

Objet: Projet de loi n°6989 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. (4631SBE)**

*Saisine : Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
(2 mai 2016)*

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

Le projet de loi sous avis vise à transposer dans la législation luxembourgeoise, principalement dans le Code du travail, la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs¹, dont le délai de transposition est arrivé à échéance le 18 juin 2016 (ci-après, la « Directive d'exécution 2014/67/UE »).

Le détachement consiste pour **les entreprises d'un Etat de l'Union européenne dans l'envoi de salariés sur le territoire d'un autre Etat de l'Union européenne, pour les besoins de l'exécution d'une prestation de services transnationale**. Dans ce contexte, un « salarié détaché » est un salarié qui, pendant une période limitée, exécute son travail dans un Etat autre que celui où il travaille habituellement.

La Directive d'exécution 2014/67/UE, qui est née de la nécessité d'améliorer l'exécution des règles en matière de détachement ainsi que leur application uniforme dans l'Union européenne, vise à favoriser une application plus efficace et uniforme de la directive 96/71/CE.

L'ensemble des changements induits par la transposition de la Directive d'exécution 2014/67/UE entraîne une refonte dans le Code du travail (i) de l'article L.010-1 relatif aux dispositions d'ordre public, (ii) du Livre VII dédié au détachement de salariés (articles L. 141-1 et suivants), (iii) des articles L. 614-6, L.614-8 et L.614-13 relatifs à l'Inspection du travail et des mines ainsi que (iv) 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.

¹ Il s'agit de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »).

Résumé synthétique

La Chambre de Commerce relève que dans le cadre de la transposition de la Directive d'exécution 2014/67/UE, le Luxembourg a fait le choix de la sévérité en levant un certain nombre d'options laissées à la discrétion des Etats membres, à l'instar de la France notamment. Le projet de loi sous avis prévoit en effet de mettre en place (i) des exigences administratives et des mesures de contrôle supplémentaires à l'égard de toute entreprise détachante, (ii) une responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard du sous-traitant direct, dans tous les secteurs d'activité, en cas de non-paiement partiel ou total du salaire dû aux salariés détachés, (iii) des amendes et sanctions administratives (en plus de la responsabilité solidaire) en cas de manquements en matière de droit du travail, y compris la fermeture de chantier.

La Chambre de Commerce souscrit pleinement à cette démarche dans la mesure où elle vise à lutter contre les abus pratiqués dans le cadre du détachement qui représentent des pratiques de dumping social et de concurrence déloyale nuisibles au bon fonctionnement du marché.

Néanmoins, la Chambre de Commerce considère qu'il importe de ne pas faire peser d'obligations et sanctions excessives pour l'ensemble des entreprises luxembourgeoises et souhaiterait que la portée du mécanisme de la responsabilité solidaire soit limitée au secteur de la construction.

De même, l'étendue de la responsabilité solidaire ne devrait pas aller au-delà de la Directive d'exécution 2014/67/UE et devrait être mise en place uniquement à l'égard du sous-traitant direct.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce est d'avis que certaines adaptations effectuées en différents articles du Code du travail, à l'occasion de la transposition de la Directive d'exécution 2014/67/UE, posent particulièrement problème.

Ainsi, la Chambre de Commerce considère que l'insertion, dans la liste des dispositions dites « d'ordre public », des paragraphes relatifs à la responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard du sous-traitant direct, n'est justifiée ni sur le plan du droit national, ni sur le plan du droit européen.

Les conditions selon lesquelles une organisation syndicale peut agir en justice, en cas de violation des dispositions sur le détachement, n'ont pas été correctement transposées dans le projet de loi et doivent être corrigées.

Enfin, l'obligation faite à tous les employeurs résidents de renseigner quotidiennement, dans le registre prévu à l'article L.211-29 du Code du travail, le début, la fin et la durée du travail journalier de tous leurs salariés, que ceux-ci soient détachés ou non, est à la fois excessive sur le plan de la charge administrative et non justifiée.

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis que sous la réserve expresse de la prise en compte de ses remarques spécifiques notamment afin de ne pas aller au-delà de la Directive d'exécution 2014/67/UE.

Considérations générales

A titre de remarque préliminaire, la Chambre de Commerce déplore avoir été saisie à si brève échéance du terme accordé aux Etats pour transposer la directive, l'obligeant ainsi à rendre son avis dans une certaine urgence alors que les questions liées au détachement et les problématiques soulevées par le projet de loi sont particulièrement sensibles pour ses ressortissants et pour l'économie du Luxembourg en général.

I. Remarques générales

A. Rappel du contexte européen

Afin de protéger les droits sociaux des travailleurs détachés lorsque les entreprises utilisent la libre prestation des services et de faciliter l'exercice de cette liberté, **la directive 96/71/CE a établi les conditions de travail de base** qui doivent être appliquées aux travailleurs détachés dans le pays d'accueil, telles que (i) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, (ii) la durée minimale des congés payés annuels, (iii) les taux de salaire minimal, y compris ceux appliqués aux heures supplémentaires et (iv) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.

L'amélioration de la directive 96/71/CE est toutefois apparue indispensable suite à un nouvel élargissement qui a fait entrer dans l'Union européenne des pays où les niveaux de salaires et de protection sociale sont considérablement moins élevés, le but devant être un meilleur équilibre entre les dimensions économique (libre prestations des services) et sociale (respect des législations sociales dans le pays de détachement). La Directive d'exécution 2014/67/UE entend ainsi réaliser cinq objectifs principaux :

- améliorer la prévention en (i) fournissant aux Etats une liste des éléments factuels devant permettre d'évaluer si une situation spécifique constitue un véritable détachement et en (ii) établissant une liste des mesures nationales de contrôle (et inspections) pouvant être introduites ;
- améliorer l'accès aux informations en obligeant les Etats à mettre les informations relatives aux conditions d'emploi et aux conventions collectives applicables aux travailleurs détachés à disposition gratuitement sur un site internet national officiel unique. Ces informations doivent être rendues publiques dans la ou les langues officielles de l'Etat membre d'accueil et dans les langues les plus appropriées compte tenu des besoins de son marché du travail ;
- renforcer la coopération administrative entre les autorités nationales chargées de la surveillance, notamment en fixant des délais pour la communication d'informations. En cas de problèmes persistants dans l'échange d'informations ou d'un refus permanent de fournir des informations, la Commission peut être informée par le biais d'un système d'information du marché intérieur (dit « système IMI »)² ;
- introduire un système de recours et de sanctions et/ou d'amendes administratives en cas de violation de la directive 96/71/CE, notamment un mécanisme de responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard du sous-traitant direct, obligatoire dans le secteur de la construction;
- fixer des règles pour l'exécution transfrontière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires.

² Le système IMI est un outil électronique multilingue qui permet aux autorités nationales, régionales et locales de communiquer rapidement et facilement avec leurs homologues de l'Union européenne, d'Islande, du Liechtenstein et de Norvège sur le droit du marché intérieur de l'Union européenne.

B. Le projet de loi

La Chambre de Commerce relève que le projet de loi sous avis vise à transposer la Directive d'exécution 2014/67/UE et adapte ainsi le Code du travail de manière à :

- formaliser la **procédure de déclaration par voie électronique** de tout détachement de salariés, à travers la mise en place de la plateforme électronique (dont la création avait été anticipée par l'Inspection du travail et des mines en 2013) et du badge social d'identification (cf. nouvel article L.142-2 du Code du travail),
- permettre le renforcement de la collaboration administrative entre Etats ainsi que **l'exécution transfrontière des sanctions et amendes administratives**.

La Chambre de Commerce relève encore que, sur les points où certaines marges de manœuvre et options étaient laissées aux Etats par la Directive d'exécution 2014/67/UE, les auteurs du projet de loi ont décidé d'introduire dans la législation nationale :

- **des exigences administratives et mesures de contrôle supplémentaires** en rallongeant la liste des documents à produire par l'entreprise détachante à l'Inspection du travail et des mines concernant (i) le paiement du salaire et (ii) le relevé des heures effectuées ainsi que les pièces constatant l'aptitude médicale du salarié et, le cas échéant, celles concernant la légalité du séjour s'il s'agit d'un ressortissant de pays tiers (cf. nouvel article L.142-3 du Code du travail) ;
- **une responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard du sous-traitant direct dans tous les secteurs d'activité** en cas de non-paiement partiel ou total du salaire dû aux salariés détachés ;
- **des amendes et sanctions administratives** (en plus de la responsabilité solidaire) en cas de manquements en matière de droit du travail, y compris la possibilité pour l'Inspection du travail et des mines de prononcer la fermeture de chantier.

La Chambre de Commerce relève qu'à travers ces mesures, les auteurs du projet de loi ont fait le choix de la sévérité, à l'instar de la France notamment, et que ce choix est motivé par le souci de prévenir les abus pratiqués dans le cadre du détachement. Dans un contexte marqué par un recours au détachement de plus en plus important, la Chambre de Commerce souscrit pleinement à cette démarche qui, pour le bien des entreprises luxembourgeoises et celui des salariés détachés au Luxembourg, vise à lutter contre la concurrence déloyale et le dumping social.

La Chambre de Commerce déplore néanmoins que, dans la poursuite de ces objectifs, les auteurs du projet de loi sous avis n'aient pas distingué entre les différents secteurs de l'économie et qu'ils aient choisi d'étendre le mécanisme de la responsabilité solidaire, obligatoire seulement pour le secteur de la construction (article 12, paragraphe 2 de la Directive d'exécution 2014/67/UE) à l'ensemble des autres secteurs (option laissée par l'article 12, paragraphe 4 de la Directive d'exécution 2014/67/UE).

Afin de ne pas faire peser d'obligations et sanctions excessives pour l'ensemble des entreprises luxembourgeoises, la Chambre de Commerce souhaiterait que la portée du mécanisme de la responsabilité solidaire soit limitée au secteur de la construction.

Pour le surplus, la Chambre de Commerce constate que sur certains points, le projet de loi n'est pas conforme, respectivement va au-delà de la Directive d'exécution 2014/67/UE, ce qu'elle commentera plus spécialement dans les remarques spécifiques ci-dessous.

II. Remarques spécifiques

La Chambre de Commerce entend faire des remarques spécifiques concernant (A) l'allongement de la liste des dispositions d'ordre public, (B) l'étendue de la responsabilité solidaire en cas de sous-traitance, (C) la possibilité d'une action en justice par une organisation syndicale et (D) l'insertion de mentions supplémentaires dans le registre spécial.

A. Concernant l'allongement de la liste des dispositions d'ordre public prévue à l'actuel article L.010-1 du Code du travail

L'article L.010-1 du Code du travail, qui est le tout premier article du Code du travail et se situe sous le Titre préliminaire intitulé « Dispositions d'ordre public », se compose actuellement d'un seul paragraphe qui énumère les quatorze points constituant des dispositions d'ordre public³.

Le projet de loi sous avis tend à ajouter deux paragraphes à savoir :

- le nouveau paragraphe (2) qui définit le principe et les modalités de mise en oeuvre d'une responsabilité solidaire du donneur d'ordre à l'égard du sous-traitant direct dans le paiement de la rémunération des salariés détachés (et qui met à charge du maître d'ouvrage ou donneur d'ordre des obligations d'information et d'injonction en cas de défaillance du sous-traitant),
- le nouveau paragraphe (3) qui limite l'étendue du paragraphe (2) en précisant, quant à lui, que les dispositions d'ordre public ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou pour celui de son conjoint ou de son partenaire.

Indépendamment d'une discussion, sur le fond, du principe et des modalités de mise en oeuvre d'une telle responsabilité solidaire, la Chambre de Commerce tient à faire remarquer d'emblée que, selon elle, ces deux nouveaux paragraphes ne devraient pas être qualifiés de dispositions d'ordre public tant du point de vue du droit luxembourgeois que du droit européen.

³ Aux termes de l'article. L. 010-1: «(1) Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait:

1. au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;
2. au salaire social minimum et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie;
3. à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire;
4. au congé payé;
5. aux congés collectifs;
6. aux jours fériés légaux;
7. à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main d'oeuvre;
8. à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;
9. aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher;
10. à la non-discrimination;
11. aux conventions collectives de travail;
12. à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique;
13. au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;
14. à la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales, de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2.»

En effet, **sous l'angle du droit luxembourgeois** d'abord, la Chambre de Commerce est d'avis que :

- ces deux paragraphes ne visent pas, à proprement parler, à **compléter la liste des domaines du droit du travail** qualifiés de « *dispositions d'ordre public* » ;
- au contraire, **ils créent de nouvelles obligations spécifiques** (obligation d'information, obligation d'injonction de faire cesser une infraction, responsabilité solidaire dans le paiement de la rémunération) ;
- ces nouvelles obligations spécifiques sont mises à la charge de **deux catégories spécifiques d'employeurs**, le « *maître d'ouvrage* » ou « *donneur d'ordre* », ces deux notions n'étant citées chacune qu'une seule fois et de manière très marginale dans les articles subséquents du Code du travail⁴.

Sous l'angle du droit européen, d'autre part, la Chambre de Commerce se demande si l'insertion des deux nouveaux paragraphes sous l'article L.010-1 du Code du travail ne va pas à l'encontre de **l'arrêt C-319/06 du 19 juin 2008 de la Cour de Justice de l'Union européenne qui a (déjà) reproché au Luxembourg d'avoir une interprétation trop large de la notion d'ordre public national** et a considéré que le législateur luxembourgeois avait qualifié à tort de dispositions de police relevant de l'ordre public national, les dispositions faisant partie du noyau dur des réglementations visées par la directive détachement 96/71/CE⁵.

Pour l'ensemble de ces raisons, la Chambre de Commerce est d'avis que les deux nouveaux paragraphes n'ont pas leur place sous l'article L.010-1 du Code du travail.

B. *Concernant l'étendue de la responsabilité solidaire introduite à l'article L.010-1 du Code du travail, sous le nouveau paragraphe 2, lettre e)*

La Chambre de Commerce rappelle tout d'abord qu'elle souhaiterait que la portée du mécanisme de la responsabilité solidaire soit limitée au seul secteur de la construction et renvoie à ses développements sous le point I.B. ci-avant.

De même, la Chambre de Commerce déplore que la responsabilité solidaire aille au-delà des mesures obligatoires imposées par l'article 12, paragraphe 1 de la Directive d'exécution 2014/67/UE qui dispose que les Etats peuvent prendre des mesures complémentaires « *afin que, dans la chaîne de sous-traitance, le contractant dont l'employeur/le prestataire de services (...) est un sous-traitant **direct** puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché pour ce qui concerne toute rémunération nette impayée **correspondant aux taux de salaire minimal et/ou à des cotisations** (...)* ».

Aussi, la Chambre de Commerce demande que le projet de loi (spécialement le paragraphe 2, lettre e), inséré sous l'article L.010-1 du Code du travail) soit corrigé afin que :

- la responsabilité solidaire du donneur d'ordre soit mise en place uniquement à l'égard du sous-traitant **direct** et que toute référence à un « sous-traitant indirect » ou encore « un co-contractant d'un sous-traitant » soit supprimée ;
- la solidarité soit limitée à la « rémunération nette impayée correspondant aux **taux de salaire minimal et/ou cotisations** » et non, comme le prévoit le projet

⁴ Cf. l'article L. 214-10 visant le « donneur d'ordre » dans le cadre des dispositions relatives à la durée du travail des salariés du secteur des transports routiers et l'article L. 311-2 visant le « maître d'ouvrage » en matière de protection, sécurité et santé des salariés

⁵ Cf. notamment exposé des motifs du projet de loi, spécialement page. 3, qui commente largement cet arrêt.

de loi « au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes. »

Par ailleurs, la Chambre de Commerce est d'avis que le projet de loi a omis de transposer le paragraphe 3 de l'article 12 de la Directive d'exécution 2014/67/UE, qui prévoit que la solidarité ainsi mise en place est **limitée aux droits acquis par les salariés dans le cadre de la relation contractuelle entre le maître d'ouvrage/donneur d'ordre et le prestataire de service.**

Or, cette précision est très importante car il est inconcevable que des salariés puissent rétroactivement réclamer au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre des rémunérations sur toute la durée de la relation de travail avec le sous-traitant (c'est-à-dire notamment pour des prestations effectuées dans le passé pour d'autres clients). La Chambre de Commerce demande donc que cette précision soit encore ajoutée dans le projet de loi.

Enfin, en cas de mise en œuvre de la responsabilité solidaire, la Chambre de Commerce se demande comment le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre pourra en pratique payer des salaires à des personnes pour lesquelles il ne dispose d'aucune coordonnée et comment, et auprès de qui, il pourra les affilier afin de verser les cotisations sociales afférentes.

C. Concernant la possibilité d'une action en justice par une organisation syndicale introduite dans l'article L.143-1 nouveau du Code du travail

Actuellement, en vertu de l'article L.142-5 du Code du travail, seuls les salariés peuvent intenter une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes respectivement devant celles d'un autre Etat en vertu des conventions internationales sur la compétence judiciaire, s'il y a eu violation du droit du travail dans le cadre de leur détachement.

Pour l'avenir, le projet de loi sous avis (article 1^{er}, point 9°) distingue **deux hypothèses dans lesquelles les organisations syndicales pourront intervenir dans le cadre d'une action en justice:**

- d'une part, le syndicat pourra exercer par voie principale les droits reconnus au salarié à la condition que celui-ci déclare expressément par écrit ne pas s'y opposer, étant précisé au second alinéa que le salarié sera informé par lettre recommandée du syndicat qu'il « peut faire connaître son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre » (nouvel article L.143-1, paragraphe (3), premier alinéa) ;
- d'autre part, le syndicat pourra intervenir à l'appui d'une action directement intentée par le salarié dans les conditions suivantes : « *les syndicats 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* » (nouvel article L.143-1, paragraphe (4)).

La Chambre de Commerce est d'avis que les dispositions du futur article L.143-1 reproduites ci-dessus, ne transposent pas correctement l'article 11, paragraphe 3, de la Directive d'exécution 2014/67/UE qui prévoit que les syndicats « *puissent, **pour le compte ou à l'appui** du travailleur détaché ou de son employeur, **avec son approbation, engager une procédure judiciaire ou administrative*** ».

En effet, alors que la Directive d'exécution 2014/67/UE dispose que **l'accord du salarié est une condition nécessaire sans laquelle le syndicat ne peut pas intervenir** (que ce soit pour le compte ou à l'appui du salarié détaché), le projet de loi sous avis permet (dans les deux hypothèses) l'intervention de principe du syndicat à charge pour le salarié qui n'est pas d'accord de faire connaître son opposition.

Ainsi, sous le nouvel article L.143-1, paragraphe (4), les termes « *sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action* » ne sont pas adéquats et devraient être remplacés par « **avec l'accord écrit de la part de la personne ayant intenté l'action** », sous peine d'inverser le principe et l'exception. La règle est qu'il faut un accord préalable avant qu'un syndicat puisse agir et non qu'un syndicat peut agir sauf si la personne concernée manifeste son refus.

La Chambre de Commerce insiste pour que cette erreur soit redressée afin de ne pas dénaturer la Directive d'exécution 2014/67/UE.

D. Concernant les mentions supplémentaires à faire figurer dans le «registre spécial» visé à l'article L. 211-29 du Code du travail

La Chambre de Commerce relève d'emblée que l'article L. 211-29 du Code du travail, qui est modifié par le projet de loi sous avis (article 1^{er}, pont 11°), figure dans le Code du travail, au Livre II « Réglementation et conditions de travail », sous le titre 1^{er} intitulé « Durée du travail ».

Il ne s'agit donc pas d'une disposition spécifique au détachement. Au contraire, cet article a une portée générale et impose, dans sa teneur actuelle, à tout employeur de tenir un registre spécial de manière à renseigner toutes les heures supplémentaires prestées par ses salariés de même que les heures prestées le dimanche, les jours fériés ou la nuit, autrement dit toutes les situations justifiant une majoration de rémunération.

Or, le projet de loi sous avis entend modifier cette disposition en imposant pour l'avenir à tout employeur de saisir par ailleurs dans ledit registre spécial « le début, la fin et la durée du travail journalier » (de ses salariés).

Cette modification serait justifiée, suivant les commentaires des articles, par la nécessité 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* »⁶ étant donné que les employeurs détachants auront, à l'avenir, l'obligation de fournir à l'Inspection du travail et des mines les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois⁷.

La Chambre de Commerce considère que cette nouvelle obligation à charge des employeurs résidents sera excessivement lourde sur un plan pratique et n'est absolument pas convaincue par la justification fournie par les auteurs. Le fait que ladite obligation soit imposée aux employeurs détachants par la Directive d'exécution 2014/67/UE ne signifie pas automatiquement qu'elle doive, dans un souci d'égalité de traitement, être étendue aux employeurs résidents.

⁶ Cf. commentaires des articles, spécialement page 27 concernant le point 1.

⁷ Cf. nouvel article L. 142-3 du Code du travail tel que modifié par l'article 1er point 6° du projet de loi sous avis

La Cour de Justice de l'Union européenne a déjà indiqué qu'une différence de traitement entre sociétés nationales et étrangères peut être justifiée par des différences objectives et ne constitue pas nécessairement une discrimination contraire à la libre prestation des services⁸.

En tout état de cause, indépendamment de la question de savoir s'il s'agit ou non d'une discrimination au regard du droit européen, pour laquelle il conviendrait encore de vérifier si elle n'est pas objectivement justifiable, la Chambre de Commerce déplore le fait que l'introduction de cette obligation aboutirait à alourdir considérablement les obligations administratives de **tous les employeurs résidents** qui seraient tenus de renseigner quotidiennement dans ledit registre **le début, la fin et la durée du travail journalier de tous leurs salariés, détachés ou non**.

Or, imposer une telle charge administrative aux employeurs résidents pour l'ensemble de leurs salariés est manifestement excessif. Partant, la Chambre de Commerce est d'avis que **cette charge devrait être limitée aux hypothèses où les employeurs résidents détachent des salariés l'étranger**.

Commentaires des articles

Concernant l'article 1^{er}

Point 1° (modifiant l'article L.010-1 du Code du travail)

L'actuel article L.010-1 du Code du travail ne devrait pas être modifié. La Chambre de Commerce renvoie aux arguments développés sous le point II.A. des considérations générales, selon lesquels il n'y a pas lieu de qualifier la responsabilité solidaire de « disposition d'ordre public » ainsi qu'aux critiques formulées sous le point II.B. à l'égard du nouveau paragraphe (2).

La Chambre de Commerce déplore par ailleurs un manque de précision dans le libellé du nouveau paragraphe (2):

- sous la lettre a), « le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu à une obligation d'information envers l'Inspection du travail et des mines » sans que soit indiqué ce que recouvre cette obligation,
- sous la lettre c), « L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais (...) qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. » sans que soit précisé auprès de qui la confirmation doit se faire (maître d'ouvrage et/ou Inspection du travail et des mines ?).

Point 9° (ajoutant un nouveau chapitre III) :

- sous le paragraphe (1) de l'article L.143-1 nouveau, le mot « salariés » devrait être placé devant le mot « détachés » de manière à lire « Pour faire valoir leurs droits (...), les **salariés** détachés (...) » ;
- sous le paragraphe (4) de l'article L.143-1 nouveau, la phrase « *sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action* » n'est pas adéquate et devrait être remplacée par « **avec l'accord** écrit de la part de la personne ayant intenté l'action » ;

⁸ Cf. arrêt « Finalarte » du 25 octobre 2001 (C-49/98).

- sous le paragraphe (1) de l'article L.143-2 nouveau, il convient de circonscrire le champ d'application personnel des sanctions en précisant que « Les infractions **commises par toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège à l'étranger** sont punies (...) » ;
- sous le paragraphe (2) de l'article L.143-2 nouveau, qui vise l'hypothèse où le maître d'ouvrage /donneur d'ordre ne s'est pas assuré que son sous-traitant direct « 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** », la formule entre guillemets prête à confusion car le point 2 fait partie de l'alinéa premier et doit être clarifiée ;
- la Chambre de Commerce s'interroge quant à savoir s'il est opportun que le paragraphe (4) de l'article L.143-2 nouveau confie le recouvrement des amendes administratives à l'« Administration de l'enregistrement et des domaines » alors que l'administration fiscale déjà compétente, au titre de l'actuel article L.142-1 du Code du travail, pour assurer l'application des dispositions relatives au détachement est l'« Administration des douanes et accises ». Dans un souci de simplification administrative, il serait sans doute préférable de confier l'ensemble des missions à l'une ou l'autre de ces deux administrations.

Point 10° (ajoutant un nouveau chapitre IV) :

- l'intitulé même du nouveau chapitre devrait être corrigé de manière à lire « Chapitre **IV** » au lieu de « Chapitre V » ;
- sous l'article L.145-1 nouveau, le premier tiret devrait être corrigé à plusieurs égards car il y a lieu d'ajouter les mots « *l'autorité requérante d'* », les mots « *de l'Union européenne* » et les mots « *à l'autorité requise* » de manière à lire « *la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée par **l'autorité requérante d'un autre Etat membre de l'Union européenne à l'autorité requise du Grand-Duché du Luxembourg*** » ; de même « *cet* » devrait remplacer « *un* » de manière à lire « *(..) une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans **cet** autre Etat membre (...)* » ;
- la Chambre de Commerce s'interroge ici aussi quant à savoir s'il est opportun que l'article L.145-9 nouveau confie le recouvrement des sanctions à l'« Administration de l'enregistrement et des domaines » alors que l'administration fiscale déjà compétente, au titre de l'actuel article L. 142-1 du Code du travail, pour assurer l'application des dispositions relatives au détachement est l'« Administration des douanes et accises ». Dans un souci de simplification administrative, il serait sans doute préférable de confier l'ensemble des missions à l'une ou l'autre de ces deux administrations.

Point 13° (modifiant l'article L.614-8 du Code du travail)

Cette nouvelle disposition prévoit la possibilité pour le directeur de l'Inspection du travail et des mines d'ordonner l'arrêt immédiat du travail et la fermeture du chantier « *si des infractions graves ont été constatées en matière de droit du travail* ». La Chambre de Commerce déplore l'absence de définition des « infractions graves », alors que celles-ci pourraient conduire à la fermeture du chantier. Cette insécurité juridique devrait être levée.

Concernant l'article 2

Sous l'article 2 du projet de loi, qui ajoute un troisième alinéa sous l'article 3 de la loi du 17 juin 1994, la référence au « Titre VI » est erronée et il y a lieu de lire « *Dans le cadre du détachement de salariés, prévu à au Titre IV du Livre premier (...)* ».

* * *

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis que sous la réserve expresse de la prise en compte de ses remarques spécifiques notamment afin de ne pas aller au-delà de la Directive d'exécution 2014/67/UE.

SBE/DJI