

De nouvelles règles pour le détachement de salariés au Luxembourg

La loi du 15 décembre 2020 est venue établir des règles renforcées dans le cadre du détachement de salariés au Luxembourg. Cette loi trouve son origine dans la Directive européenne du 28 juin 2018 relative au détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transnationale.

Au fil des ans, l'objectif poursuivi par les états membres au sein de l'Union européenne reste le même : établir un juste équilibre entre d'une part, la nécessité de promouvoir la libre prestation des services et d'assurer des conditions de concurrence équitables entre les entreprises, et d'autre part, la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés.

C'est précisément en vue de garantir de meilleurs droits sociaux aux travailleurs détachés que la Loi du 15 décembre 2020 instaure les principales nouveautés suivantes :

I. Elargissement des dispositions impératives à respecter

Les entreprises dont le siège est établi hors du Luxembourg et qui détachent des salariés au Luxembourg doivent s'assurer que ces salariés détachés bénéficieront d'un « noyau dur » de droits en vigueur au Luxembourg. Il s'agit d'un droit minimum garanti aux salariés détachés, notamment en ce qui concerne les périodes maximales de travail, les périodes minimales de repos et la période minimale de congé annuel payé.

Ce noyau dur est désormais élargi aux deux points suivants :

- Les conditions d'hébergement lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel. Les nouveaux articles L. 291-1 à L. 291-5 du Code du travail précisent ces conditions d'hébergement ainsi que les obligations de l'employeur, du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre à cet égard.
- Les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les coûts de voyage, de logement ou de nourriture des salariés éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Sont visés les frais encourus par les salariés du fait de leur détachement lorsqu'ils doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel au territoire du Luxembourg ou lorsqu'ils sont

temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

II. Principe d'égalité de traitement en matière de rémunération

Alors que par le passé, les entreprises détachantes n'étaient tenues que de respecter les taux de salaire minimal, elles doivent désormais garantir aux salariés détachés au Luxembourg la même rémunération que celle de leurs salariés locaux. Autrement dit, le principe d'égalité s'étend à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou encore par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale.

III. Détachement par une entreprise de travail intérimaire

Les dispositions applicables au détachement s'étendent désormais aux entreprises de travail intérimaire et aux entreprises qui mettent à disposition des salariés dans le cadre d'un prêt temporaire de main d'œuvre, établies à l'étranger, qui détachent des salariés au Luxembourg pour les besoins d'une entreprise utilisatrice établie à l'étranger.

IV. Elargissement des informations et des documents à communiquer à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM)

De nouvelles informations sont à communiquer sur la plateforme électronique de l'ITM en vue de l'obtention du badge social, en complément de celles déjà prévues par l'article L. 142-2 du Code du travail, à savoir :

- la date prévue pour la fin du détachement ;
- la nature des services ;
- le lieu de résidence habituelle du salarié détaché et, le cas échéant, le lieu d'hébergement du salarié détaché lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
- les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant.

A noter que tout changement ultérieur, notamment de la personne de référence ou du lieu d'hébergement du salarié détaché, devra être renseigné sur la plateforme électronique de l'ITM.

En outre, l'entreprise détachante doit désormais transmettre à l'ITM via la plateforme électronique, à compter du jour du commencement du détachement, les documents supplémentaires suivants :

- une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition ;
- une copie du registre relatif à l'hébergement du salarié détaché ;
- une copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, ainsi qu'une copie du document reprenant les montants de ces dépenses.

V. Renforcement des obligations du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre qui contracte avec une entreprise détachante

Jusqu'à présent, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contractait avec un prestataire de services détachant des salariés au Luxembourg devait vérifier que l'entreprise détachante avait correctement déclaré le détachement à l'ITM dès le commencement des travaux. Cette obligation est maintenue et même renforcée. En effet, si l'entreprise détachante omet de déclarer le détachement dès son commencement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit communiquer à l'ITM, via la plateforme électronique, dans les 8 jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les principales informations légales relatives au détachement.

Par ailleurs, lorsqu'il est informé par écrit de l'ITM que les conditions légales d'hébergement d'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel ne sont pas respectées, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est soumis aux obligations suivantes :

- enjoindre aussitôt l'employeur du salarié concerné de faire cesser l'infraction, par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- informer sans délai l'ITM en cas d'absence de réponse écrite de l'employeur fautif dans le délai maximal de 15 jours.

Ces obligations d'injonction et d'information sont aussi applicables pour toute autre infraction aux dispositions d'ordre public social.

Le non-respect de ces obligations est passible d'une amende administrative d'un montant de 1.000 à 5.000 euros par salarié détaché, doublé en cas de récidive et limité à 50.000 euros.

VI. Protection accrue des travailleurs en cas de détachement de longue durée

Afin d'augmenter la protection des salariés détachés de longue durée, la nouvelle loi impose dorénavant des conditions supplémentaires à respecter par l'employeur détachant si le détachement dépasse une durée de douze mois.

A compter du 13ème mois, le salarié détaché se voit appliquer l'ensemble des règles relatives aux conditions de travail et d'emploi en vigueur au Luxembourg sauf les règles relatives :

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

La durée de 12 mois peut être portée à 18 mois sur notification dûment motivée de l'entreprise détachante, adressée préalablement à l'expiration du délai de 12 mois à l'ITM, via la plateforme électronique destinée à cet effet.

VII. Devoir d'information à charge de l'ITM

Pour garantir l'accessibilité des informations, l'ITM publie sur son site internet les informations relatives aux conditions de travail et d'emploi et à la rémunération applicables aux salariés détachés au Luxembourg. Cela permettra aux employeurs détachants de mieux connaître leurs obligations en la matière.

A défaut d'informations correctes ou actualisées sur les conditions de travail et d'emploi applicables au Grand-Duché de Luxembourg sur ce site internet, cet élément est pris en compte lors de la détermination du montant de l'amende administrative.

VIII. Renforcement des sanctions

La sanction de cessation des travaux, qui était jusqu'alors réservée aux cas d'infractions graves aux règles relatives au détachement, est désormais encourue par l'entreprise détachante qui se voit notifier une amende pour infraction à ses obligations en application de l'article L. 143-2 (1) à (2bis) du Code du travail, lorsque cette entreprise ne s'est pas acquittée du paiement de l'amende dans le délai fixé par la décision directoriale.

Dans un souci de protection toujours plus accru des salariés détachés, il est enfin précisé qu'une sanction prononcée ne dispense pas l'employeur qui détache temporairement un salarié au Luxembourg de garantir à ce dernier les conditions applicables en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération.

IX. Exception pour le secteur du transport routier

Le secteur du transport routier international est expressément exclu de l'application de la nouvelle loi en raison de la nature hautement mobile du travail et donc de la complexité d'intégrer ce secteur dans la présente directive. Ledit secteur restera ainsi soumis aux dispositions du code du travail relatives au détachement telles qu'elles étaient rédigées avant décembre 2020.

Une nouvelle directive européenne relative au détachement des conducteurs est entrée en vigueur le 1er août 2020. Les pays de l'Union Européenne ont l'obligation de la transposer (par un acte législatif) dans leur droit interne, au plus tard en février 2022. De nouvelles dispositions particulières à ce secteur sont donc attendues.

Conclusion

Les nouvelles dispositions de la loi sont entrées en vigueur le 22 décembre dernier. Si les droits des salariés s'en trouvent renforcés, il en est de même de la charge administrative des entreprises détachantes, ainsi que des obligations des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre.

Espérons que le projet de loi 7319 introduit en juin 2018 puisse aboutir prochainement. Ce projet vise en effet à supprimer les obligations déclaratives en matière de détachement pour les déplacements de moins de 5 jours de calendrier par mois (hors domaine de la construction) pour les cas suivants :

- Lorsqu'il s'agit de salariés qualifiés ou spécialisés qui viennent effectuer à Luxembourg des travaux d'entretien, de maintenance ou de réparation sur des machines ;
- Lorsqu'il s'agit de salariés qui viennent exercer des activités comme formateur, conférencier ou orateur ou bien en vue d'assister à des formations, à des conférences ou à des réunions de travail.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.