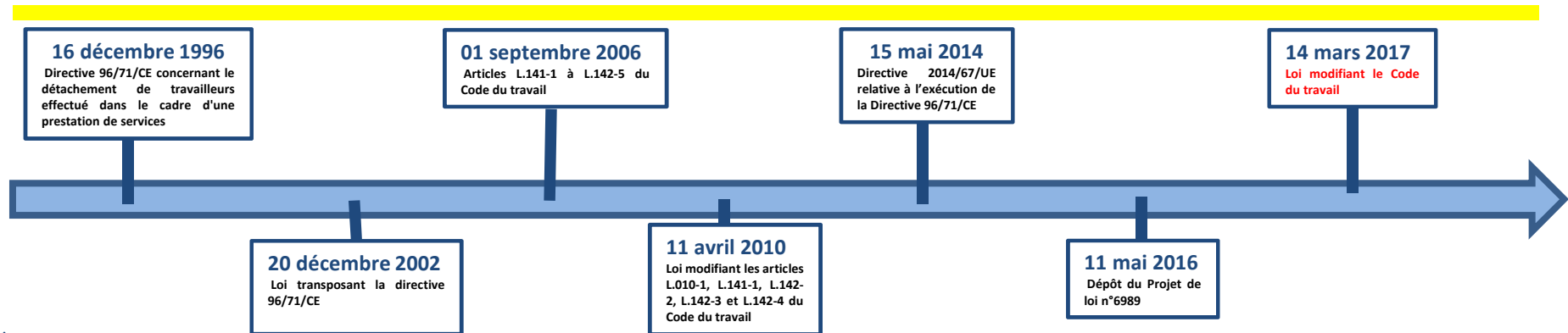




Le détachement de salariés au Luxembourg

**Luxembourg:
Système de déclaration détachement « Badge Social »**

Objectifs de la Directive « Détachement »:



❖ Objectifs :

- Suppression des obstacles à la **libre circulation des prestations de services**;
- **Invitation aux entreprises à détacher des salariés** en vue d'effectuer un travail à **titre temporaire** sur le territoire d'un Etat membre autre que celui auprès duquel ils accomplissent habituellement leur travail;
- Mise en place d'un « **noyau dur** » de **règles impératives de protection** fixées par l'Etat membre sur le territoire duquel le travail est exécuté;
- **Application territoriale du droit du travail national** ainsi que la législation sur la sécurité et la santé à toutes les entreprises détachantes;
- **Protection des droits des salariés détachés**;
- Promotion d'une **concurrence loyale** et lutte contre le **dumping social**.

Détachement: Evolution

Hier	Aujourd'hui	Demain
<p>Directive 96/71/CE a été transposée en droit national par la loi du 20 décembre 2002 :</p> <ul style="list-style-type: none">• « noyau dur » de règles impératives de protection,• promotion de la prestation de services,• garantissant aux travailleurs détachés les conditions de travail et d'emploi applicables dans les pays détachés,• ...	<p>Directive 2014/67/UE a été transposée en droit national par la loi du 14 mars 2017:</p> <ul style="list-style-type: none">• Renforcement des pouvoir de contrôles et de sanctions de l'ITM,• Plus grande protection du salariés détachés,• P.ex. pointages, fiches de salaires, preuve de paiement, action en justice par les syndicats, responsabilité solidaire du maître d'ouvrage,• ...	<p>Discussions futures sur les problèmes non-résolus:</p> <ul style="list-style-type: none">• Faux indépendants (ne sont pas assujetti à la loi),• Accords entre salariés et entreprises détachantes sur salaire; pas de détection d'infraction possible,• Pression faite par le patron pour rembourser une partie du salaire; pas de détection possible par l'inspection,• Quid des détachements de salariés qui sont occupés par des entreprises établies non-EU,• Quid transport routier,• Changements et l'innovation technologiques, développement économique et les nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail, ...• Formation des inspecteurs,• Langues.

!!! Renforcement de la lutte contre le « Dumping social » !!!

Dispositions d'ordre public

❖ Article L.010-1 du Code du travail

Dispositions d'ordre public applicables à **tous les salariés** qui exercent une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

1. **Contrat de travail écrit;**
2. **Salaire social min. et adaptation automatique du salaire** à l'évolution du coût de la vie;
3. **Durée du travail**, temps de pause, repos journalier et repos hebdomadaire;
4. **Congé payé;**
5. **Congés collectifs;**
6. **Jours fériés légaux;**
7. Réglementation du **travail intérimaire** et du **prêt de main-d'œuvre**;
8. Réglementation du **travail à temps partiel et à durée déterminée**;
9. Mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des **jeunes**, des **femmes enceintes** et des femmes venant d'accoucher;
10. Réglementation sur la **non-discrimination**;
11. **Conventions collectives de travail**; (entreprise + obligation générale)
12. **Chômage intempéries** et chômage technique;
13. Réglementation sur le **travail clandestin ou illégal**;
14. **Sécurité et la santé** des salariés sur le lieu de travail.



Exceptions aux dispositions d'ordre public

❖ Article L.141-1 du Code du travail



Exceptions aux dispositions d'ordre public applicables aux salariés détachés qui exercent une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg

Exceptions à l'article L.010-1 du Code du travail

- 1. Contrat de travail** (Attestation de conformité à la Directive 91/533/CE)
- 2. Réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée**
(Attestation de conformité à la Directive 97/81/CE et à la Directive 1999/70/CE)
- 3. Conventions collectives de travail d'entreprise**
- 4. L'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie s'applique uniquement :**
 - par rapport au **salaire social minimum légal** ou
 - par rapport aux taux de salaires **minima applicables** dans une convention collective d'obligation générale.

Exceptions en matière de détachement

❖ Article L.141-1 du Code du travail

Déclaration de détachement obligatoire pour tous les secteurs économiques, sauf pour: -> les salariés de la marine marchande maritime



❖ Article L.141-2 du Code du travail

En cas de détachement de salariés dans le cadre de **travaux de montage initial ou de première installation d'un bien** (ex.: installation d'une cuisine) :

- le point 2 (**salaire social minimum et adaptation automatique des salaires**) et le point 4 (**congé annuel**) de l'article L.010-1 **ne s'appliquent pas**
- **à condition** que la durée du détachement n'excède pas **8 jours** calendrier sur une période de référence de 12 mois

La dérogation précitée ne s'applique pas aux activités du domaine de la **construction**

Salariés détachés

❖ Article L.141-1 du Code du travail

Définition du salarié détaché:

Tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg pendant une durée limitée déterminée.



Conditions du détachement :

1. une **relation de travail** entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant la période de détachement;
2. un **contrat de prestations de services** portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat précité.

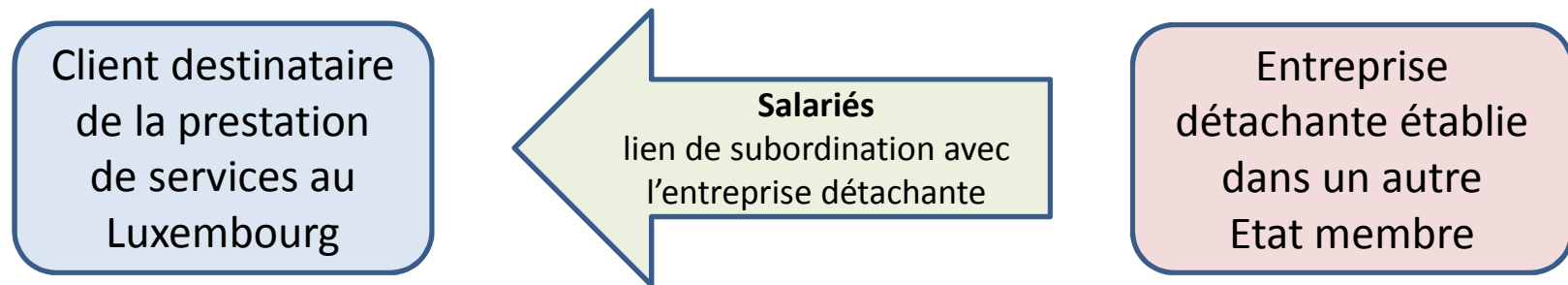
Les dispositions en matière de détachement de salariés **ne s'appliquent pas aux indépendants.**

Détachement de salariés

❖ Article L.141-1 Code du travail

Définition du détachement de salariés:

- le détachement d'un salarié pour le compte et sous la direction des entreprises, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre d'un **contrat** conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la **prestation de services** établi ou exerçant son activité au Luxembourg;

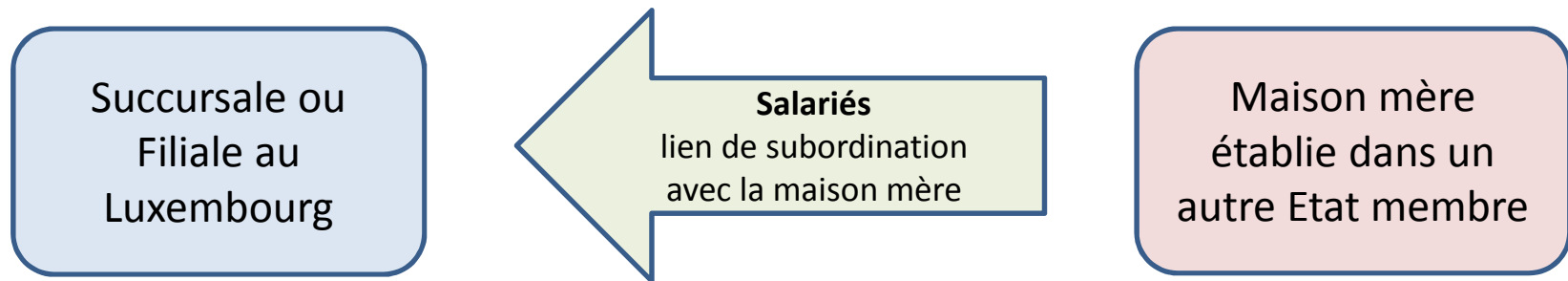


Détachement de salariés

❖ Article L.141-1 Code du travail

Définition du détachement de salariés:

- le détachement d'un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans une entreprise appartenant au **groupe** dont fait partie l'entreprise d'envoi;

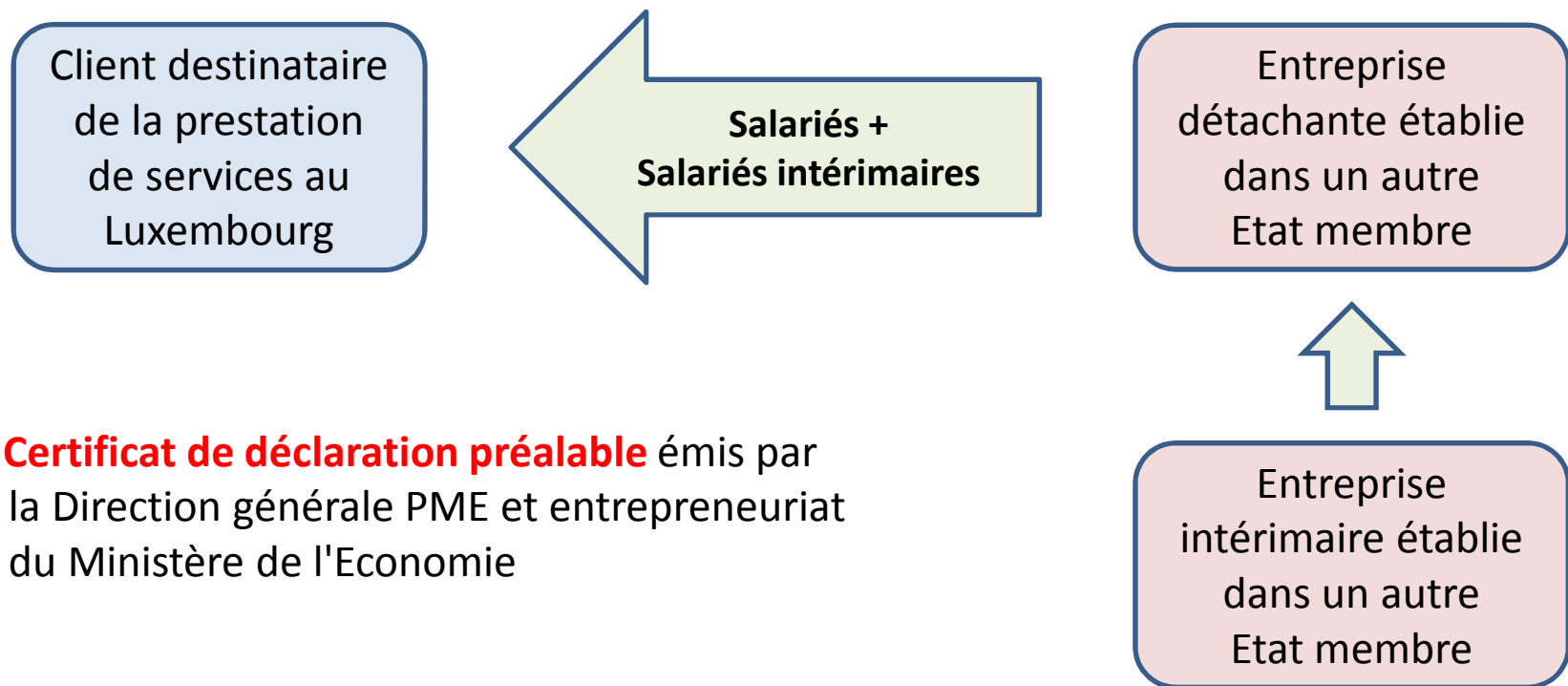


Détachement de salariés

❖ Article L.141-1 Code du travail

Définition du détachement de salariés:

- le détachement par une entreprise **intérimaire** ou dans le cadre d'un **prêt de main-d'œuvre**, d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.



- **Certificat de déclaration préalable** émis par la Direction générale PME et entrepreneuriat du Ministère de l'Economie

Obligations de l'entreprise détachante

❖ Article L.142-2 du Code du travail

➤ **Déclaration de détachement** : <https://guichet.itm.lu/edetach/>

- au plus tard dès le commencement des travaux au Luxembourg
- **uniquement** sur la **plateforme électronique « e-détachement »** :



➤ **Informations** à communiquer à l'ITM: L.142-2

1. les **données d'identification** de l'employeur détachant et de son représentant effectif;
2. *les données d'identification du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre au Lux.;*
3. l'**identité et l'adresse au Luxembourg** de la personne morale ou physique déterminée librement par l'entreprise détachante, qui sera la **personne de référence** pour communiquer avec l'ITM, l'ADA et la Police grand-ducale;
4. la **date de début** et la **durée prévue du détachement**, conformément au contrat de prestation de services;
5. le ou les **lieux de travail au Luxembourg** et la durée prévisible des travaux;
6. les **noms, prénoms**, dates de naissance, nationalité et professions des **salariés**;
7. 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**.

➤ **Documents** à communiquer à l'ITM: L.142-3

1. la copie du **contrat de mise à disposition**, le cas échéant;
2. le **certificat de déclaration préalable** délivré par la Direction générale PME et entrepreneuriat du Ministère de l'Economie;
3. l'original ou la copie certifiée conforme du **formulaire A1**;
4. le **certificat de TVA** délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines;
5. soit une **attestation de conformité** à la directive 91/533/CEE ou bien la copie du **contrat de travail**;
6. une **attestation de conformité** délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège concernant le **travail à temps partiel** et concernant le **travail à durée déterminée**;
7. les documents officiels attestant les **qualifications professionnelles** des salariés;
8. *une copie du **certificat médical d'aptitude au travail**;*
9. *les **fiches de salaires**, les **preuves de paiement** et les **pointages** indiquant le **début**, la **fin** et la **durée du travail journalier** pour toute la durée du détachement;*
10. *une copie de l'**autorisation de séjour** pour le ressortissant de pays tiers;*

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

Badge social

❖ Déclaration sur la plateforme électronique « e-détachement » :

<https://guichet.itm.lu/edetach/>

- Cette déclaration permet à l'entreprise détachante de faire imprimer un **badge social** pour le salarié détaché.
- Ce badge social sera **valable** pour la période de détachement concernée ainsi que pour toutes les **futures périodes** de détachements à venir.
- Ce badge social ne constitue **pas une autorisation** pour travailler au Luxembourg.
- Le **code QR** contient toutes les informations sur la personne détachée et sur la société détachante et permet ainsi de faciliter le contrôle.
- Les **documents requis** doivent être joints à l'ITM via la plateforme électronique.



Droits des salariés détachés

❖ Article L.143-1 du Code du travail

En cas de litige, pour faire valoir leurs droits aux conditions de travail les salariés détachés peuvent :



- intenter une action en justice devant les **juridictions luxembourgeoises** compétentes, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément au **Règlement CE n°44/2001** du 22 décembre 2000 concernant la **compétence judiciaire**.
- intenter une action devant les tribunaux de l'État membre :
 - où il a son **domicile**; ou
 - où le salarié **accomplit habituellement son travail** (ou du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail); ou
 - lorsque le salarié n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays (**salarié mobile**), devant le tribunal du **lieu** où se trouve ou où se trouvait **l'établissement** qui a embauché le salarié.

Droits des salariés détachés par action en justice des syndicats

❖ Article L.143-1 du Code du travail

Les organisations syndicales (OGBL, LCGB, ALEBA) peuvent :



exercer devant les **juridictions civiles ou administratives**, les droits reconnus aux salariés détachés (même après avoir quitté le Luxembourg), **à moins** que ceux-ci s'y **opposent** expressément, selon la **procédure** suivante:

- le **salarié est informé** par l'organisation syndicale de l'action en justice envisagée par lettre recommandée;
- cette lettre précise la nature et **l'objet de l'action** envisagée et indique que :
 - le **salarié peut s'opposer dans un délai de 15 jours** à compter de la réception de la lettre;
 - le **syndicat peut lui-même exercer les voies de recours**;
 - le **salarié peut à tout moment intervenir** dans l'instance engagée par le syndicat.

Lorsqu'une action en justice est intentée par le salarié détaché:

- les **syndicats peuvent toujours intervenir** dans l'instance **en cas de litige collectif, sauf désaccord écrit** par le salarié concerné.

Autorités de contrôle

❖ Article L.142-1 Code du travail

Autorités de contrôle :

Les infractions sont recherchées et constatées par les agents de :

- **Inspection du travail et des mines (ITM);**
- **Administration des douanes et accises (ADA); et**
- **Police grand-ducale.**



Les **rapports** relatifs aux infractions établis par l'ADA et la Police sont **transmis à l'ITM**.



GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Administration des douanes et accises

**ITM est l'autorité nationale compétente
en matière de détachement**

Bureau de liaison luxembourgeois

❖ Article L.142-1 Code du travail

Bureau de liaison luxembourgeois :

Pour assurer l'efficacité pratique du système, la directive 96/71/CE prévoit l'établissement d'une **coopération entre les États membres** en matière d'information en ce qui concerne le détachement de salariés.

Dans le cadre de cette coopération, les États membres ont désigné des bureaux de liaison et des autorités compétentes **pour assurer la surveillance des conditions de travail** et d'emploi.

Ces bureaux de liaison servent **d'interlocuteurs et de points de contact** pour les autorités des États membres, pour les entreprises détachant des salariés, ainsi que pour les salariés détachés eux-mêmes.

ITM = Bureau de liaison luxembourgeois (BLL)



Coopération ITM - ADA

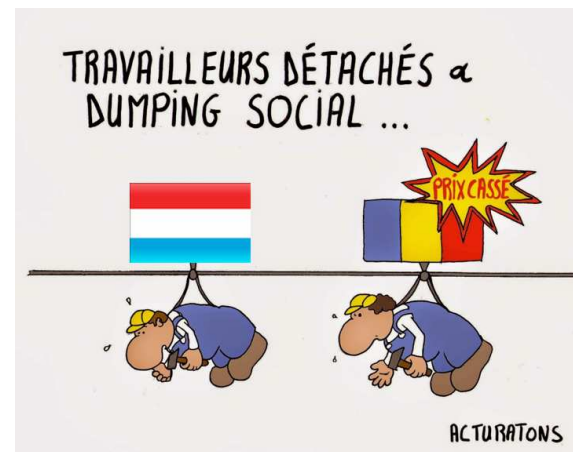
❖ Coopération ITM – ADA (Administration des Douanes et Accises)

Début : 01.08.2016



Objectifs :

1. contribuer à l'élaboration d'un système de contrôle efficace et efficient
2. intensifier les contrôles en matière de détachement de salariés
3. lutte contre le dumping social
4. favoriser la concurrence loyale
5. protéger les droits des salariés détachés



Détachement: Renforcement des coopérations

		Inspection du travail et des mines	Administrations des douanes et accises
Court terme	Détachement de salariés	Déclaration détachement (Informations / Documents)	
		Injonction Amende administrative	Transmission des informations à l'ITM
	Travail illégal (Convention Police)	Titre de séjour (Informations / Documents)	
		Amende administrative	Transmission des informations à l'ITM
Moyen terme	Durée de travail (Transport routier)	Temps de travail, incluant notamment le temps de conduite, le temps de repos et le temps de pause	Temps de conduite Temps de repos Temps de pause
	Travail clandestin (Nouvelle loi ?)	Salarié sait que sa situation est irrégulière en matière de sécurité sociale ou d'impôts	Autorisation d'établissement
Long terme	Sécurité au travail	Evaluation des risques, Salarié désigné, Equipement de protection individuelle / collective, Prescriptions minimales sur les chantiers temporaires ou mobiles (Avis préalable), etc.	
	Etablissements classés	Autorisation d'exploitation: Appareils de levage, Ascenseurs, Stockage de gaz, etc.	

Contrôle en matière de détachement de salariés

❖ Contrôle sur le lieu de travail au Grand-Duché de Luxembourg

-> Constatation du commencement des travaux et de la présence des salariés détachés

-> Si l'activité au Luxembourg a été entamée :

- L'agent de contrôle relève les **données d'identification de l'entreprise détachante**, de la **personne de référence** ainsi que celles des **salariés détachés** et vérifie la présence éventuelle des **documents requis** en utilisant la fiche de contrôle.
- Les pièces d'identité, les badges sociaux et les documents présentés sur place sont **photographiés** et joints par la suite au sein de l'application e-détachement.

En cas de présence des salariés détachés:

- Et à défaut de déclaration de détachement avec la personne de référence
et/ou
 - à défaut d'avoir notifié l'ensemble des documents requis à l'ITM
- une injonction est notifiée à l'entreprise détachante, qui est tenue de faire parvenir les documents à l'ITM endéans un délai de 15 jours.

Sanctions administratives

❖ Sanctions administratives en cas de non respect des dispositions en matière de détachement

Art. L.143-2 du Code du travail :

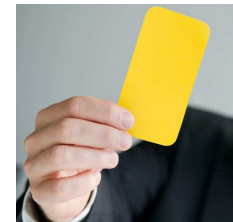
Les infractions aux articles L.142-2 (**déclaration de détachement**), L.142-3 (**notification des documents requis**) et L.281-1 (**responsabilité solidaire du maître d'ouvrage**) sont passibles d'une amende administrative entre **1.000 et 5.000 euros par salarié détaché** et entre **2.000 et 10.000 euros en cas de récidive** dans le délai de 2 ans à compter de la notification de la 1^{ère} amende.

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

L'amende administrative est prononcée par le directeur de l'ITM après constatation de l'infraction par un des agents de contrôle (ITM, ADA et Police) et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L.614-13 du Code du travail.

La **cessation des travaux** peut être prononcée par le directeur de l'ITM **en cas d'infractions graves** aux articles L.142-2, L.142-3 et L.281-1.

Pour fixer le montant de l'amende ou pour prononcer la cessation des travaux, le directeur de l'ITM prend en compte les **circonstances** et la **gravité du manquement** ainsi que le **comportement de son auteur**.



Obligations du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre

❖ Obligation de vérification du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre

Art. L.142-2 du Code du travail (Obligation de vérification) :

Le maître d'ouvrage (MO) ou le donneur d'ordre (DO) qui contracte avec une entreprise détachante (ED) est tenu de **vérifier** auprès de ce dernier et, le cas échéant auprès du sous-traitant direct ou indirect (ST) qu'il a au plus tard dès le commencement du détachement :

- 1) adressé la **déclaration de détachement** via la plateforme électronique à l'ITM
- 2) indiqué qui est la **personne de référence** qui est chargée de communiquer avec l'ITM

Solution:

Demande par écrit (e-mail ou courrier) du MO à ED afin d'obtenir ces 2 informations

Art. L.143-2 du Code du travail (Sanctions) :

En cas de méconnaissance par le MO ou le DO d'une des **2 obligations de vérification**, le MO ou le DO est passible d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros par salarié détaché et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai de 2 ans à compter de la notification de la 1^{ère} amende.

Responsabilité solidaire du maître d'ouvrage

❖ Responsabilité solidaire du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre

Art. L.281-1 du Code du travail :

Le maître d'ouvrage (MO) ou le donneur d'ordre (DO) qui contracte avec une entreprise détachante (ED) est tenu à une **obligation d'information** envers l'ITM.

Lorsque le MO/DO est informé par l'ITM du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel ou de toute autre infraction de l'article L.010-1, il enjoint par lettre recommandée à l'ED/ST de faire cesser sans délai cette situation (**obligation d'injonction**).

L'ED/ST doit confirmer la régularisation de la situation au MO et en copie à l'ITM endéans un délai de 15 jours.

Sanctions:

En cas de manquement à ses **obligations d'injonction et d'information**, le MO/DO est passible d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros par salarié détaché et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai de 2 ans à compter de la notification de la 1^{ère} amende, sauf si le MO/DO est un particulier.

La responsabilité solidaire du MO/DO est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le MO/DO et son cocontractant ou ST.

Exécution transfrontalière des sanctions

❖ Exécution transfrontalière des sanctions et amendes adm. pécuniaires

Art. L.144-1 du Code du travail :

Au cas où une autorité compétente d'un Etat membre n'est **pas en mesure de procéder à l'exécution d'une sanction ou amende** conformément à son droit national, cette dernière **peut faire** reconnaître et faire **exécuter** lesdites sanctions et amendes **par** l'autorité compétente d'un **autre Etat membre**.

Pour les **entreprises** qui sont **établies au Lux.** et qui ont été **sanctionnées à l'étranger**, l'autorité compétente d'un autre Etat membre peut adresser une demande d'exécution de la sanction ou de l'amende à l'ITM en vue de son exécution au Lux.

Pour les **entreprises** qui sont **établies à l'étranger** et qui sont **sanctionnées au Lux.**, l'ITM peut adresser une demande d'exécution d'une sanction ou d'une amende infligée à titre définitif à l'autorité compétente d'un autre Etat membre en vue de son exécution.

Sanction ou amende administrative pécuniaire:

Par sanction ou amende adm. pécuniaire, on entend une obligation de payer toute somme d'argent, y compris les frais afférents à la procédure judiciaire ou administrative ayant conduit à la **décision infligeant à titre définitif** cette sanction ou amende.

Matière de contrôle: Dumping social

L'ITM a son propre texte de loi repris dans le code du travail au Livre VI:

Travail clandestin

L.571-1:

- **uniquement pour les salariés**
- Droit d'établissement
- Classes moyennes exécution à travers la Douane et accises

Travail illégal

L.572-1:

- Ressortissant de pays tiers **hors UE** qui sont sans titre de séjour

Conditions de travail

L.211-1 Durée de travail

L.221-1 Salaires

L.233-1 Congés

- **Tous**

Détachement de salariés vers le Luxembourg

L.141-1:

- badge social,
- déclaration de détachement,
- contrôle salaires,
- durée de travail et congés

Sécurité et santé sur les

lieux de travail

L.311-1: Sécurité

L.321-1: Santé

- **Tous**

1. **Inspection du travail:** Salaires, congés, détachement de salariés, durée de travail ...
2. **Douanes et Accises:** Détachement et Autorisations d'établissements
→ Parquets
3. **Police:** Emploi de ressortissants de pays tiers sans titre de séjour
→ Parquets
4. **ADEM:** Abus divers p.ex. aides au réemploi, indemnités de chômage
5. **Centre commun de la Sécurité Sociale:** Affiliations, cotisations
6. **Contributions directes:** Impôts
7. **Classes moyennes:** Autorisations d'établissements
8. **Enregistrements:** TVA
9. **Environnement:** Autorisations
10. **Médecine du travail:** Certificat d'aptitude au travail p.ex. poste à risques

Réflexions à faire:

Adaptation des législations existantes en matière de collaborations interministérielles et administratives

→ **Echange de données, parquets, ...**

Dumping social

Travail clandestin: Code du travail

Travail clandestin (Art. L.571-1 et suivants du Code du travail)

❖ Employeur qui :

- a) travaille sans autorisation d'établissement L.571-1 (2) p1 / Police, ADA
- b) a recours à une société ou une personne qui ne dispose pas d'une autorisation d'établissement L.571-2 p1 / Police, ADA
- c) engage un salarié (ou faux indépendant) pour un travail pour lequel il ne dispose pas d'autorisation d'établissement L.571-2 p2 / Police, ADA

❖ Salarié (ou faux indépendant) qui :

- d) sait que son employeur n'a pas déclaré ses revenus auprès de la sécurité sociale ou bien auprès de l'Adm. des contr. directes L.571-1 (2) p2 / Police, ITM

❖ Sanctions :

- a) emprisonnement 8 jours à 3 ans et amende de 251 à 125.000 € (pers. physiques)
- a) amende de 500 à 250.000 € (personnes morales)
- b) c) d) amende de 251 à 5.000 €

Travail illégal : Ressortissants de pays tiers

❖ Ressortissants de pays tiers qui n'ont pas de titre de séjour

- En cas d'embauche d'un auprès d'un employeur établi au Luxembourg
- Nationalité d'un Etat non membre de l'UE ou de l'EEE (Norvège, Liechtenstein, Islande, Suisse)
- Ressortissant de pays tiers ne dispose pas d'un titre de séjour
- **Compétence: ITM, Police grand-ducale, ADA**

❖ Ressortissants de pays tiers qui ont un titre de séjour dans un autre Etat membre et qui sont embauchés au Luxembourg

- En cas d'embauche auprès d'un employeur établi au Luxembourg
- Ils doivent disposer d'une autorisation de travail (art. 50 de la loi du 29.08.2008)
- **Compétence: Police grand-ducale**

❖ Ressortissants de pays tiers qui ont un titre de séjour dans un autre Etat membre et qui sont détachés sur le territoire luxembourgeois

- En cas de détachement, les ressortissants de pays tiers peuvent séjourner et travailler durant 3 mois au Luxembourg (art. 48 de la loi du 29.08.2008)
- A partir du 4^{ème} mois, les salariés détachés doivent disposer d'un titre de séjour du MAE
- Période de référence = 1 année
- **Compétence: Police grand-ducale** / Déclaration de détachement : ITM, ADA et Police

Travail illégal : Traite des êtres humains

❖ Traite des êtres humains

à établir moyennant un **faisceau d'indices** :

➤ **Indicateurs relatifs aux documents d'identité**

- ne pas être en possession du titre de séjour,
- ne pas pouvoir disposer de ses propres documents d'identité ou de voyage,
- disposer de faux documents d'identité.

➤ **Indicateurs relatifs aux conditions de travail**

- obligation de travailler durant des périodes anormalement longues,
- les conditions de travail et les dispositions de la sécurité et la santé ne sont pas respectées.

➤ **Indicateurs relatifs au lieu et aux conditions matérielles**

- travail effectué dans des locaux insalubres,
- inadéquation entre l'espace de travail et le nombre de salariés.

➤ **Indicateurs relatifs aux revenus des salariés**

- disposer d'un salaire inférieur à celui des salariés réguliers,
- paiement au noir.

SWOT - Détachement: Stengthness – Weakness – Opportunities - Threaths

Strengthness - Forces:

- Le secteur de l'industrie est un des premiers domaines politiques communs de la Communauté économique européenne et a ses racines dans le traité de Rome.
- L'industrie est une pierre angulaire du processus d'intégration européenne et est étroitement lié à la création et à l'achèvement du marché intérieur.
- Le secteur de l'industrie génère à la fois la croissance économique et l'emploi.
- Réduction des obstacles administratives et augmentation de contrôles efficaces et efficaces.
- Échange de pratiques nationales de contrôle et de coopération dans la lutte contre la fraude.
- Échange d'informations sur les infractions entre autorités nationales, européennes et internationales.

Weakness - Faiblesses:

- Beaucoup de sous-traitance dans le domaine de l'industrie. Difficile à contrôler.
- Taux d'accidents élevé du aux interactions différentes des sous-traitants.
- Règles de sécurité et santé sont appliqués différemment.
- Faux indépendants. Grand problème – Dumping social!
- Besoin d'un ensemble commun de règles, y compris:
 - des règles claires;
 - des règles qui sont exécutoires;
 - des règles contrôlables.

Opportunities - Opportunités:

- Protection des droits sociaux des travailleurs dans le secteur.
- Conditions de travail décentes.
- Travailleurs motivés et sains.
- Concurrence loyale dans le secteur.
- Qualifications harmonisées et formation continue pour les conducteurs.

Threaths - Dangers:

- Démotivation des salariés.
- Problèmes de recrutement! Qualifications spécialisées!
- Problèmes de santé, frustrations, départs anticipés, risques psychosociaux.
- Vigilance restreinte sur le lieu de travail - Risque d'accidents.
- Utilisation abusive du droit du travail, temps de travail, périodes de repos.
- Dumping social – Concurrence déloyale.

Adaptations futures éventuelles?

Adaptations: Oui – Non ?

**Est-ce que je veux
renforcer la directive
de détachement?**

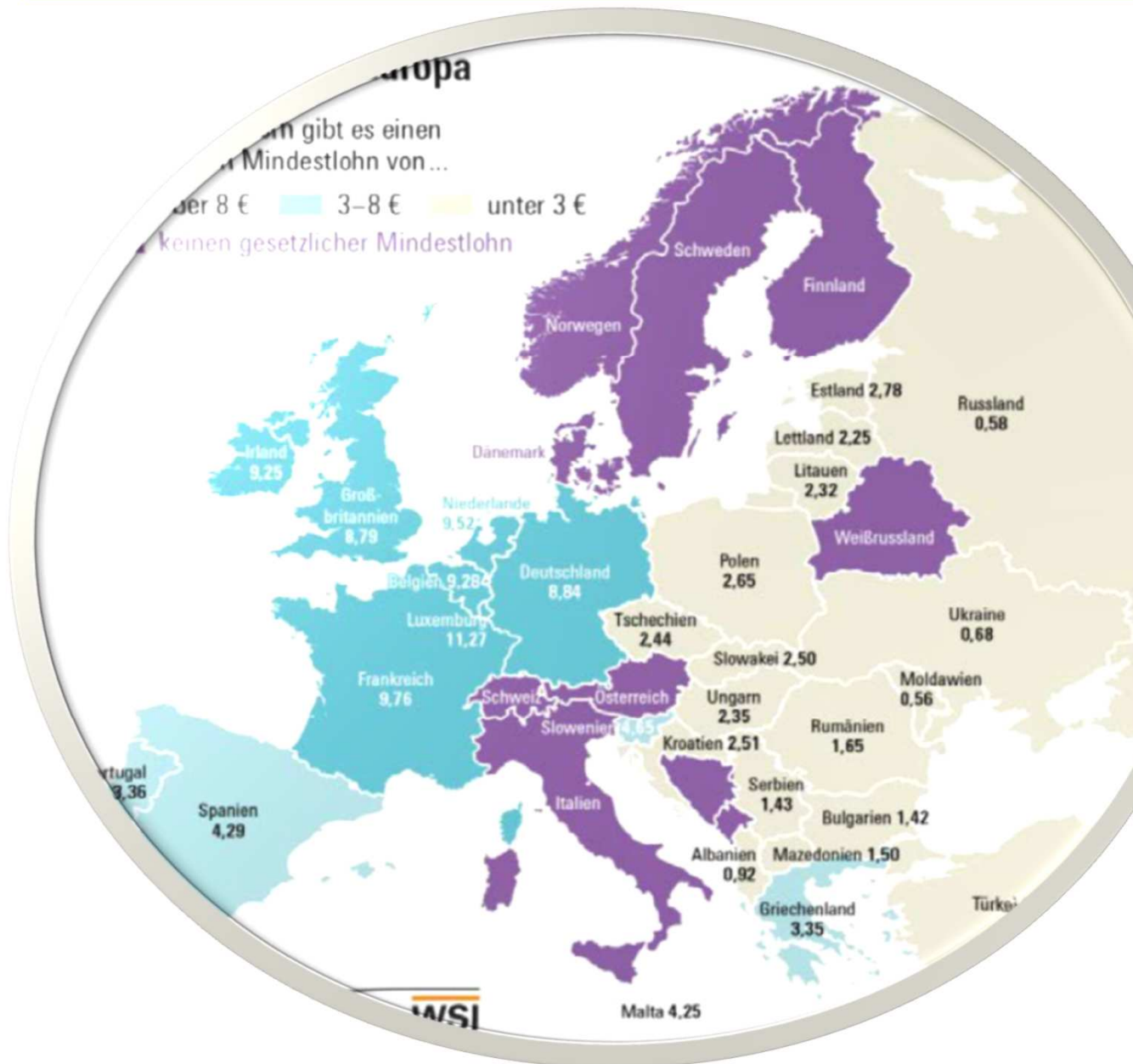
**Est-ce que je veux
alléger la directive de
détachement?**



! Une administration exécute les lois en vigueur !



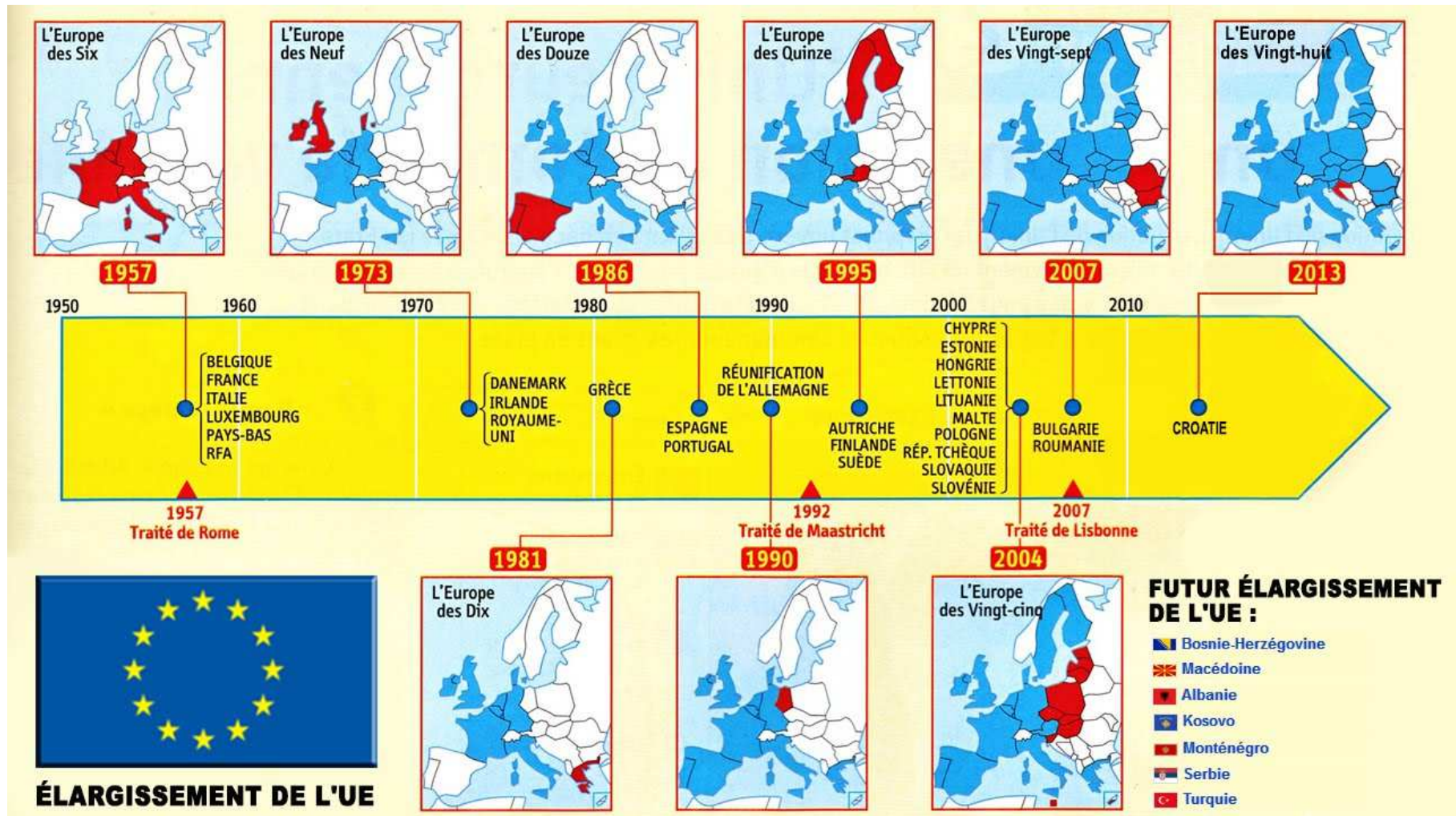
Salaire social minimum ventilé par pays:



Les dispositions sur le **détachement** ciblent la **concurrence loyale** entre pays, la **protection des salariés détachés** tout en luttant contre les **fraudes** et le **dumping social**.

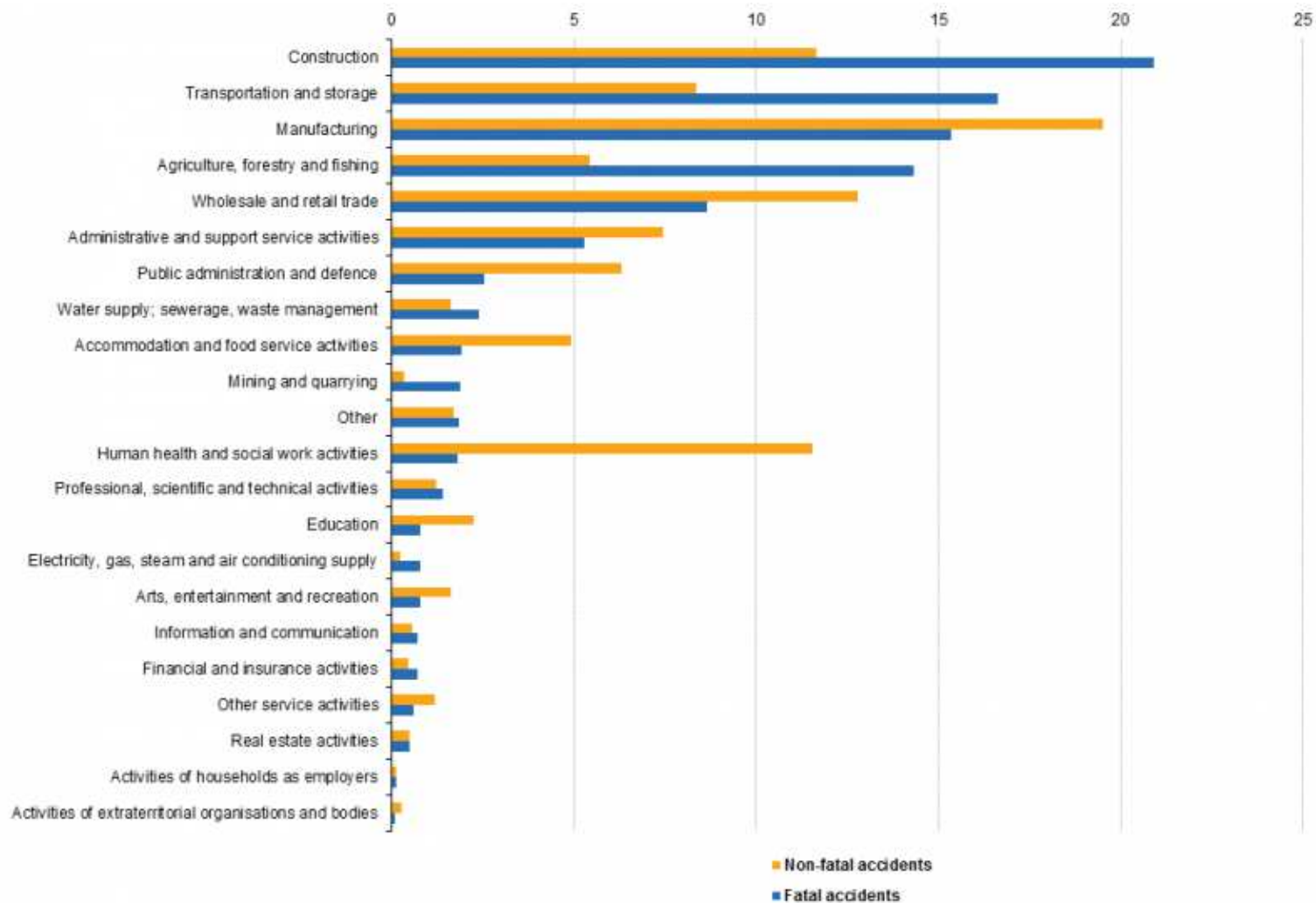
Pour assurer cette situation « **win-win** » à la fois pour les pays, les entreprises et les salariés, les **autorités de contrôles** doivent disposer **des ressources suffisantes** ceci en **quantité et qualité**.

Salaire social minimum: Projections sur 2017



UE - 6	UE - 9	UE - 10	UE - 12	UE - 15	UE - 25	UE - 27	UE - 28
9,73 €/h	9,53 €/h	8,76 €/h	7,77 €/h	7,77 €/h	5,47 €/h	5,09 €/h	4,98 €/h

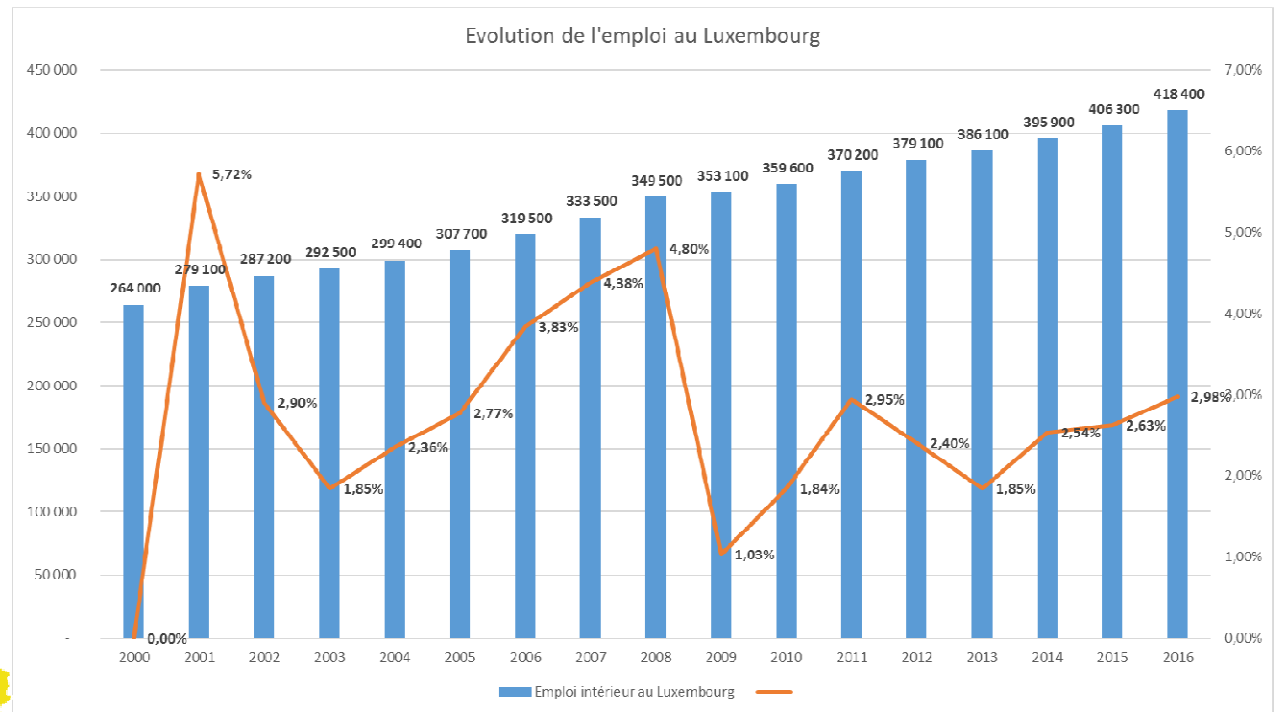
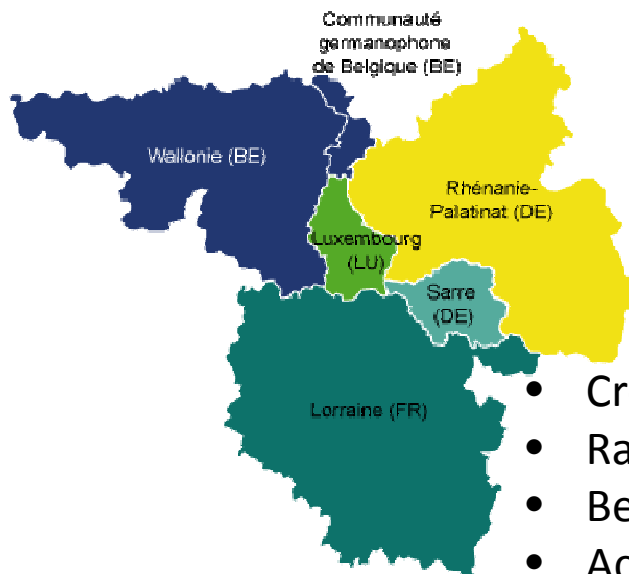
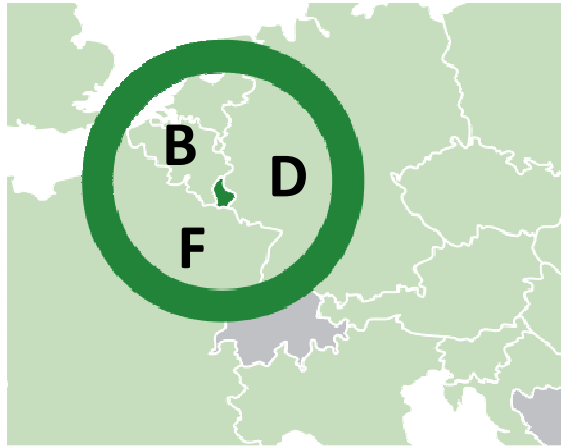
Accidents: Mortels – Non-Mortels



Note. Provisional.

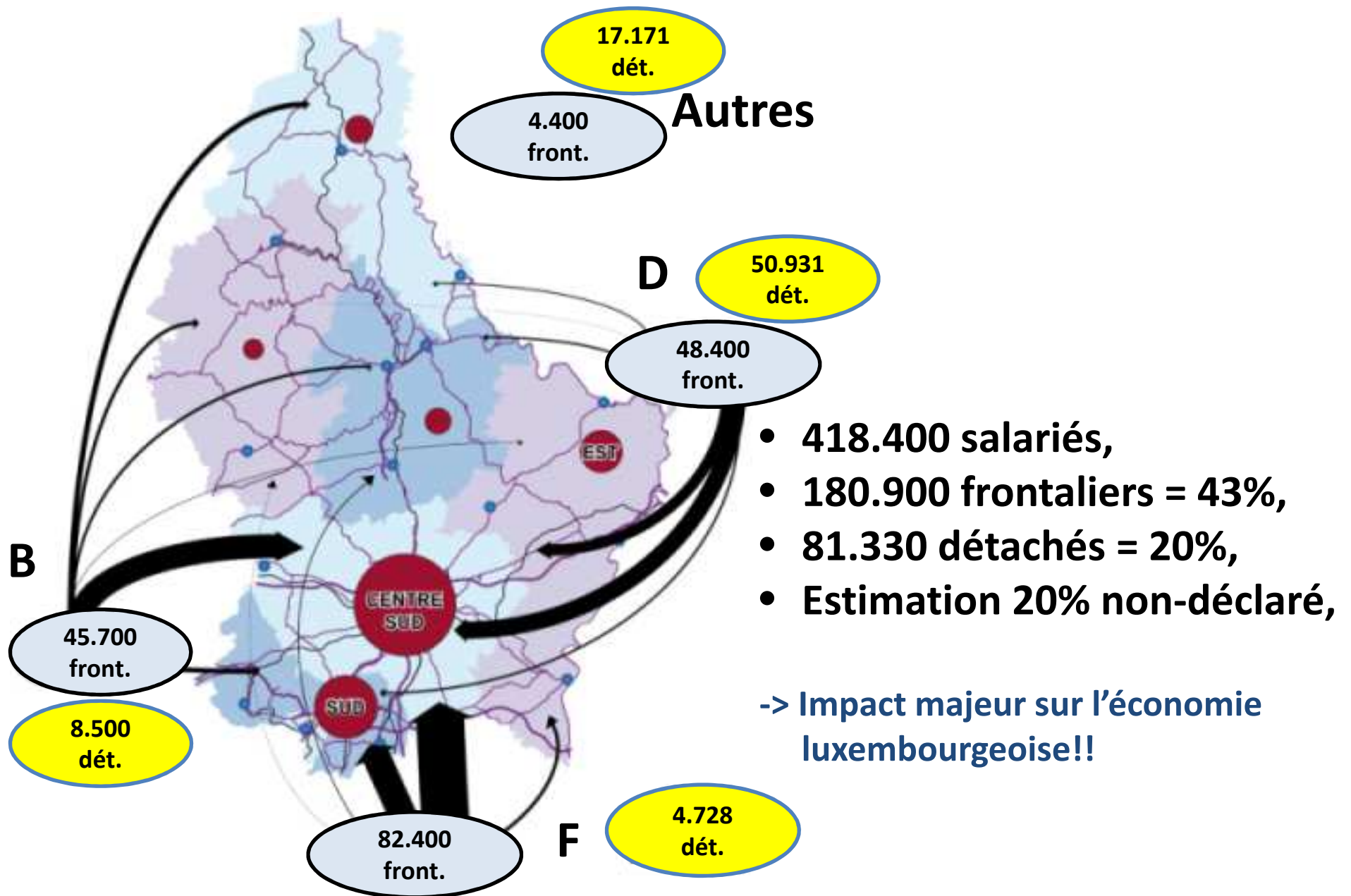
Fatal and non-fatal accidents at work by economic activity, EUROSTAT 2014 (% of fatal and non-fatal accidents).

Evolution de l'emploi au Luxembourg: 2000 à 2016



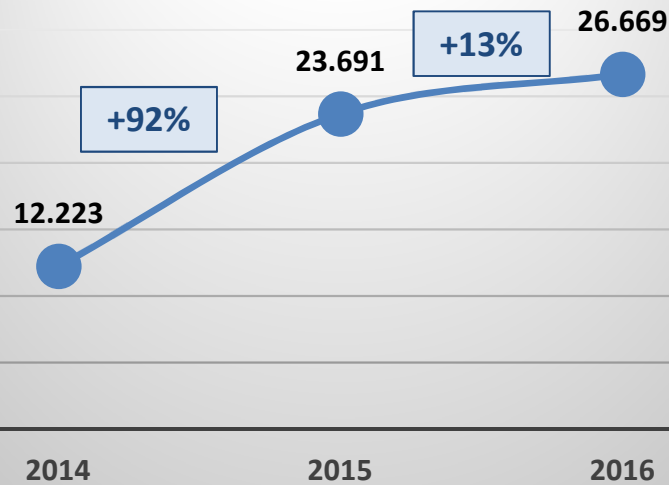
- Croissance de +/- 50% de l'emploi dans les derniers 16 ans,
- Ratio Inspecteurs de travail selon l'BIT: 10.000 salariés par inspecteur,
- Besoins: +/- 50 inspecteurs de travail,
- Actuellement disponible: 21 inspecteurs de travail,
- Problème Européen: Dumping social, Travail clandestin + illégal, Coopérations, Comparaison des qualifications, Contrôles, Recrutement d'inspecteurs, ...

Frontaliers et Détachés: Luxembourg 2016

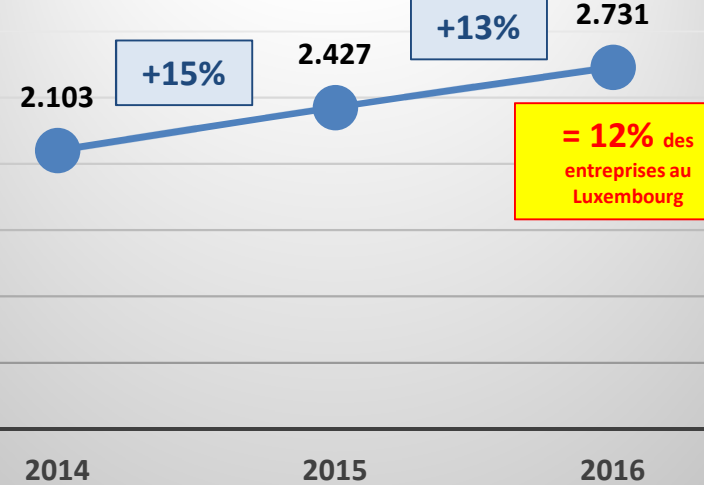


Statistiques Détachement: Luxembourg 2016 développements

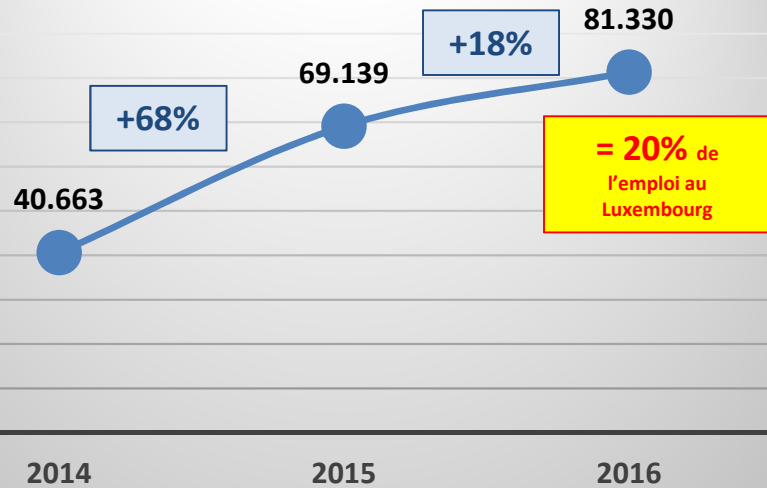
Nombre de déclarations de détachement



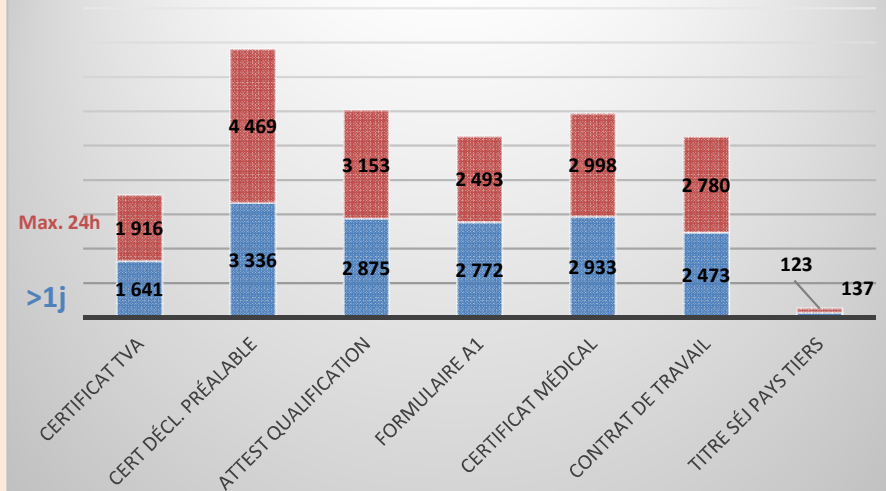
Nombre d'entreprises détachantes



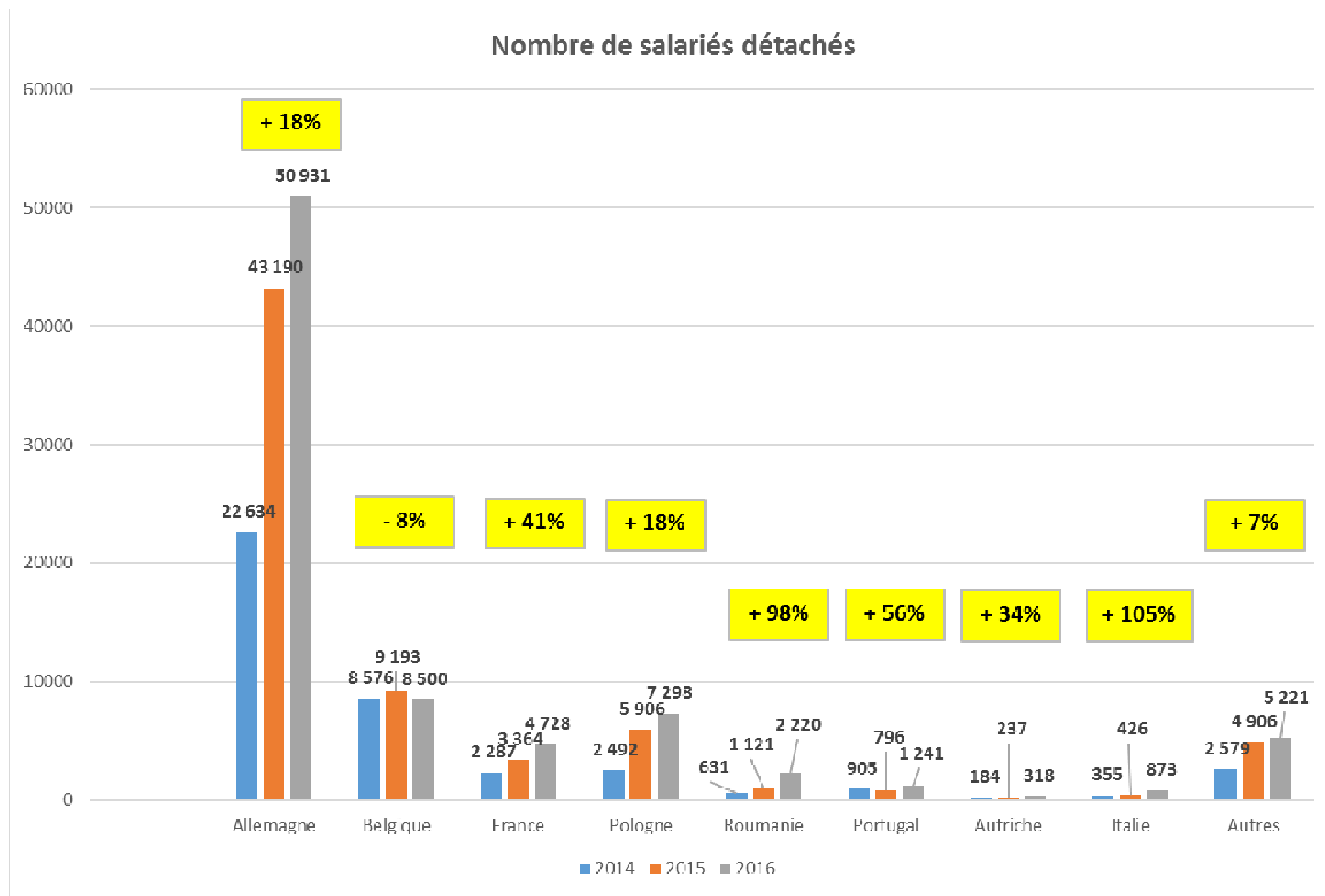
Nombre de salariés détachés



Anomalies documents

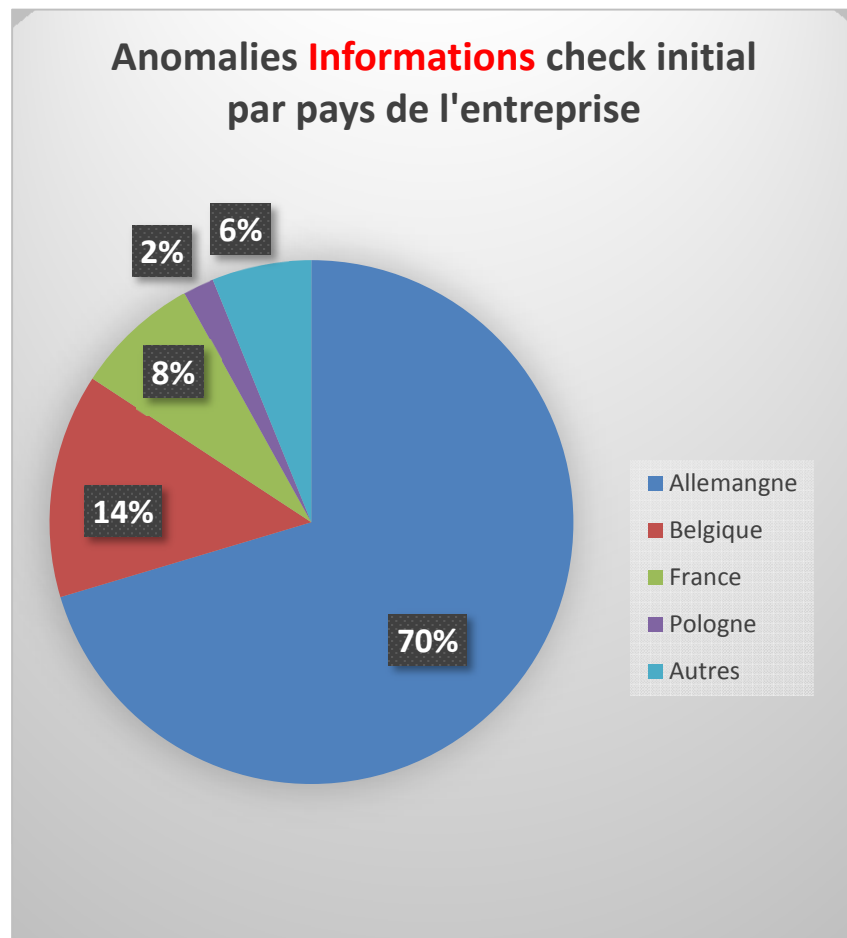


Statistiques Détachement: Nombre de salariés détachés par pays

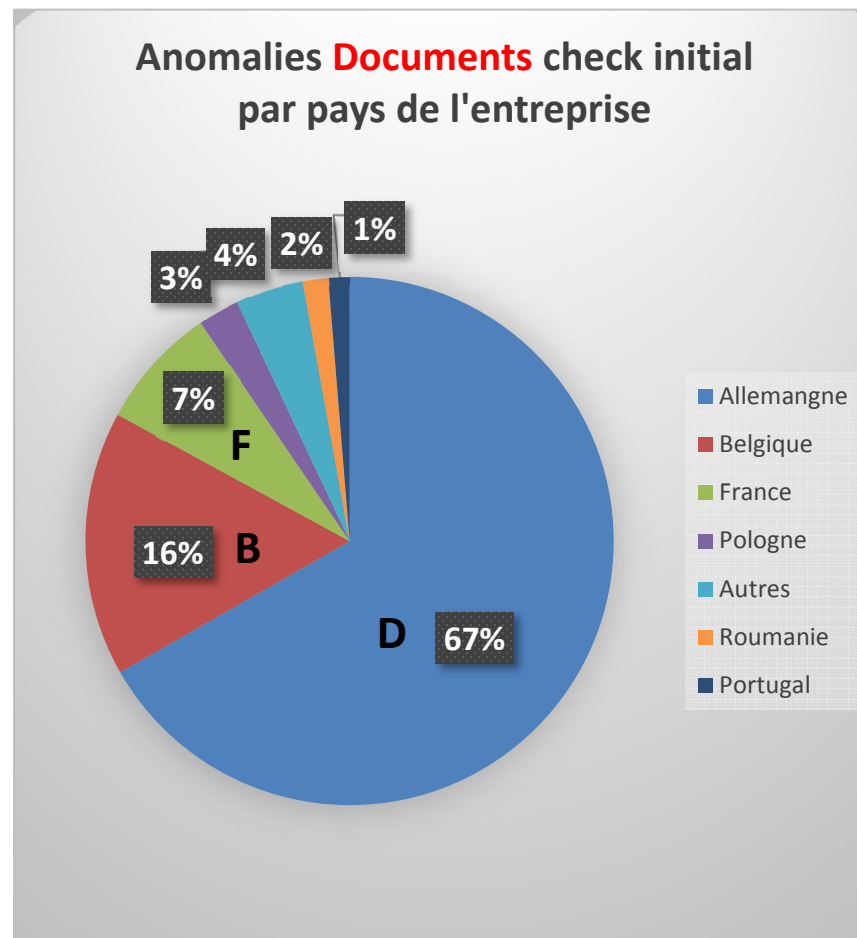


Statistiques Détachement: Anomalies par pays

Pourcentage d'anomalies par pays suite à une déclaration de détachement



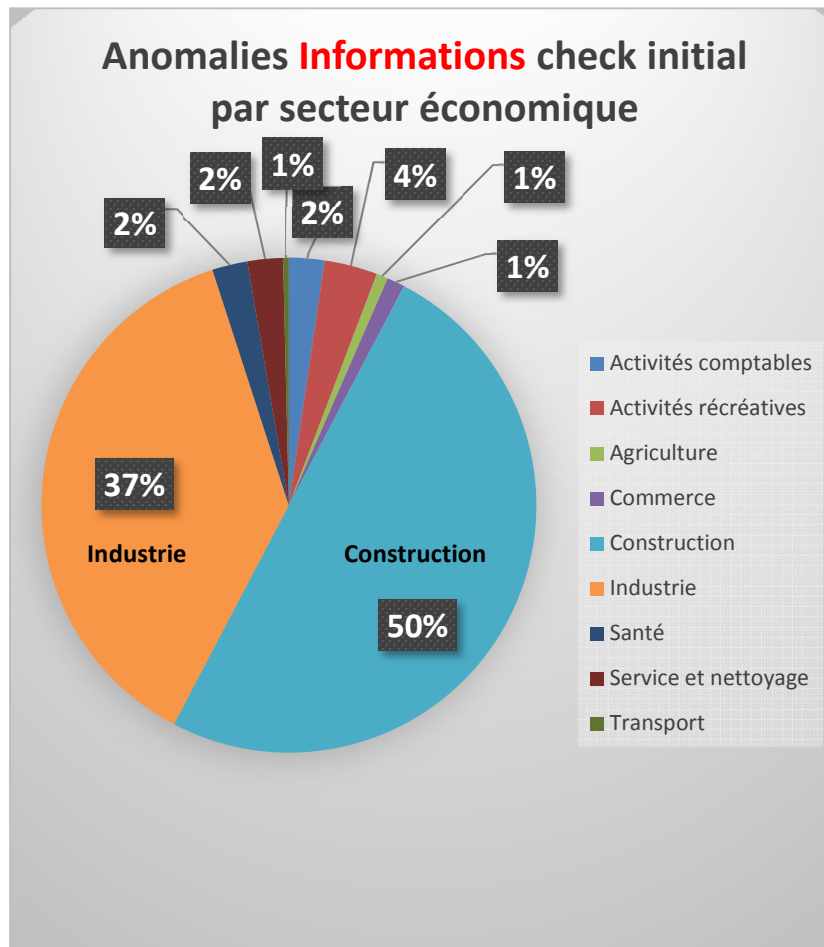
Informations: Lieu de travail, Personne de contact/référence, durée, dates de commencement/fin, ...



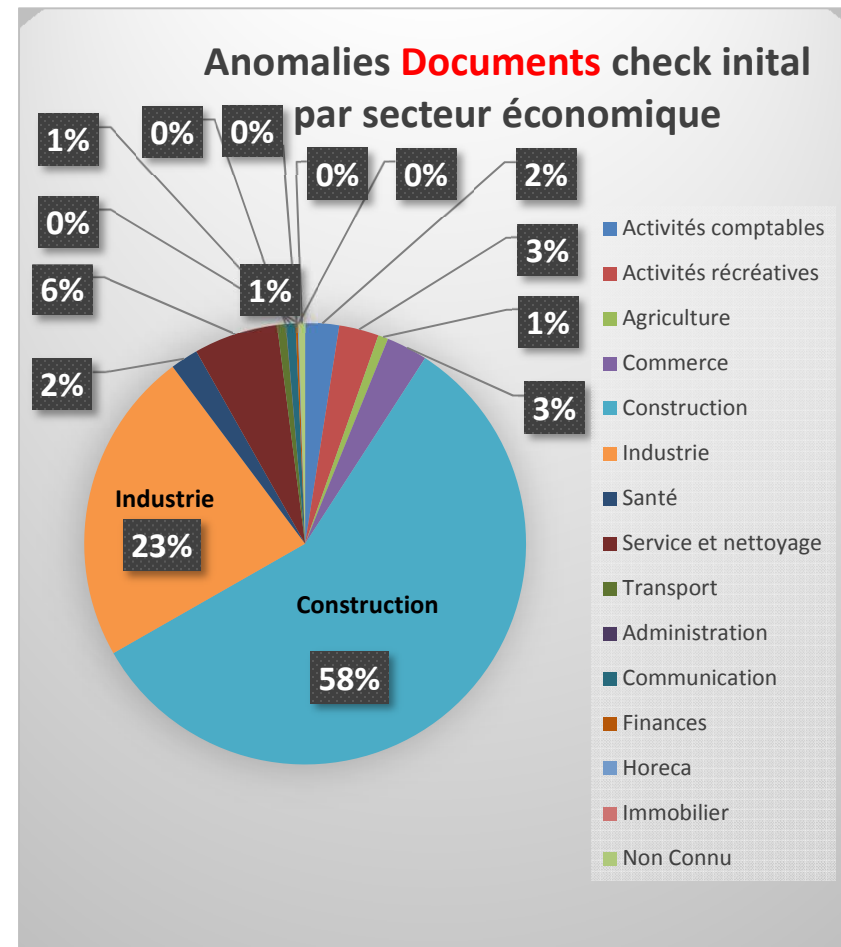
Documents: Certificat préalable, A1, Certificat de TVA, Contrat de travail, fiche de salaire, qualification du salarié, ...

Statistiques Détachement: Anomalies par secteurs économiques

Pourcentage d'anomalies par secteurs économiques suite à une déclaration de détachement

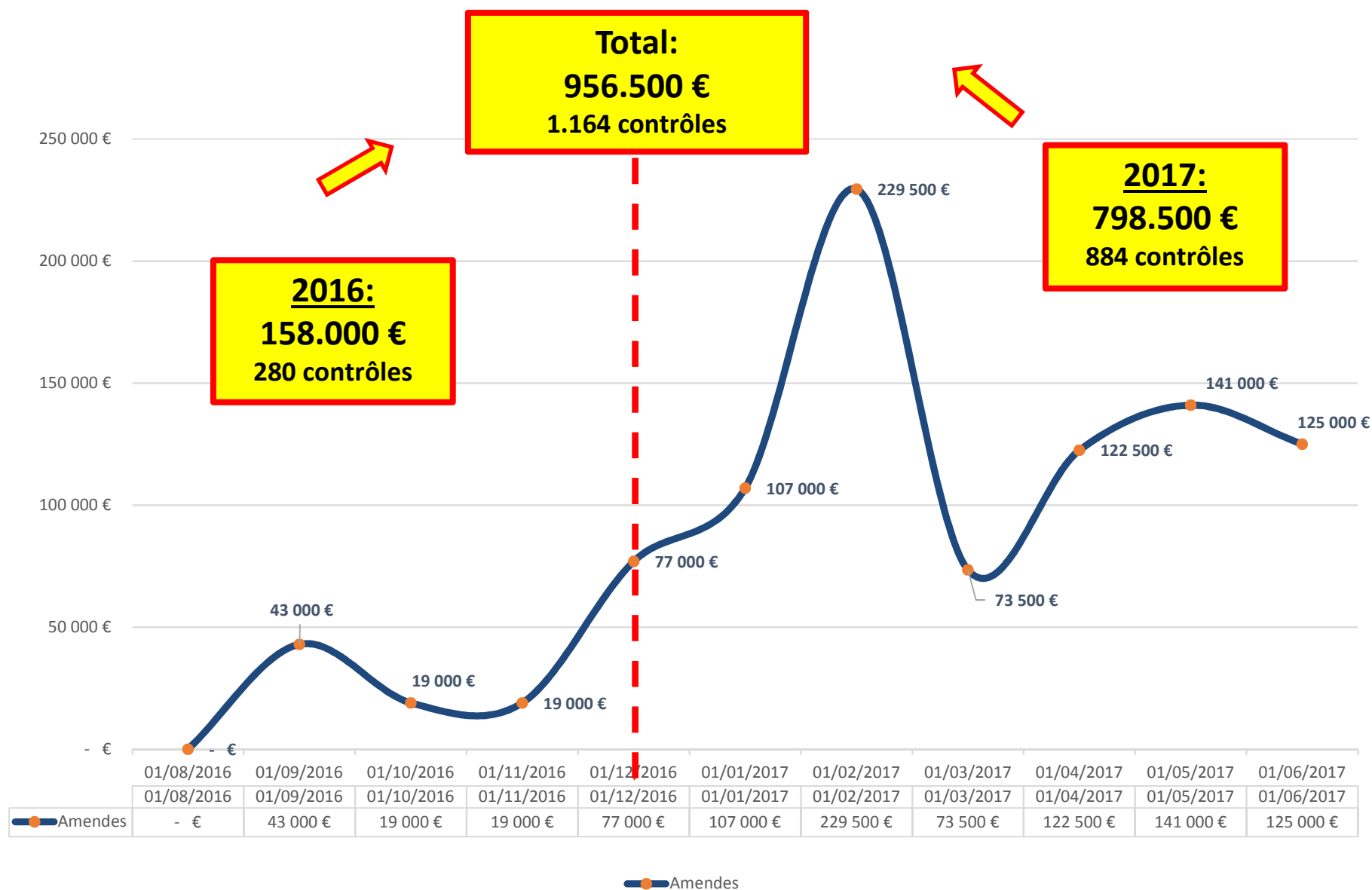


Informations: 2 secteurs = 87%

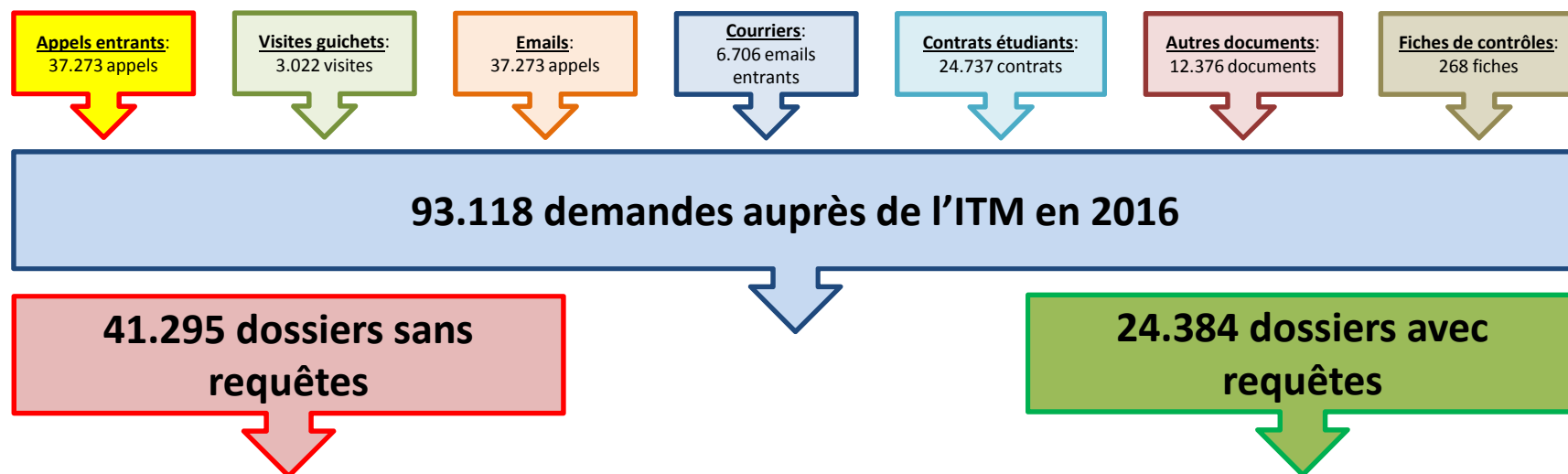


Documents: 2 secteurs = 81%

Statistiques Détachement: Amendes en 11 mois



Statistiques ITM: Volume de travail en 2016



Service	Ouvert	Clôturé	Total
HCC	20	25.554	25.574
ESA	375	9.251	9.626
ICE	74	2.272	2.346
DIR	103	2.124	2.227
AEC	28	1.493	1.522
Total	601	40.694	41.295

Service	Ouvert	Traitement	Clôturé	Total
HCC	2	31	22.497	22.530
ICE	160	268	917	1.345
ESA	164	4	220	388
AEC	4	0	60	64
DIR	4	2	51	57
Total	334	305	23.745	24.384

Plus: +/- 27.000 accidents par an

Plus: +/- 3.000 autorisations par an

Echange de données: Révolution industrielle, Digitalisation, Evolution !

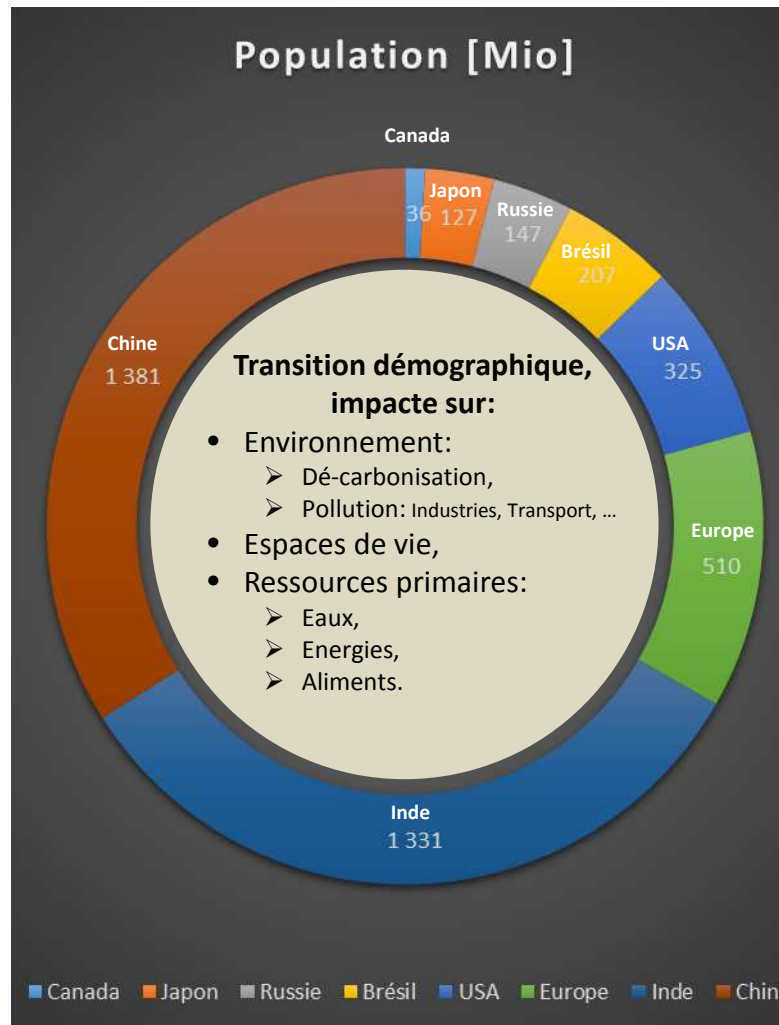
Digitalisation ou transformation digitale: La digitalisation est **une opération de transformation totale** de l'entreprise: il ne suffit plus de réaliser quelques «coups» ou de «customiser» une offre à la sauce digitale mais bien de réinventer intégralement son modèle et toute la chaîne interne de fonctionnement:

- stratégie,
- organisation managériale,
- environnement collaboratif.



L'échange de données et la coopération entre Etats membres et/ou entre administrations est la clé du succès pour garantir **durablement** la lutte contre le dumping social!

Comparaison: Population versus PIB



Ratio:



$$18.812/510 = 36,89$$



$$11.392/1.381 = 8,25$$

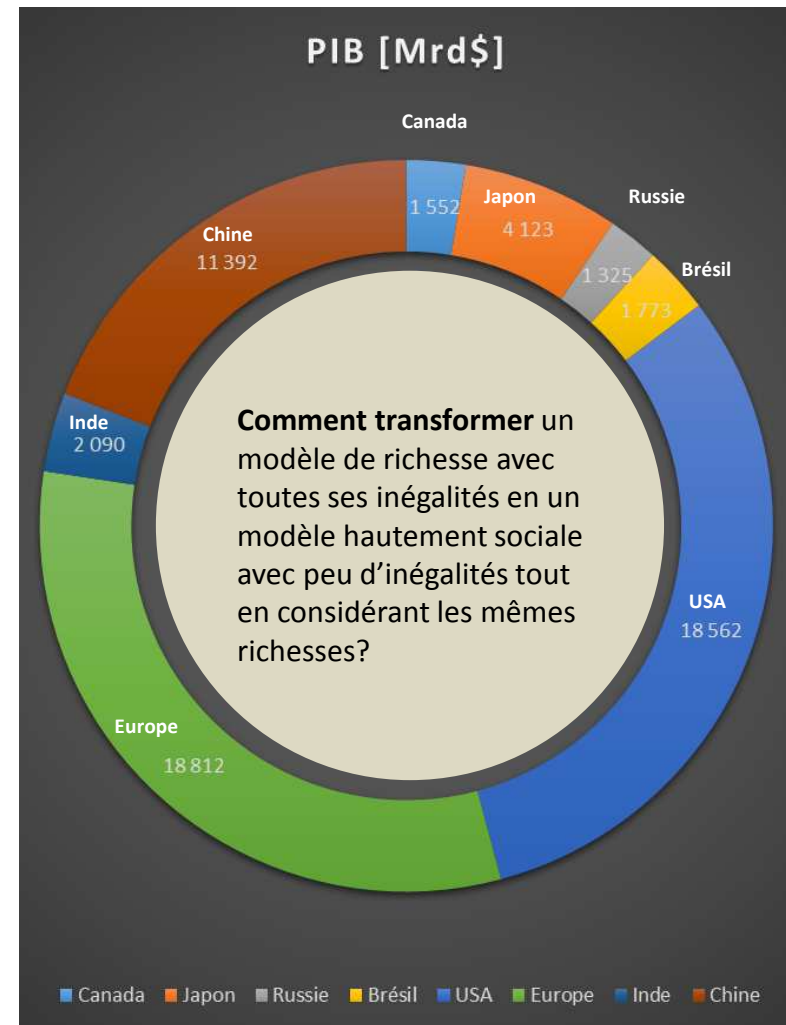
-447%

$$36,89 \times 1.381 = 50.945 \text{ Mrd\$}$$



$$2.849/65 = 43,83$$

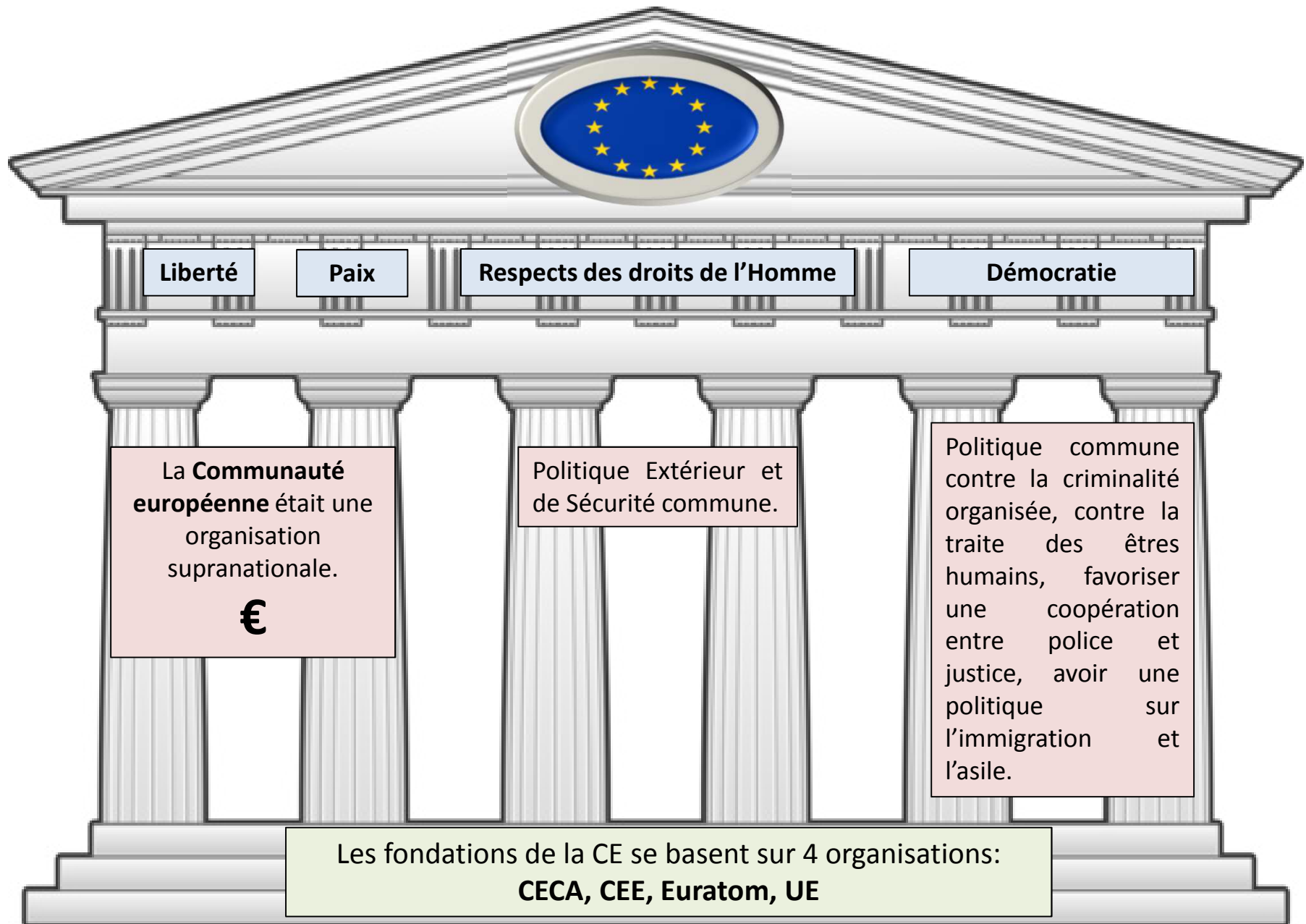
+19%



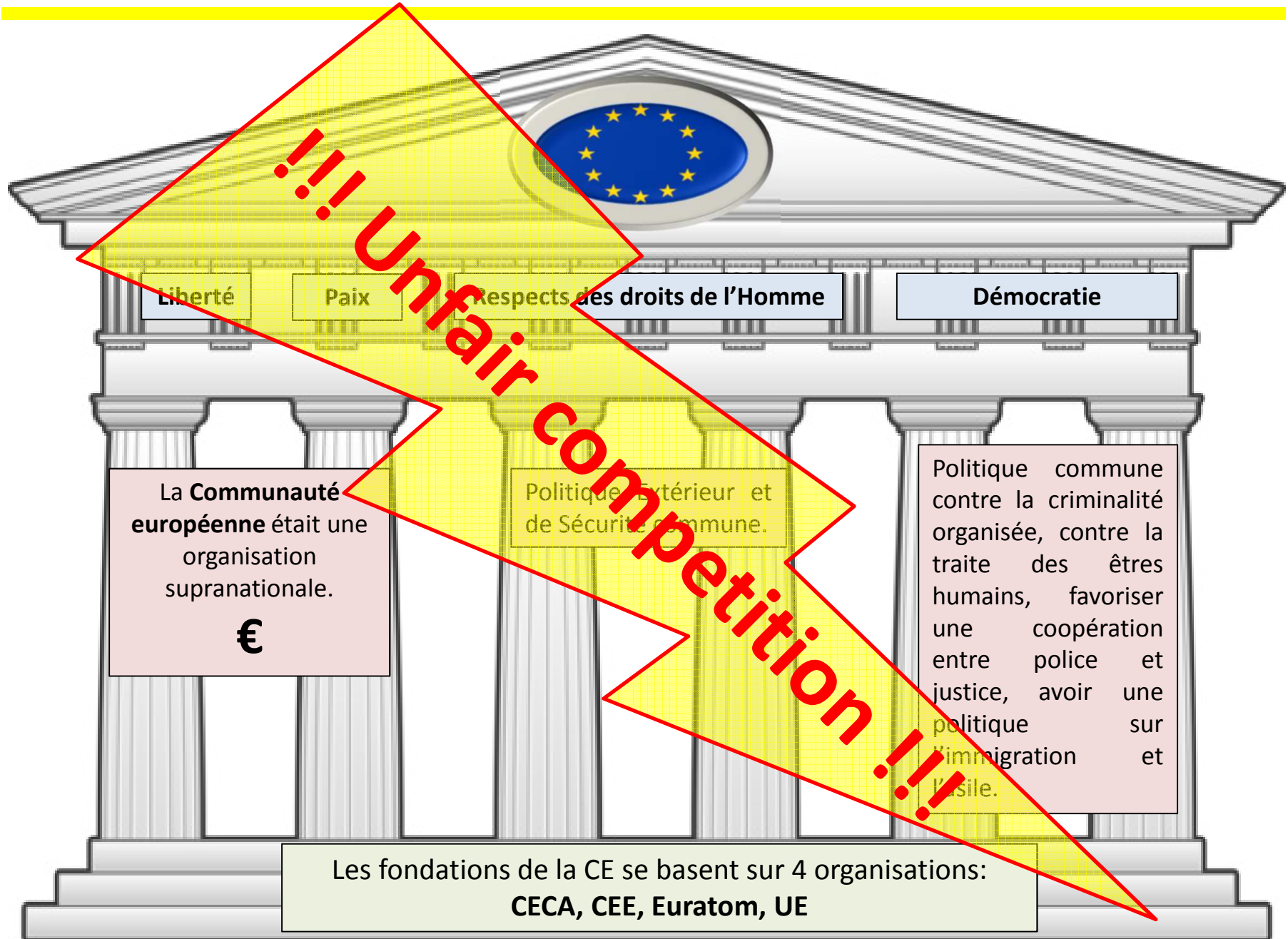
Le dumping social conduit inévitablement à une détérioration du marché intérieur européen et ainsi à un affaiblissement de l'UE vis-à-vis des autres économies mondiales!

!!! Les autres économies du monde n'attendent pas l'UE !!!

Fair competition: Définitions?



Unfair competition: Danger!



Fortes économies dans l'UE: Contrôles intelligents et pertinents



Administrations fortes:

Personnel en quantité et qualité



Echange de données



Coopérations nationale, européenne et internationale



Harmonisations

