

Luxembourg, le 12 janvier 2009

Objet: Projet de loi n° 5942 portant modification des articles L-010-1, L-141-1, L-142-2 et L-142-3 du Code du travail. (3412AFR)

Saisine : Ministre du Travail et de l'Emploi (21 octobre 2008)

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

Le projet de loi sous avis a pour objet d'adapter les articles du code du travail qui ont trait au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services transnationale à l'arrêt du 19 juin 2008 de la Cour de Justice des Communautés européennes qui a condamné le Luxembourg en manquement d'Etat a propos de la transposition en droit luxembourgeois de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. La Cour de Justice a en effet jugé que la loi du 20 décembre 2002 portant 1) Transposition de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services 2) Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail, n'était à plusieurs égards pas conforme à la directive 96/71/CE précitée.

Résumé

La directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services vise à supprimer les obstacles et les incertitudes susceptibles d'entraver la mise en œuvre de la libre prestation des services dans l'Union européenne. Elle détermine un noyau dur de règles protectrices indistinctement applicables aux travailleurs détachés et aux travailleurs nationaux de l'Etat d'accueil sur le territoire duquel la prestation de services transnationale est effectuée, afin de garantir que le détachement transnational de travailleurs se réalise dans un cadre respectueux des droits des travailleurs et conforme aux exigences d'une concurrence loyale entre entreprises nationales et détachantes. La directive permet aux Etats membres d'imposer tant aux entreprises nationales qu'à celles d'autres Etats, dans le respect du traité et sous certaines conditions, des conditions d'emploi et de travail qui s'ajouteraient à ce noyau dur de règles. Elle oblige enfin les Etats membres de veiller à ce que les entreprises détachantes respectent sur le territoire d'accueil les dispositions légales, réglementaires, administratives ou issues de conventions collectives déclarées d'obligation générales qui forment dans l'Etat d'accueil le noyau dur de règles fixé par la directive.

La loi du 20 décembre 2002 actuellement en vigueur portant 1) Transposition de la directive 96/71/CE précitée 2) Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail opte pour une transposition extensive de la directive précitée. Cette transposition maximaliste a donné lieu à une condamnation en manquement par un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européenne du 19 juin 2008.

La Chambre de Commerce constate que le projet de loi sous avis se conforme à l'arrêt de la Cour de Justice en ce qu'il tend à effacer les manquements dénoncés par l'arrêt précité de la Cour de Justice des Communautés européennes. Elle ne saurait toutefois accepter que le projet de loi sous avis, ne se limite pas à conformer la législation luxembourgeoise sur le détachement à l'arrêt précité de la Cour de Justice des Communautés européennes, mais qu'il tente au-delà d'une telle mise en conformité d'imposer de nouvelles formalités aux entreprises détachantes,

formalités qui doivent être analysées comme étant contraires à une bonne application du droit européen et de l'acquis communautaire.

Elle regrette d'autre part que le projet de loi maintienne une disposition de la loi précitée du 20 décembre 2002 qui consiste à soumettre l'ensemble des travailleurs qu'ils soient nationaux ou détachés à l'application des conventions collectives et des sentences arbitrales déclarées d'application générale, sans distinguer entre les situations et les besoins des différents secteurs économiques. La Chambre de Commerce relève à ce titre que si la directive autorise les Etats membres à étendre les dispositions contenues dans les conventions collectives et les sentences arbitrales déclarées d'application générales au noyau dur de règles qu'elle définit, cette extension ne doit cependant pas concerner l'ensemble des conventions collectives et des sentences arbitrales déclarées d'application générale en vigueur dans tous les secteurs économiques de l'Etat d'accueil.

Les dispositions très protectrices des droits des travailleurs qui sont contenues dans les conventions collectives d'application générale, ainsi que la surcharge administrative que risque d'entraîner l'application des conventions collectives d'application générale pour les prestataires des services, sont susceptibles de ralentir, voir d'entraver le détachement de travailleurs vers le Luxembourg.

Cette approche protectionniste est effectivement fondée et souhaitée pour le secteur de la construction, le secteur des transports de personnes et de marchandises et le secteur de la sécurité, qui sont des secteurs ayant essentiellement recours à de la main d'œuvre peu, voir non qualifiée et qui sont de ce fait particulièrement enclins à subir les effets économiquement et socialement dévastateurs d'une mise en concurrence entre les entreprises nationales et les entreprises d'envoi résultant du fait que les législations sociales des autres pays européens présentent un niveau de protection sociale qui est en général beaucoup moins élevé que celui assuré par la législation luxembourgeoise.

D'autres secteurs tentent toutefois par le biais du détachement d'assouvir leurs besoins en main d'œuvre qualifiée ou présentant des critères spécifiques, que le marché de l'emploi luxembourgeois ne permet pas de satisfaire afin de rester innovants et compétitifs. Ces secteurs risquent de souffrir de cette approche uniformément protectionniste adoptée par la loi du 20 décembre 2002 et maintenue par le projet de loi sous avis.

La Chambre de Commerce plaide en conséquence pour une approche plus nuancée. Elle estime en effet qu'il faudra limiter l'application des conventions collectives et des sentences arbitrales déclarées d'obligation générale aux seuls travailleurs détachés dans les secteurs de la construction, du transport de personnes et de marchandises et de la sécurité. L'application des conventions collectives et des sentences arbitrales déclarées d'application générale à l'ensemble des travailleurs détachés, tous secteurs confondus se manifeste en effet en défaveur de l'ensemble de l'économie luxembourgeoise ce qui risque par ailleurs d'avoir des incidences négatives sur le plan social du pays. La Chambre de Commerce relève par ailleurs, en se référant à un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes du 11 décembre 2003 rendu sur demande de décision préjudicielle du Amtsgericht Augsburg en Allemagne ainsi, qu' à une note explicative de la directive de la Commission européenne (Com (2006) 159 final, page 15, voir infra 4.4 *Le caractère temporaire du détachement*) qu'il n'est pas possible sous peine de porter atteinte aux articles 49 et 50 du traité de Rome ayant trait au principe de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne, de restreindre la durée du détachement ainsi qu' entend le faire le projet de loi sous avis.

La Chambre de Commerce ne saurait finalement accepter les formalités de détachement supplémentaires que le projet de loi entend introduire qui alourdiraient inutilement la procédure de détachement et porteraient ainsi atteinte à la libre prestation des services au sein de l'Union européenne. Le projet de loi entend en effet obliger les prestataires de services de tenir à disposition de l'Inspection du Travail et des Mines, au Luxembourg, des documents qui ne font pas partie de la législation sociale. Il en est ainsi notamment du certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et du Domaine. D'autres documents, qui devraient être tenus

accessibles pour l'Inspection du Travail et des Mines, devraient être délivrés par les autorités de l'Etat d'envoi et auraient pour objet de certifier l'application par l'entreprise détachante des conditions de travail et d'emploi issues de la législation communautaire et transposées dans le droit national de l'Etat d'envoi. L'application desdites conditions est en conséquence déjà sujette à un contrôle des autorités et des administrations de l'Etat d'envoi. L'exigence, outre d'être superfétatoire, traduit ainsi une attitude méfiante de l'Etat luxembourgeois à l'égard des administrations et des autorités étrangères appelées à contrôler l'application desdites conditions de travail et d'emploi dans l'Etat d'accueil. Le principe d'équivalence reconnu dans l'ordre juridique communautaire ne saurait souffrir de telles mesures de contrôle. Il résulte par ailleurs de manière non équivoque du texte de la directive que les formalités de détachement doivent avoir pour seul et unique objet de permettre à l'Etat d'accueil de contrôler l'application par les prestataires de services étrangers du noyau dur de règles défini par la directive. Or, les nouvelles formalités de détachement que le projet de loi tend à introduire dépassent clairement les objectifs que la directive 96/71/CE confère à ces formalités.

* * *

La Chambre de Commerce, après consultation de ses ressortissants, n'est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis que sous la réserve expresse de la prise en compte des observations contenues dans le présent avis.

Appréciation du projet de loi:

Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	-
Impact financier sur les entreprises	-
Transposition de la directive	-
Simplification administrative	-
Impact sur les finances publiques	n.a.

Légende :

++	Très favorable
+	favorable
0	neutre
-	défavorable
--	Très défavorable
n.a.	Non applicable

Considérations Générales

Le droit applicable aux travailleurs détachés.

La directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation des services s'inscrit dans la réalisation du marché intérieur. Dès 1957, l'article 3 paragraphe c) du traité de Rome impartit à la Communauté des Etats la mission de réaliser un marché intérieur caractérisé par l'abolition entre les Etats membres des obstacles à la libre circulation des marchandises, des personnes, des capitaux et des services. Le premier considérant de la directive 96/71/CE se réfère expressément à l'article 3 paragraphe c) précité du traité de Rome. La directive poursuit en conséquence l'objectif de promouvoir la libre prestation des services dans un cadre transnational. Elle entend ainsi dynamiser le marché intérieur en invitant les entreprises à développer leurs activités transnationales. Cet objectif est néanmoins tempéré par le cinquième considérant de la directive qui précise que « *la promotion de la prestation de services dans un cadre transnational nécessite une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs.* » La directive établit à cet effet un noyau dur de règles protectrices des droits des salariés qui doit absolument être observé par le prestataire de services. La directive, hormis les quelques dérogations qu'elle envisage, n'offre aucune latitude de transposition relatif à ce noyau de règles limitativement énumérées. Elle permet toutefois aux Etats membres d'imposer tant aux entreprises nationales qu'à celles d'autres Etats, dans le respect du traité et sous certaines conditions, des règles protectrices des droits des travailleurs qui s'ajouteraient à ce noyau dur de règles qu'elle énumère en son article 3 paragraphe 1. L'article 3 paragraphe 10 de la directive permet ainsi aux Etats membres de déterminer des dispositions de droit du travail qui sont d'ordre public et qui sans être comprises dans le noyau dur de règles protectrices défini par la directive seraient néanmoins appelées à s'appliquer tant aux travailleurs nationaux qu'aux travailleurs détachés. Les Etats membres sont d'autre part autorisés à étendre aux travailleurs détachés l'application des conventions collectives et des sentences arbitrales déclarées d'application générale, autres que celles qui sont en vigueur dans le domaine de la construction pour les matières spécialement énumérées en annexe de la directive et faisant partie du noyau dur de règles déterminées à l'article 3 paragraphe 1 précité.

En 2002 le législateur avait opté pour une transposition maximaliste de la directive, en qualifiant un bon nombre de dispositions du droit du travail luxembourgeois, ne faisant pas partie du noyau dur de règles protectrices défini par la directive, d'ordre public et en étendant l'application de l'ensemble des conventions collectives et des sentences arbitrales déclarées d'obligation générale à l'ensemble travailleurs détachés au Luxembourg.

La Cour de Justice des Communautés européennes a toutefois jugé dans son arrêt précité du 19 juin 2008 que l'essentiel des règles que la loi du 20 décembre 2002 avait érigé en dispositions d'ordre public ne répondait pas aux conditions nécessaires pour être qualifiées ainsi. En effet, le recours par une autorité nationale à une dérogation d'ordre public suppose, selon la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes, l'existence d'une menace réelle et suffisamment grave, affectant un intérêt fondamental de la société (voir arrêts du 18 mai 1982, *Adaoui et Cornouaille*, 115/81 et 116/81, Rec. p. 1665, point 8, et du 19 janvier 1999, *Calfa*, C-348/96, Rec. p. I-11, point 21.)

La Chambre de Commerce approuve le projet de loi qui se conforme à ce titre à l'arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes.

La Chambre de Commerce regrette toutefois que le projet de loi maintienne la disposition, qui il est vrai n'a pas été critiquée par la Cour de Justice, et qui a pour effet de soumettre l'ensemble des travailleurs qu'ils soient nationaux ou détachés à l'application de toutes les conventions collectives et sentences arbitrales déclarées d'obligation générale au Luxembourg.

Il importe de préciser que les conventions collectives déterminent des dispositions qui sont souvent plus avantageuses pour les travailleurs que celles prévues par le droit du travail de droit commun, que ce soit au niveau des horaires de travail, de la durée du congé annuel ou du salaire minimum applicable.

La Chambre de Commerce souligne que tous les secteurs économiques luxembourgeois ne risquent pas de subir les effets économiquement et socialement redoutables du détachement de travailleurs étrangers vers le Luxembourg. Si certains secteurs économiques luxembourgeois risquent effectivement de ressentir les conséquences néfastes résultant d'une mise en concurrence entre entreprises nationales et entreprises étrangères, ceci n'est toutefois pas le cas pour l'ensemble de l'économie luxembourgeoise. Une majeure partie des secteurs économiques entend en effet répondre par le biais du détachement de travailleurs étrangers à des besoins en main d'œuvre qualifiée voir hautement qualifiée ou disposant de connaissances ou de qualifications spécifiques, que le marché national de l'emploi ne permet pas d'assouvir. La Chambre de Commerce reproche ainsi à l'auteur du projet de loi sous avis d'avoir adopté une approche uniformément protectionniste sans opérer de distinction entre la situation et les besoins des différents secteurs économiques nationaux. La Chambre de Commerce estime que cette approche protectionniste, non nuancée doit être considérée comme contraire au but recherché par la directive 96/71/CE précitée qui est celui de la promotion de la libre prestation des services dans le cadre transnational de l'Union européenne. Elle rappelle d'ailleurs à ce titre que le plan d'action relatif à l'immigration légale présenté par la Commission européenne et approuvé par le Conseil européen comporte une proposition qui tend à faciliter l'immigration économique par un allègement des conditions et des procédures d'immigration pour les travailleurs hautement qualifiés. La proposition contenue dans ledit plan a été concrétisée par une proposition de directive du Conseil du 23 octobre 2007 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié. L'approche défendue par la Chambre de Commerce est fondée sur les mêmes considérations et préoccupations qui motivent la Commission européenne en matière d'immigration économique : Dynamiser la croissance et face à une population qui vieillit, lutter contre une véritable pénurie de main d'œuvre qualifiée. La décision de la Commission européenne d'ouvrir les portes aux travailleurs hautement qualifiés venant de pays tiers à l'Union européenne, constitue une raison de plus pour le Luxembourg d'ouvrir ses portes aux travailleurs hautement qualifiés ressortissants de l'Union européenne, par le biais du détachement notamment.

Les risques d'une mise en concurrence entre entreprises nationales et entreprises étrangères, résultant du fait que les législations sociales des autres pays européens présentent un niveau de protection sociale qui est en général beaucoup moins élevé que celui assuré par la législation luxembourgeoise, sont accrus lorsque l'Etat d'accueil établit des conditions de travail et d'emploi ainsi que des prescriptions de sécurité, de santé et d'hygiène au travail qui sont plus rigoureuses que celles en vigueur dans les autres Etats membres de l'Union européenne. Les effets socialement et économiquement préjudiciables d'une telle mise en concurrence entre entreprises nationales et entreprises détachantes ont notamment pu être constatés dans les secteurs économiques qui ont recours à de la main d'œuvre peu, voire non qualifiée, tel qu'il est le cas pour les secteurs de la construction et des transports. Il y a dans ces secteurs un intérêt évident à soumettre l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient nationaux ou détachés à des conditions de travail et d'emploi ainsi qu'à des prescriptions de sécurité, de santé et d'hygiène au travail identiques. Ce traitement identique s'y justifie par ailleurs également par des considérations d'ordre sécuritaire. Dans les secteurs économiques où il existe toutefois un besoin régulier sinon constant en main d'œuvre qualifiée sinon hautement qualifiée auquel le marché national de l'emploi ne peut pas satisfaire, que ce soit parce que l'offre de travailleurs qualifiés nationaux est inférieure à la demande nationale de travailleurs qualifiés, ou que les travailleurs nationaux ne répondent pas aux critères de qualification ou des compétences spécifiques requis, l'approche uniformément protectionniste de la loi du 20 décembre 2002, devient un contresens évident qui se manifeste en défaveur de l'économie luxembourgeoise.

Les conventions collectives déclarées d'application générale dans le secteur bancaire prévoient à titre d'exemple plusieurs seuils de salaires suivant les différents groupes de fonction.

L'application du système établi par ces conventions collectives aux travailleurs détachés implique de devoir classer les travailleurs détachés dans les différentes catégories de fonctions envisagées. Les lourdeurs administratives que nécessite la mise en œuvre de cette procédure risquent d'entraver les détachements dans ce secteur constamment à la recherche de main d'œuvre qualifiée ou disposant des connaissances et des qualifications spécifiques. L'approche adoptée ne répond dans cette hypothèse nullement aux impératifs d'une transposition proportionnée de la directive, respectueuse du bon fonctionnement de secteurs entiers de l'économie nationale. Ceci est d'autant plus regrettable que la directive 96/71/CE elle-même est soucieuse de ne pas entraver de manière inconsidérée la libre prestation de services dont dépend bon nombre d'activités au Luxembourg.

Les secteurs de la construction et des transports, risquent par contre de subir les effets socialement et économiquement préjudiciables d'une concurrence étrangère trop violente en raison des conditions de travail et d'emploi largement moins protectrices des droits des travailleurs en vigueur à l'étranger. Il faut ainsi garantir que tant les dispositions faisant partie du noyau dur des règles protectrices établies par l'article 3 paragraphe 1 de la directive précitée, que celles résultant de l'ensemble des conventions collectives déclarées d'application générale en vigueur dans lesdits secteurs soient applicables à l'ensemble des travailleurs effectuant des travaux au Luxembourg. L'existence de travaux à risques dans lesdits secteurs exige par ailleurs l'application des prescriptions de sécurité, de santé et d'hygiène au travail à l'ensemble des travailleurs y employés qu'ils soient nationaux ou détachés. Dans le domaine des transports routiers, en particulier, les autorités luxembourgeoises doivent être en mesure de vérifier le respect des obligations de sécurité sur la route pour protéger non seulement les travailleurs mais aussi les personnes transportées et les usagers de la route en général. Par ailleurs, les entreprises nationales du secteur de la sécurité dont l'activité consiste à défendre et à protéger la sécurité des personnes et des biens sont soumises à un cadre légal très strict. Il ne saurait en ce sens être admis, dans la mesure où la sécurité et l'ordre public sont en jeu, que des entreprises détachantes étrangères échappent à l'application des règles nationales très contraignantes qui régissent le secteur de la sécurité.

La Chambre de Commerce se prononce ainsi en faveur de l'application des conventions collectives d'application générale aux seuls travailleurs détachés issus des secteurs de la construction, des transports et de la sécurité privée. L'application des conventions collectives déclarées d'application générale en vigueur dans les autres secteurs de l'économie luxembourgeoise devra être limitée aux seuls travailleurs de l'Etat d'accueil, contrôle non prévu par la directive.

La Chambre de Commerce relève par ailleurs à ce titre que si la directive autorise les Etats membres à étendre les dispositions contenues dans les conventions collectives et les sentences arbitrales déclarées d'application générales au noyau dur de règles qu'elle définit, cette extension ne doit cependant pas concerner l'ensemble des conventions collectives et des sentences arbitrales déclarées d'application générale en vigueur dans tous les secteurs économiques de l'Etat d'accueil.

La durée du détachement

Le projet de loi entend limiter le détachement des travailleurs dans le temps. La durée maximale du détachement est fixée par référence à l'article 6 du Code des Assurances sociales à une période de 12 mois, qui pourra néanmoins être prolongée d'un nouveau terme de 12 mois.

L'article 6 du Code des Assurances sociales a trait à la dispense d'assurance maladie des personnes ressortissantes de pays étranger qui restent dans un premier temps affiliées à leur régime d'assurance maladie d'origine lorsqu'elles exercent temporairement une activité professionnelle au Luxembourg.

La Chambre de Commerce souligne que cette limitation de durée risque de constituer une restriction à la libre prestation des services définie aux articles 49 et 50 du traité instituant les Communautés européennes. Le premier alinéa de l'article 49 précité interdit en effet « *les restrictions à la libre prestation des services à l'égard des ressortissants des Etats membres établis dans un autre pays de la Communauté que celui du destinataire de la prestation* ».

Il y a à ce titre lieu de souligner que la Cour de Justice des Communautés a déjà eu à se prononcer sur le caractère temporaire d'une prestation de services transnationale et qu'elle a jugé à cet égard qu' : « *aucune disposition du traité ne permet de déterminer de manière abstraite la durée ou la fréquence à partir de laquelle la fourniture d'un service ou d'un certain type de service dans un Etat membre ne peut plus être considérée comme une prestation de service au sens du traité et que le caractère temporaire d'une activité doit être apprécié selon les circonstances, en fonction de sa durée, de sa fréquence et de périodicité ou continuité.* » (CJCE 11 décembre 2003, Bruno Schnitzler, demande de décision préjudicielle du Amtsgericht Augsburg en Allemagne, points 28 et 31 de cet arrêt). La Cour a d'ailleurs précisé à l'occasion de cette affaire que « *la notion de service au sens du traité peut couvrir des services de nature très différente, y compris des services dont la prestation s'étend sur une période prolongée, lorsqu'il s'agit par exemple de services rendus dans le cadre de la construction d'un bâtiment* ».

Le rapport des services de la Commission européenne sur la mise en œuvre de la directive 96/71 concernant le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services (Com (2006) 159 final, page 15, voir infra 4.4 *Le caractère temporaire du détachement*) se réfère d'ailleurs à cette jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes pour exclure la fixation d'un cadre temporaire précis en matière de détachement.

La Chambre de Commerce estime par ailleurs que la référence à l'article 6 du Code des Assurances sociales est tout à fait insensée. L'article 6 précité ne concerne en effet pas la durée des services qu'un ressortissant est autorisé de prester au Luxembourg dans le cadre d'une prestation de services transnationale, mais ne concerne que la durée de dispense d'affiliation au régime d'assurance maladie luxembourgeois. Lorsque la durée indiquée à l'article 6 est écoulée, le travailleur étranger a l'obligation de s'affilier à l'assurance maladie luxembourgeoise. Il n'est dans ce cas pas obligé de retourner dans son pays d'origine.

Les formalités à accomplir lors du détachement des travailleurs.

La directive prévoit en son article 3 paragraphe 1 que les Etats membres qui accueillent sur leur territoire des travailleurs détachés doivent veiller à ce que les entreprises détachantes garantissent à ces travailleurs les conditions de travail et d'emploi nationales qui font partie du noyau dur de règles protectrices défini par la directive. Les Etats membres doivent ainsi se doter des moyens de contrôle nécessaires et suffisants pour assurer le respect de ces exigences minimales par les entreprises prestataires des services tout en prenant en considération les contrôles d'ores et déjà effectués dans l'Etat membre d'origine. Les formalités de détachement ne sauraient dépasser cet objectif sous peine de déroger à l'article 3 paragraphe 1 précité de la directive 96/71/CE. Des formalités de détachement excessives auraient d'ailleurs pour effet de ralentir, voir d'empêcher la procédure de détachement et de porter ainsi atteinte à la libre prestation des services garantie par les articles 49 et 50 du traité CE.

La Cour de Justice des Communautés européennes a condamné le Luxembourg pour son manque de clarté quant aux formalités que doivent respecter les entreprises qui souhaitent détacher un travailleur au Grand-Duché. La Chambre de Commerce constate que le projet de loi sous avis se conforme à l'arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes, en ce qu'il établit de manière plus précise les informations et les documents qui doivent être rendus accessibles pour l'Inspection du Travail et des Mines par les entreprises détachantes et qui doivent se trouver à cet effet au Luxembourg, auprès d'une personne physique ou morale clairement déterminée et en spécifiant par ailleurs que lesdites informations et documents doivent y être accessibles à partir du jour du commencement du détachement et pour toute sa durée .

Si le projet de loi tend donc à conformer les formalités de détachement à l'arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes du 19 juin 2008 précité, il n'a pas pour autant le mérite d'alléger la procédure de détachement, bien au contraire. Le projet de loi tente en effet d'imposer des formalités supplémentaires aux entreprises détachantes. Il entend notamment prévoir la délivrance d'attestations de conformité par l'autorité de contrôle du pays de l'entreprise détachante en matière de contrat de travail écrit, de travail à temps partiel et à durée déterminée, documents dont on ignore s'ils existent en pratique et quelle forme ils devraient prendre. Il impose du reste à l'entreprise d'envoyer à disposition de l'Inspection du Travail et des Mines le certificat de TVA délivré par l'Administration des Contributions Directes qui est un document qui ne fait pas partie de la législation sociale.

La Chambre de Commerce relève par ailleurs que la plupart des documents et des informations dont le projet de loi prévoit qu'ils doivent être tenus à disposition de l'Inspection du Travail et des Mines, dépasse l'objectif du contrôle par cette autorité de l'application du noyau dur de règles protectrices par l'entreprise détachante. Il en est ainsi du certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines, des documents officiels attestant les qualifications professionnelles des travailleurs détachés, de l'attestation de conformité du contrat de travail conclu entre le travailleur détaché et l'entreprise détachante par rapport aux exigences de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à *l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail*, déjà prévue par la loi actuelle, de l'attestation de conformité de la relation de travail entre le travailleur détaché et l'entreprise détachante par rapport aux directives 97/81/CE concernant *le travail à temps partiel* et 1999/70/CE concernant *le travail à durée déterminée ainsi que des documents officiels attestant les qualifications professionnelles des travailleurs.*

Les attestations de conformité tendent à certifier l'application par l'entreprise détachante des conditions de travail et d'emploi issues de la législation communautaire et transposées dans le droit national des Etats membres de l'Union européenne. La Chambre de Commerce se doit de rappeler à cet effet que l'arrêt de la Cour de Justice du 19 juin 2008 précité a fait valoir à juste titre que le contrôle de l'application de ces dispositions d'origine communautaire est déjà assuré par les autorités de l'Etat membre d'envoi. Les formalités de détachement qui concernent la mise à disposition pour l'Inspection du Travail et des Mines des attestations de conformité précitées, outre de ralentir les procédures de détachement d'une manière qui dépasse le cadre de la directive et qui entrave la libre prestation des services, ont ainsi également pour effet d'instituer au niveau de l'Etat luxembourgeois un contrôle supplémentaire de l'application du droit du travail d'origine communautaire dans les autres pays membres de l'Union européenne.

La Chambre de Commerce s'exprime en conséquence en faveur de la suppression des formalités que le projet de loi entend introduire et qui concernent plus particulièrement :

- le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines ;
- les attestations de conformités aux directives 97/81/CEE et 1999/70/CE précitées, mais également de l'attestation de conformité à la directive 91/533/CEE déjà prévue par la loi actuelle et notamment à l'article L142-2 (8) du code du Travail ;
- les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des travailleurs.

Il ne faut du reste pas perdre de vue que la Commission (Recommandation 2008/c 85/01), insiste particulièrement sur le fait que les Etats membres doivent coopérer entre eux et particulièrement au niveau de leurs administrations. Ainsi ces derniers devraient prendre les mesures nécessaires pour s'efforcer de mettre en place un système d'échange d'information électronique et surtout mettre en place une véritable coopération administrative notamment d'échange d'information pour améliorer la mise en œuvre pratique de la directive « Détachement ».

* * *

La Chambre de Commerce, après consultation de ses ressortissants, n'est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis que sous la réserve expresse de la prise en compte des observations contenues dans le présent avis.

AFR/TSA