifiés comme suit:

«**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.

(3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1 sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

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

8° L'article L.142-5 est abrogé.

9° Il est ajouté un nouveau Chapitre III, comprenant les articles L.143-1 et L.143-2, au Titre IV du Livre premier de la teneur suivante :

« 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 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.

(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 qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

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.010-1, L.142-2 et L.142-3 sont punies d'une amende administrative de 2.500 euros par salarié détaché et de 5.000 euros en cas de récidive dans le délai d'un an 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.

(2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1, lorsqu'il ne s'est pas assuré que son cocontractant, son sous-

traitant direct ou indirect ou bien le cocontractant de son sous-traitant, n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'alinéa premier ou du point 2 de l'article L.142-2.

(3) L'amende administrative est prononcée par le Directeur 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. 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 Directeur 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) La cessation des travaux est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas d'infractions aux articles L.010-1, L.142-2, et L.142-3. »

10°. Il est ajouté un nouveau Chapitre IV, comprenant les articles L.145-1 à L.145-10, au Titre IV du Livre premier de la teneur suivante :

« Chapitre V. - Exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires »

Section I^{re}. - Principes généraux

Art. L.145-1. 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, 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.145-2.

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.145-3.

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.145-4.

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, vers un autre Etat membre de l'Union européenne;
- pour la reconnaissance 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, 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.145-5.

(1) La demande de notification, de reconnaissance et d'exécution adressée par l'autorité requérante 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 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.145-6.

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 et 2 de l'article L.145-5, 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.145-7.

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.145-8.

(1) Sauf refus motivé sur base de l'article L.145-6, le Directeur de l'Inspection du travail et des mines reconnaît la décision 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 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 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.145-9.

(1) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des sanctions qui lui sont communiquées par le Directeur 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.145-10.

(1) Le Directeur 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, 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 Directeur 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. »

11° L'article L.211-29 est modifié comme suit:

« L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines. »

12° Le paragraphe 1 de l'article L.614-6 est modifié comme suit:

« (1) Les membres de l'inspection du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail et le droit du travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les déficiences présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés ou si les dispositions légales en matière de droit du travail n'ont pas été respectées, ils ont le droit:

- d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des salariés soient assurées;
- d'ordonner que soient apportées, dans un délai approprié fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés ainsi que de rapporter toute pièce prouvant qu'il a été remédié aux infractions en matière de droit du travail;
- d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures.

Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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

Les membres de l'inspection du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Ce déplacement ne peut que se faire contre récépissé. »

13° L'article L.614-8 est modifié comme suit:

« 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 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.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties d'établissement ou d'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. »

14° Le paragraphe 5 de l'article L.614-13 du Code du travail est modifié comme suit:

« Le montant de l'amende administrative est fixé 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.

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. 2. L'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises est complété d'un alinéa 3 de la teneur suivante:

« Dans le cadre du détachement de salariés, prévu au Titre VI du Livre premier du Code du travail, le Ministre ayant le travail dans ses attributions est habilité à introduire un badge social permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables. »

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Le point 1 de l'article 1 qui vise à transposer l'article 12 de la directive définit la question de la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre en cas de non-respect des dispositions d'ordre public.

Le nouveau paragraphe 2 de l'article L.010-1 du Code du travail fixe la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre. Il permet la mise en place d'un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées indépendamment du secteur économique concerné.

L'alinéa a) du paragraphe 2 prévoit une obligation d'information de l'Inspection du travail et des mines à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de service.

L'alinéa b) prévoit une obligation d'injonction à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de service ou du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre.

Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre 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 en défaut, de faire cesser l'infraction constatée par l'Inspection du travail et des mines.

L'injonction se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'alinéa c) concerne l'entreprise fautive, visée par l'injonction. Celle-ci doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

L'alinéa d) prévoit qu'en l'absence de réponse écrite de l'entreprise fautive, visée par l'injonction, dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée à l'alinéa b), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

L'alinéa e) prévoit qu'en cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous b) et d), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sera tenu solidairement avec l'entreprise, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes.

La responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre se limite aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre et son sous-traitant.

A contrario, le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre qui a assumé les obligations d'information et d'injonction, ne sera pas tenu responsable. Dans ce cas, il pourra s'exonérer de sa responsabilité.

L'alinéa f) prévoit qu'au-delà de la responsabilité du maître de l'ouvrage ou du donneur d'ordre en matière de rémunérations, indemnités et charges, ce dernier peut se voir infliger la sanction prévue à l'article L.143-2 du Code du travail.

Le nouveau paragraphe 3 de l'article L.010-1 du Code du travail exclut du champ de la responsabilité le particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de ses ascendants ou descendants.

Le point 2 de l'article 1 étend le principe de la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre en cas de non respect des dispositions d'ordre public aux entreprises qui dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des salariés sur le territoire national, en vue de la transposition intégrale de l'article 12 de la directive.

Le point 3 de l'article 1 ajoute un nouveau paragraphe 5 à l'article L.141-1 pour prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables par les entreprises tirant indûment parti de la libre prestation de services consacrée par le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ou de l'application de la directive détachement, en permettant à l'Inspection du travail et des mines de réaliser une évaluation globale permettant de constater la nature temporaire inhérente à la notion de détachement, et la condition selon laquelle l'employeur est véritablement établi dans l'État membre depuis lequel le détachement a lieu.

Le point 4 de l'article 1 modifie l'intitulé du Chapitre II du Titre IV du Livre Premier.

Dans la mesure où il est ajouté un nouveau chapitre III., intitulé contentieux et sanctions, il convient d'adapter l'intitulé du chapitre II.

Le point 5 modifie l'article L.142-2 et fait référence à la plateforme électronique créée par l'Inspection du travail et des mines. Cet outil permet de répondre au constat suivant lequel les difficultés d'accès aux informations sur les conditions de travail et d'emploi sont souvent la raison pour laquelle les règles ne sont pas appliquées par les prestataires de services et afin d'améliorer l'accessibilité de ces informations.

Une source unique a donc été créée et le Grand-Duché dispose d'un site internet national officiel unique « www.itm.lu ».

Lorsque les conditions de travail et d'emploi sont fixées par des conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale, ces conventions sont également consultables par tous sur le même site.

La modification envisagée à l'article L.142-2 reprend la pratique instaurée depuis une année qui permet aux entreprises qui détachent des salariés au Luxembourg de faire la demande d'obtention du badge social pour leurs salariés par la voie électronique.

Par ailleurs, le point 2 de l'article L.142-2 est modifié afin de tenir compte du fait que désormais tous les documents requis seront déposés à l'Inspection du travail et des mines et que l'entreprise détachante sera uniquement obligée de désigner une personne de référence pour assurer le lien avec l'Administration.

Le point 6 modifie l'article L.142-3 afin de l'adapter à la procédure de déclaration par voie électronique et permet en outre à l'entreprise détachante de faire sa déclaration avant le commencement du détachement.

Conformément à la directive exécution, quatre points sont ajoutés à la liste des documents qui doivent être communiqués à l'Inspection du travail et des mines afin de permettre un contrôle efficace.

Il s'agit des documents concernant le paiement des salaires et le relevé des heures de travail effectués ainsi que des pièces constatant l'aptitude médicale du salarié d'effectuer les travaux concernés et, le cas échéant, les pièces renseignant sur la légalité du séjour des salariés ressortissant de pays tiers dans le pays d'origine de l'entreprise détachante.

L'exposé des motifs de la directive exécution fait état de deux aspects essentiels du détachement, le premier étant le caractère substantiel de l'activité de l'entreprise détachante dans le pays d'envoi. Les dispositions en matière de détachement ne prévoyaient pas de critère de qualification relatif au caractère substantiel de l'activité du prestataire de services. L'ajout du terme « substantiel » introduit cette nouvelle exigence. Une entreprise doit exercer réellement des activités substantielles, autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.

Afin de pouvoir agir de la meilleure manière contre la concurrence déloyale et le dumping social, le point 7 modifie les paragraphes 1 et 3 de l'article L.142-4 du Code du travail en associant aux missions de contrôle incombant à l'Inspection du travail et des mines la Direction de l'Immigration, le Département des travaux publics, l'Administration des Ponts & Chaussées et l'Administration des Bâtiment publics.

Le point 8 abroge l'article L.142-5.

Le point 9 introduit un nouveau Chapitre III au Titre IV du Livre Premier sur le contentieux et les sanctions.

Conformément à l'article 6 de la directive un mécanisme de recours efficace permettant à un travailleur détaché de porter plainte directement contre son employeur et d'engager une procédure judiciaire ou administrative, également dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou a été détaché, lorsque ce dernier considère avoir subi une perte ou un préjudice du fait du non-respect des règles applicables, et ceci même après le terme de la relation dans le cadre de laquelle le manquement est censé avoir eu lieu est introduit.

L'action en justice des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou sectorielle est également prévue mais sous condition de l'approbation du travailleur.

Le nouvel article L.143-2 transpose l'article 20 de la directive exécution qui prévoit que chaque Etat membre établisse le régime de sanctions applicable en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la directive et prenne toutes les mesures nécessaires pour que lesdites dispositions soient appliquées et respectées.

L'article L.143-2 prévoit le caractère automatique de l'amende, sans personnalisation aucune.

La disposition prévue distingue le cas de l'infraction primaire, du cas de la récidive aggravant la sévérité de la sanction pécuniaire.

La sanction administrative prévue est par ailleurs affranchie d'un délai de prescription et elle peut également être accompagnée d'une fermeture de chantier.

Le point 10 transpose le chapitre VI de la directive relatif à l'exécution transfrontalière de sanctions ou d'amendes administratives pécuniaires.

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

L'article 145-1 énonce le champ d'application du chapitre qui couvre 3 hypothèses : 1. lorsque le Luxembourg reconnaît et exécute sur son territoire une sanction pécuniaire ordonnée dans un autre Etat membre de l'Union européenne, 2. lorsque le Luxembourg adresse une telle demande à un autre Etat membre 3. la notification à un prestataire de service établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision rendue dans un autre Etat membre.

Les articles L.145-2 et L-145-3 définissent les notions de « décision » et de « sanction pécuniaire ».

L'article L.145-4, en désignant l'Inspection du travail et des mines comme autorité compétente, transpose l'article 14 de la directive exécution.

L'article L.145-5 (1) énonce les conditions de transmission d'une demande adressée au Luxembourg par un autre Etat membre.

Cet article transpose l'article 16 de la directive qui détaille les démarches à suivre en cas de demande d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision concernant une telle sanction ou amende administrative.

Cette demande doit être faite sans retard injustifié, au moyen d'un instrument uniforme.

La demande doit en outre contenir un certain nombre d'informations (la liste n'étant pas limitative).

L'article L.145-6 reprend les motifs de refus de notification, de non-reconnaissance et de non-exécution.

Cet article transpose l'article 17 de la directive qui dresse la liste des motifs pouvant être invoqués à l'appui d'un refus par l'autorité requise.

La liste des motifs énoncés est limitative et limitée au minimum nécessaire afin de ne pas mettre en péril la mise en œuvre des principes d'assistance et de reconnaissance mutuelle.

En effet, la reconnaissance des décisions infligeant une sanction ou une amende administrative et les demandes d'exécution d'une telle sanction ou amende doivent reposer sur le principe de la confiance réciproque.

L'article L.145-7 prévoit la suspension de la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière en cas de contestation ou de recours contre la sanction ou de l'amende administrative au cours de la procédure d'exécution ou de notification.

Cet article transpose l'article 18 de la directive exécution.

Les autorités de l'État requérant auront compétence pour connaître des contestations relatives à la décision faisant l'objet de la demande de notification ou d'exécution.

L'article L.145-8 transpose le paragraphe 3 de l'article 16 de la directive exécution. Il énumère les obligations à charge de l'autorité requise. Celle-ci prend toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la demande d'exécution dans un délai maximal d'un mois à compter de la réception de la demande. Elle informe par ailleurs l'autorité requérante soit des suites données à sa demande, soit des motifs invoqués pour justifier le refus d'exécuter ou de notifier la décision.

Il est précisé que la décision du Directeur de l'Inspection du travail et des mines n'est susceptible d'aucun recours.

Le nouvel article L.145-9 transpose l'article 19 de la directive en désignant l'Administration de l'enregistrement et des domaines comme autorité chargée du recouvrement des montants dus dans la monnaie de l'État membre requis.

La devise est celle de l'État membre requis.

Si la devise de l'État membre requérant est différente de celle de l'État membre requis, ce dernier convertit le montant de la sanction ou de l'amende dans sa propre monnaie au taux de change applicable au moment où la décision infligeant la sanction ou l'amende a été prononcée. Le recouvrement s'opère conformément aux règles en vigueur dans l'État membre requis.

L'article L.145-10 fixe les principes de transmission d'une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative adressée par le Luxembourg à un autre Etat membre tout en désignant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines comme autorité requérante compétente pour formuler une demande de notification, de reconnaissance et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative.

Le paragraphe 2 précise que si une demande a été adressée par le Luxembourg à un autre Etat membre aux fins de notification, de reconnaissance et d'exécution, celle-ci ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

Le paragraphe 3 prévoit une exception au paragraphe précédent lorsque l'Etat où l'exécution a été initialement sollicitée informe le Directeur 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.

Le point 11 modifie l'article L.211-29 afin de garantir l'égalité de traitement de l'employeur détachant des salariés sur le territoire par rapport à l'employeur résident en matière de tenue de registres sur le temps de travail des salariés.

Le point 12 modifie le paragraphe 1 de l'article L.614-6 du Code du travail afin de prévoir que dorénavant l'Inspection du travail et des mines peut non seulement prendre des mesures d'urgence en cas d'infractions aux dispositions légales concernant la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail, mais également en cas d'infractions en matière de droit du travail.

Dans le même ordre d'idées, la modification de l'article L.614-8 du Code du travail par le point 13 introduit la possibilité de fermeture de chantier par le directeur de l'Inspection du travail et des mines en cas de non-respect du droit du travail.

La modification du paragraphe 5 de l'article L.614-13 du Code du travail échelonne les amendes administratives selon le degré de gravité et charge l'Administration de l'Enregistrement du recouvrement de celles-ci.

Le point 14 procède à un échelonnement des amendes administratives selon l'infraction commise et charge l'Administration de l'Enregistrement du recouvrement de ces amendes.

L'article 2 modifie l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité de prix et la compétitivité des entreprises prévoyant l'introduction d'un badge social pour les salariés détachés au Luxembourg permettant de simplifier le contrôle du respect des dispositions légales applicables. Pour les autres salariés, la carte de sécurité sociale émise par le Centre commun de la sécurité sociale luxembourgeois tient lieu du badge social.

Fiche financière

Le projet de loi n'a pas d'impact sur le budget de l'Etat.