



Le détachement des salariés de l'étranger vers le Grand-Duché de Luxembourg

Une entreprise, dont le siège social est établi à l'étranger peut, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détacher temporairement des salariés pour une mission précise auprès d'une entreprise située au Grand-Duché de Luxembourg. Les dispositions concernant le détachement sont applicables à tous les secteurs économiques, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime.

La loi du 14 mars 2017 qui transpose dans la législation nationale la **directive 2014/67/UE**, veille surtout à améliorer l'exécution des règles en matière de détachement et met en place des moyens supplémentaires nécessaires afin d'établir un meilleur équilibre entre la libre prestation des services et sociale et le respect des législations sociales dans le pays de détachement.

Plus précisément, elle vise à prévenir les abus pratiqués dans le cadre du détachement et s'autorise des moyens de contrôle qui permettent de lutter plus efficacement contre ces abus.

Parmi les nouveaux moyens adoptés figurent:

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

L'une des principales innovations consiste dans l'introduction d'une responsabilité verticale qui comprend le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et les entreprises sous-traitantes. Tous ces derniers sont soumis à une **obligation d'information** ainsi qu'à une **obligation d'injonction** envers l'Inspection du Travail et des Mines, ci-après dénommée « ITM ». En cas de manquement aux prédites obligations, il convient de préciser que le maître d'œuvre ou le donneur d'ordre est désormais tenu solidairement responsable avec l'entreprise (c'est-à-dire un cocontractant, le sous-traitant direct ou indirect ou d'un cocontractant d'un sous-traitant) au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de l'entreprise, dont les cotisations sociales y afférentes.

De même, la loi confère une base légale à la pratique administrative déjà en place qui permet aux entreprises qui détachent des salariés au Luxembourg de faire la demande d'obtention du badge social pour leurs salariés par voie électronique. La liste des documents à produire par l'entreprise détachante a été élargie afin de permettre un contrôle efficace assurant aux salariés détachés le paiement réel des salaires dus en relation avec les heures de travail effectivement prestées.

La coopération administrative entre les autorités chargées de la surveillance a été renforcée en associant la Direction de l'immigration, le Département des travaux publics, l'Administration des ponts et chaussées et l'Administration des bâtiments publics aux missions de contrôle incombant à l'ITM.

De plus, le salarié détaché peut dorénavant tenter directement une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises même après avoir quitté le Luxembourg. Il a également la faculté d'intenter une telle action par l'intermédiaire des syndicats.

La présente loi prévoit également un régime de sanctions administratives en cas d'infractions aux dispositions relatives au détachement de salariés. Ainsi, Le Directeur de l'ITM peut, en cas de manquements en la matière, infliger à l'entreprise en question une amende administrative qui varie entre 1.000 et 5.000 euros par salarié et dont le montant maximal ne peut être supérieur à 50.000 euros.

Concernant l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives, il est introduit un nouveau chapitre au Code du travail régissant la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée par un autre Etat membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative infligée à un prestataire de service établi au Luxembourg. Le même régime s'applique également dans le cas inverse (c'est-à-dire la demande adressée par le Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne).

Finalement l'ITM dispose désormais de la possibilité d'ordonner la fermeture de chantier en cas de non-respect des dispositions légales en matière de droit du travail. Il convient de noter qu'avant cette possibilité était limitée aux seuls cas d'infractions en matière de santé et de sécurité au travail.

La déclaration de détachement des salariés doit se faire via la plateforme électronique <https://guichet.itm.lu/edetach>

Les informations complémentaires sur le détachement des salariés peuvent être consultées ici: <http://www.itm.lu/home/faq/ddt/detachement/le-detachement-de-salaries-de-le.html#anchor901e0aa1-0a4d-4db9-a2bb-758d2a93a1c9>

N'hésitez pas à nous contacter en cas de question !

Blazenska BARTOLOVIC
Conseillère clc
Tel: +352 439 444 718
Fax: +352 439 450
Email: blazenska.bartolovic@clc.lu

Achtung: die französische Version dieses Textes ist maßgebend. Die zwei Fassungen stimmen nicht 100% überein. Die deutsche Fassung ist eine Zusammenfassung der Hauptpunkte.

Entsendung von Arbeitnehmern aus dem Ausland ins Großherzogtum Luxemburg

Ein entsendendes in Luxemburg nicht ansässiges Unternehmen kann, im Rahmen des freien Dienstleistungsverkehrs, punktuell und vorübergehend Arbeitnehmer nach Luxemburg entsenden. Die gesetzlichen Regelungen im Rahmen des freien Dienstleistungsverkehrs gelten für alle Wirtschaftsbereiche ausgenommen den der Handelsmarine.

Um der Umgehung und dem Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen die, die Anwendung der Entsendung von Arbeitnehmern missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, vorzubeugen sowie diese zu verhindern und zu bekämpfen, strebt die Gesetzgebung vom 14. März 2017 eine Verbesserung der Umsetzung und Überwachung des Konzepts der Entsendung an und führt einheitlichere Kriterien auf Unionsebene ein, um eine einheitliche Auslegung zu erleichtern. Die zusätzlichen Mittel zur Kontrolle die der Gesetzgeber sich gibt sind folgende:

- Haftung zwischen dem Auftragnehmer und dessen direkten sowie indirekten Unterauftragnehmer. Die Haftung gilt für beide Parteien und ist anwendbar in Bezug auf ausstehende Nettoentgelte und auf ausstehende Sozialversicherungsbeiträge.
- Einführung einer elektronischen Plattform. Die Gesetzgebung führt eine gesetzliche Grundlage für die bereits bestehende elektronische Plattform ein, die von der Gewerbeaufsicht für Entsendungszwecke zur Verfügung gestellt wurde.
- Die Liste der für die Entsendung einzureichenden Unterlagen wurde erweitert. Künftig müssen Zahlungen von Gehältern und Auszüge der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden angegeben werden.
- Stärkung der Verwaltungszusammenarbeit auf nationaler Ebene. Direction de l'Immigration, Département des travaux publics, Administration des ponts et chaussées und Administration des bâtiments publics wurden hinzugefügt um die Überwachung der Entsendung zu sichern. Die Zusammenarbeit besteht insbesondere darin, Auskunftersuchen zu beantworten.
- Einführung von Beschwerdeverfahren die dem entsendeten Arbeitnehmer erlauben, Beschwerde gegen ihre Arbeitgeber zu erheben, sowie das Recht, Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einzuleiten, wenn sie der Meinung sind durch die Nichtanwendung der maßgeblichen Rechtsvorschriften einen Verlust oder Schaden erlitten zu haben. Dieses Beschwerdeverfahren bleibt bestehen, auch nachdem der entsendete Arbeitnehmer Luxemburg verlassen hat.
- Einführung von Verwaltungsanktionen. Der Leiter der Gewerbeaufsicht kann im Falle der Nichtanwendung der maßgeblichen Rechtsvorschriften der Entsendung eine administrative Geldbuße oder administrative Sanktionen verhängen. Diese variieren zwischen 1.000 und 5.000 Euro; der Höchstbetrag darf nicht 50.000 Euro überschreiten.
- Einführung der grenzüberschreitenden Durchsetzung von finanziellen Verwaltungsanktionen und Geldbußen.
- Einführung der Möglichkeit für den Leiter der Gewerbeaufsicht die Stilllegung einer Baustelle wegen Nichtanwendung der maßgeblichen Entsendungsrechtsvorschriften zu verhängen.