



# FEDIL

THE VOICE OF LUXEMBOURG'S INDUSTRY



# **Nouvelle législation concernant la sous-traitance dans le secteur de la construction**

**Club des entrepreneurs – 20 juin 2017**



**LABOUR LAW**

# 01

## Introduction

---

## A. Cadre légal

- Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services
- Principe de la libre prestation des services
- Protection des travailleurs détachés

## A. Cadre légal

- Transposition en droit national par la loi du 20 décembre 2002
- Application à tous les secteurs et pour toutes les activités
- Arrêt CJUE C-319/06 du 19 juin 2008 suivi d'une loi du 11 avril 2010
- Articles L.010-1 et L.141-1 ss. du Code du travail

## B. Révision du cadre légal

- **Directive d'exécution 2014/67/CE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014**
  - améliorer la mise en œuvre et l'application de la directive 96/71/CE
  - meilleure protection des travailleurs détachés
  - cadre juridique plus transparent et prévisible pour les prestataires
  - délai de transposition dans les États membres: 18.06.2016

## B. Révision du cadre légal

- Loi du 14 mars 2017 portant modification du Code du travail et 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;
- Mémorial A300 du 20.03.2017 → entrée en vigueur 24.03.2017
- Projet de révision des règles relatives au détachement présenté par la Commission européenne le 8 mars 2016

## **B. Révision du cadre légal**

- ❖ **Nouvelles obligations pour toutes les entreprises**
- ❖ **Nouvelles obligations dans le cadre des détachements**

# 02

**Nouvelles obligations pour  
toutes les entreprises**

---

Application généralisée à tous les salariés d'un certain nombre d'obligations de la directive sur les travailleurs détachés:

- A. Obligation d'inscrire le temps de travail journalier dans le « registre spécial »**
- B. Responsabilité conjointe et solidaire pour les rémunérations impayées dans les chaînes de sous-traitance**
- C. Introduction de la possibilité de procéder à la fermeture d'un chantier pour des manquements en matière de droit du travail**

# A. Registre sur le temps de travail

- **Extension de la liste des inscriptions au « registre spécial » (art. L.211-29.)**
  - heures supplémentaires
  - heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit
  - suppléments payés
  - ***NEW: le début, la fin et la durée du travail journalier***
- **Registre à présenter à la demande de l'ITM**
- **Absence de conditions de forme**

## B. Responsabilité dans les chaînes de sous-traitance

- **NEW:** *Mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire pour le paiement des salaires*
- **NEW:** *Titre VIII - Art. L.281-1. Code du travail:*  
*« Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance »*

## ▪ **Champ d'application**

- **Responsabilité conjointe et solidaire des**

- maîtres d'ouvrage: client ou acquéreur pour lequel les travaux sont réalisés &
- donneurs d'ordre: entrepreneur qui contracte avec un sous-traitant

- **Contrat d'entreprise**

- contrat entre un maître d'ouvrage et un entrepreneur

- **Contrat de sous-traitance**

- contrat entre un entrepreneur et un sous-traitant

*«La sous-traitance est l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un soustraité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage.» (Art. 1. de la loi du 23 juillet 1991)*

## ■ Procédure

### ➤ Hypothèse

- Irrégularités constatées par ITM chez PS (non-paiement des salaires / autres infractions)
- Information du MO/DO par ITM

### ➤ Obligation d'injonction

- Injonction de régulariser par MO/DO au PS
- Confirmation de la régularisation par PS ou
- Absence de régularisation (délai: 15 jours max.)

### ➤ Obligation d'information

- Information de l'absence de régularisation de l'ITM par MO/DO

- **Procédure (suite)**

- ❖ **Manquement aux obligations information – injonction**

- Responsabilité solidaire du MO/DO pour les dettes salariales du PS
- Responsabilité limitée à la durée du contrat de sous-traitance
- Amende administrative entre 1.000 et 5.000 € par salarié détaché (max. total 50.000 €)

## C. Fermeture de chantier

- **Arrêt du travail du salarié concerné**
  - violation flagrante de certaines dispositions en droit du travail - L.614-5.
  - danger imminent et grave pour la sécurité-santé - L.614-6.
  - danger ou risque de danger grave sécurité-santé –L.614-8.
- **Fermeture des lieux de travail**
  - danger ou risque de danger grave sécurité-santé - L.614-8.
  - **NEW**: infraction grave au droit du travail - L.614-8.
- **Amendes administratives entre 25 et 25.000 €**

# 03

**Nouvelles obligations dans le  
cadre des détachements**

---

## ❖ **Détachement de salariés**

### ➤ **Code du travail: Titre IV – Détachement de salariés (L. 141-1. ss)**

- **Un salarié détaché est un salarié ayant un contrat de travail avec un employeur non établi au Luxembourg, travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché pendant une durée limitée déterminée par un contrat de prestations de services.**

# ❖ **Contrat de prestation de services**

- **3 hypothèses de contrat de prestation transnationale**
  - dans le cadre d'un contrat entre entreprise détachante & bénéficiaire de la prestation
  - dans le cadre d'un groupe d'entreprises
  - dans le cadre de l'intérim ou prêt de main d'œuvre
- **Arrêt Cour d'appel 27 octobre 2016 sur le contrat de travail et le contrat de détachement**
- **Conditions du contrat de prestation**
  - objet ou activité précise
  - limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat
- **Nouveau contrat ayant un objet différent requis pour tout changement ultérieur**

# ❖ **Contrat de travail entre l'entreprise détachante et le salarié détaché**

- **Maintien du lien de subordination envers l'entreprise détachante**
  - L'entreprise détachante reste l'employeur pendant toute la durée du détachement
- **Maintien de la couverture sociale dans l'Etat d'origine (24 mois)**
- **Législation applicable à la relation de travail**
  - Loi indiquée au contrat de travail / Loi de l'Etat d'origine
  - Sauf: règles impératives de l'Etat d'accueil plus favorables

# ❖ Règles sociales impératives applicables au Luxembourg

- Dispositions d'ordre public
- L.010-1. et L.141-1. du Code du travail
- **Les dispositions sont d'ordre public si elles sont fixées par:**
  - des dispositions législatives, réglementaires ou administratives
  - des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale

## ❖ Règles sociales impératives applicables au Luxembourg

- durée du travail, temps de pause, repos journalier et hebdomadaire ;
- salaire social minimum ;
- congés payés et collectifs ;
- jours fériés légaux ;
- législation sur le travail intérimaire et prêt de main-d'œuvre ;
- mesures protectrices des jeunes et femmes enceintes resp. venant d'accoucher ;
- chômage intempéries et technique ;
- non-discrimination ;
- interdiction du travail clandestin ou illégal ;
- sécurité et santé sur le lieu de travail.

## ❖ Requalification des faux détachements

- **NEW:** en cas de doute sur la réalité du détachement, l'ITM réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires
  - L'appréciation se fait au cas par cas et tient compte des particularités de la situation
  - Listes non-limitatives de critères factuels énumérés par la directive 2014/67/UE
  - Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces critères factuels n'entraîne pas automatiquement la requalification

## ❖ Requalification des faux détachements

- Le détachement doit être limité dans le temps
  - 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 et de la nature de l'activité détachée - L.141-1. (3)

## ❖ Requalification des faux détachements

- **NEW:** L'entreprise détachante doit exercer une activité économique réelle et substantielle dans le pays d'origine
- L. 141. (5) et liste d'éléments à l'article 4 § 2 de la directive 2014/67/UE
  - le lieu du siège statutaire, de l'administration centrale, des bureaux, où l'entreprise paye ses impôts et cotisations sociales, est autorisée à exercer son activité ou affiliée à une chambre professionnelle ;
  - le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés;
  - le droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses salariés et avec ses clients ;
  - le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif ;
  - le nombre de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'État d'origine.

## ❖ Requalification des faux détachements

- **NEW:** Le travailleur détaché doit accomplir temporairement son travail dans un État membre autre que celui dans lequel il travaille habituellement
- L. 141. (5) et liste d'éléments à l'article 4 § 3 de la directive 2014/67/UE
  - les tâches détachées ;
  - la date à laquelle le détachement commence ;
  - conformité au règlement (CE) no 593/2008 (Rome I) et/ou à la convention de Rome ;
  - retour ou reprise prévue de son activité dans l'État d'origine après l'achèvement des travaux ou services détachés ;
  - la nature des activités ;
  - prise en charge par l'employeur détachant des frais de voyage, nourriture et hébergement
  - toute période antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur (détaché).

# ❖ Déclaration du détachement

- Information de l'ITM par l'entreprise détachante via « e-Détachement » ([www.itm.lu](http://www.itm.lu))
- Communication des éléments indispensables à l'obtention du badge social pour les salariés détachés:
  - coordonnées de l'entreprise et des salariés (noms, dates de naissance, nationalités, professions,...) ;
  - début, durée prévisible, lieux de travail et activités détachées ;
  - **NEW**: identité de la personne de référence pour assurer le lien avec l'administration
- Au plus tard à la date de commencement des travaux
- Mise à jour de la déclaration en cas de changement ultérieur

The screenshot shows the homepage of the Inspection du Travail et des Mines (ITM) website. The browser address bar displays 'http://www.itm.lu/home.html'. The website header includes the ITM logo and the slogan 'Protections du travail !'. A search bar is located in the top right corner. Below the header is a navigation menu with links for 'Accueil', 'Actualités', 'Plan du site', 'Liens', 'Newsletter', 'Vos réactions', and 'Contact'. A secondary menu on the right offers 'Aide', 'A propos du site', and 'Notice légale'.

The main content area is organized into several columns of boxes:

- ITM**: Contains links for 'Missions, Valeurs, Visions et Objectifs stratégiques', 'Structure', 'Relation avec d'autres organismes', 'Inspections', 'Rapports annuels', and 'Plans d'accès'.
- Droit du travail**: Lists 'Salaires minimum', 'Conventions collectives de travail', 'Durée du travail', 'Représentations des salariés', 'Occupation d'élèves et d'étudiants', 'Congés collectifs', and 'Les jours fériés légaux'.
- Sécurité - Santé**: Includes 'Construction', 'Produits dangereux', 'Acteurs sécurité', and 'Prévention des risques psychosociaux'.
- Formulaires**: Features 'Congé collectif du bâtiment et génie civil', 'Modèles-types de contrats', 'Modèles-types de lettres', 'Amiante', 'Communication de détachement de salariés', 'Procédures commodo/incommodo', 'Travail à temps partiel (Tableaux)', 'Travail de nuit', and 'Distinctions honorifiques'.
- Législation**: Links to 'Droit du travail', 'Sécurité Santé', and 'Détachement de Travailleurs'.
- Détachement**: Contains 'e-Détachement', 'Conditions types', and 'Contact international'. This box is circled in red.
- Autorisations Commodo**: Lists 'Autorisation requise?' and 'Conditions types'.
- FAQ**: Includes 'Droit du Travail'.

On the right side of the page, there are three additional sections:

- HEURES D'OUVERTURES**: Displays the unique number '247 - 76100' and opening hours: 'du lundi au vendredi de 8h30-12h00 13h30-16h30'.
- RAPPORT ANNUEL 2014**: Features a graphic with the text 'PROCÉDURES COMMODO/INCOMMODO' and 'TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (TABLEAUX)'.
- SITES LIÉS**: A blue box containing three links: 'Site e-Détachement', 'Site Elections sociales', and 'Site Sieveo'. This box is also circled in red.

The Windows taskbar at the bottom shows the system date as 09/09/2015 and the time as 10:06.

### Login

Français  Deutsch  English

Identifiant:  \*

Mot de passe:  \*

**Login**

 **Mot de passe oublié ?** **Inscription...**

---

e-Détachement Badge Social v2.01  Manuel d'utilisateur: 

**Entreprise : Musterfirma (424)** ☐ ✕

(\* : champ obligatoire)

No:

Nom:  \* Raison sociale:  \* (S.A., s.à.r.l., ...) i

Matricule social:  \* i

Code NACE:  \* i

---

**Adresse**

Rue:  \* No.:  \*

Code postal:  Localité:  \* Pays:  \* i

---

**Contact**

Dirigeant:  Fonction:  (gérant, administrateur, ...)

Tél.:  Email:  i

---

**Documents à fournir**

**TVA:**  Dispense ?  **Classes moyennes:**  Dispense ?

Identifiant:  (LU-----) No. notification:  (C-----/)

Document(s):  i (\*) i Document(s):  i \* i

i

✕ ✎ 📄

Salarié : MUSTERMANN Tom (3065)



(\* : champ obligatoire)

No:	<input type="text" value="3065"/>	Entreprise:	<input type="text" value="424"/>	<input type="text" value="Musterfirma"/>			
Badge code:	<input type="text" value="CMD-74804"/>						
Badge impression:	 (Veuillez imprimer le badge en format A4 ici)						
Nom:	<input type="text" value="MUSTERMANN"/>	*	Prénom:	<input type="text" value="Tom"/>	*		
	<input type="radio"/> féminin <input checked="" type="radio"/> masculin *						
Né(e) le:	<input type="text" value="07/11/1970"/>	*	(jj/mm/aaaa)				
Matricule de séc. sociale:	<input type="text" value="19701107001"/>	*					
Qualification:	<input type="text" value="Peintre"/>	*					
Profession exercée:	<input type="text" value="Peintre"/>	*					
Travail exercé:	<input type="text" value="Peinture"/>	*					
Travailleur intérimaire de l'entreprise:	<input type="text"/>						
Nationalité:	<input type="text" value="Luxembourg"/>	*					
A1 (E101):			*	Certificat d'aptitude de travail:			*
Contrat de travail:			*	Permis de travail:			*

---



### Détachement : Travaux de peinture (668) ☐ ✕

(\* : champ obligatoire)

No.:  Entreprise:

Statut:

Début:  \* Fin:  \* (jj/mm/aaaa)

Type de prestation:  \*

Rue:  \* No.:  \*

C. postal:  Localité:  \*

Salariés à détacher:

\*

  

---

  

# Specimen Badge social



Grand-Duché de Luxembourg

## Badge Social e-Détachement

Nom: MUSTERMANN Tom  
Né le: 07/11/1970  
Code: CMD-74804  
Entreprise: Musterfirma



Prière de porter ce badge sur soi durant chaque détachement au Luxembourg.

Inspection du Travail et des Mines  
3, rue des primeurs  
L-2361 Strassen  
Service détachement: +352 247 86232

## ❖ Déclaration du détachement

- **NEW:** Obligation de contrôle du côté de l'entreprise d'accueil
  - Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés doit vérifier que ce dernier a rempli ses obligations en matière de déclaration du détachement et de désignation d'une personne de référence – Art. L .142-2. (2)
  - La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de son obligation de vérification est passible d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 € par salarié détaché (max. total 50.000 €) – Art. L.143-2.
  - Conseil pratique: garder une preuve d'avoir fait la demande auprès du prestataire

## ❖ Dépôt des documents du détachement

- Dépôt des documents par l'entreprise détachante via « e-Détachement »
- Remplace le dépôt auprès d'une « personne physique détentrice »
- **NEW:** Traduction des documents

## ❖ Dépôt des documents du détachement

- **Liste élargie de documents à produire:**
  - Attestation Ministère des Classes Moyennes (si besoin)
  - No. de TVA luxembourgeois
  - A1
  - Contrats de travail
  - Contrat de mise à disposition (si applicable)
  - Attestation de conformité de la relation de travail par rapport aux directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée (délivrée par l'Etat d'origine)
  - Documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés

## ❖ Dépôt des documents du détachement

- **Liste élargie de documents à produire (suite):**
  - *NEW*: fiches de salaires et preuves de paiement pour toute la durée du détachement ;
  - *NEW*: les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour cette durée ;
  - *NEW*: copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché ;
  - *NEW*: une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents

## ❖ **Recours en justice**

- **Action intentée par le salarié détaché**
  - devant les juridiction d'un autre Etat
  - **NEW:** devant les juridictions luxembourgeoises
  - **NEW:** par intervention dans l'instance engagée par un syndicat
- **New: Action intentée par un syndicat**
  - la violation de la législation sur le détachement porte préjudice aux intérêts collectifs
  - information du salarié
  - absence d'opposition expresse (15 jours)

## ❖ Sanctions

### ➤ *NEW*

- Amendes entre 1.000 et 5.000 € par salarié détaché (max. total 50.000 €)
- Cessation des travaux pour les cas d'infractions graves
- Sanctions prononcées par le Directeur de l'ITM qui prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur
- Renforcement de la collaboration entre ministères et administrations
- Système de reconnaissance et d'exécution transfrontalière des sanctions

# ❖ Proposition de directive modifiant la directive 96/71/CE

- Conditions de rémunération identiques à celles des travailleurs domestiques
- Toute la législation du travail si la durée du détachement dépasse 24 mois
- Principe de l'égalité de traitement en matière de travail intérimaire
- Possibilité d'imposer aux sous-traitants les mêmes règles de rémunération que celles qui lient le contractant principal
- Conventions collectives d'application générale dans tous les secteurs économiques



*7, rue Alcide de Gasperi  
Luxembourg-Kirchberg  
Boîte postale 1304  
L-1013 Luxembourg*

*fedil@fedil.lu  
tel: +352 43 53 66-1  
fax: +352 43 23 28  
www.fedil.lu*