

Luxembourg, le 15 mai 2020

Objet : Projet de loi n°7516¹ portant 1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2. modification du Code du travail. (5399SBE)

*Saisine : Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
(9 janvier 2020)*

Avis de la Chambre de Commerce

Le Projet de loi sous avis a pour objet de transposer la directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et de modifier les dispositions du Code du travail :

- sous le Livre I (« Relations individuelles et collectives de travail »), spécialement celles du titre IV relatif au détachement de salariés, et
- sous le Livre II (« Réglementation et des conditions de travail »).

Les nouvelles dispositions européennes doivent être transposées dans le droit national pour le 30 juillet 2020 au plus tard².

En bref

- Alors que les règles de droit du travail applicables en cas de détachement d'un travailleur sur le territoire luxembourgeois sont déjà complexes, le projet de loi sous avis amplifie encore cette critique.
- Le projet de loi rend certaines dispositions du Code de travail incompréhensibles de sorte qu'il n'est possible d'apprécier si la directive 2018/957 a été correctement transposée.
- Plusieurs articles du projet de loi, soit n'ont pas correctement transposé la directive 2018/957, soit vont au-delà.

¹ [Lien vers le projet de loi sur le site de la Chambre des Députés](#)

² Article 3 de la Directive 2018/957

Résumé

Le projet de loi sous avis a pour objet de transposer la directive européenne 2018/957 en matière de détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, baptisée « directive de révision » qui constitue la troisième directive européenne adoptée en la matière après la première directive détachement 96/71/CE du 16 décembre 1996 et la directive d'exécution 2014/67/UE du 15 mai 2014 qui s'en est suivie.

Alors que les modifications corrélatives opérées successivement dans le Code du travail afin de transposer lesdites directives ont rendu la lecture et la compréhension des dispositions dudit Code du travail de plus en plus complexes, la Chambre de Commerce déplore avant tout le fait que le projet de loi sous avis amplifie encore cette critique.

Suite aux modifications opérées par le projet de loi sous avis, certaines dispositions du Code de travail sont incompréhensibles et partant ne permettent pas à la Chambre de Commerce d'apprécier si la directive de révision a été correctement transposée. Tel est le cas de l'article 2, point 1° et 2° du projet de loi qui est incompréhensible et crée une insécurité juridique inacceptable ainsi que de l'article 11 du projet de loi qui, tout en excluant le secteur du transport routier international du champ d'application des nouvelles dispositions, ne précise pas le contenu des dispositions anciennes qui demeureront d'application.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce est d'avis que plusieurs articles du projet de loi n'ont pas correctement transposé la directive de révision. Il en va ainsi :

- de l'article 1^{er} qui, de manière erronée, ajoute deux nouvelles matières à la liste de l'article L. 010-1 du Code du travail qui détermine les dispositions d'ordre public, et
- de l'article 2, points 4° et 5° qui concerne l'activité de travail intérimaire temporairement exercée sur le territoire national.

Enfin, la Chambre de Commerce est d'avis que les auteurs du projet de loi vont au-delà de la Directive 2018/957 :

- en imposant, sous l'article 3, point 1° du projet de loi, une obligation à charge de l'entreprise détachante de soumettre « *préalablement* » une « *requête* » dûment motivée en cas de détachement dépassant 12 mois alors que la Directive 2018/957 fait seulement référence à une « *notification* » motivée ; et
- en introduisant, sous l'article 12 du projet de loi, des dispositions qui auront vocation à bénéficier à tous les salariés travaillant au Luxembourg (et non pas seulement aux travailleurs détachés au Luxembourg) et en créant des obligations à charge des employeurs luxembourgeois.

* * *

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure de marquer son accord au projet de loi sous avis que sous la réserve expresse de la prise en compte de ses remarques.

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	0
Développement durable	0

Légende :

++	très favorable
+	favorable
0	neutre
-	défavorable
--	très défavorable
n.a.	non applicable
n.d.	non disponible

Remarques préliminaires

La Chambre de Commerce déplore l'absence de tableau de concordance entre les dispositions européennes à transposer et les dispositions nationales du projet de loi sous avis, qui aurait facilité grandement l'analyse de ce dernier.

Par contre, la Chambre de Commerce apprécie qu'une version coordonnée des différents articles du Code du travail modifiés par le projet de loi sous avis ait été jointe à ce dernier au vu des nombreuses modifications opérées en différents endroits du Code du travail.

Par ailleurs et compte tenu des multiples textes adoptés au fil des années en matière de détachement, les auteurs ont consacré l'exposé des motifs du projet de loi sous avis³ à retracer l'évolution de la législation européenne et luxembourgeoise en la matière, ce que la Chambre de Commerce salue.

Nonobstant ce résumé figurant dans le projet de loi, la Chambre de Commerce juge à son tour utile, pour la bonne lecture du présent avis, de synthétiser cet historique au moyen du tableau ci-dessous.

³ Cf. pages 1 à 5 du projet de loi sous avis

Tableau récapitulatif des textes européens et nationaux relatifs au détachement

<p>Directive 96/71/CE⁴ du 16 décembre 1996, ci-après « Directive détachement »</p>	<p>Directive 2014/67/UE⁵ du 15 mai 2014 portant exécution de la Directive détachement, ci-après « Directive d'exécution »</p>	<p>Directive (UE) 2018/957⁶ du 28 juin 2018 modifiant la Directive détachement, ci-après « Directive de révision » ou « Directive 2018/957 »</p>
<p>Loi du 20 décembre 2002 (intégrée dans le Code du travail articles L.010-1 et L.141-1 et s.)</p> <p>Loi du 1^{er} avril 2010 ayant modifié l'article L. 010-1 du Code du travail (suite à l'arrêt de la CJCE du 19 juin 2008)</p>	<p>Loi du 14 mars 2017⁷</p>	<p>Projet de loi n°7516 sous avis</p>

La Directive 2018/957

Le considérant 4 de la Directive de révision indique qu'afin de garantir l'application uniforme des règles et de susciter une véritable convergence sociale, il convient, parallèlement à la révision de la Directive 96/71/CE, de donner la priorité à la mise en œuvre et à l'exécution de la Directive 2014/67/UE. C'est dans ce contexte que les principaux changements apportés par la Directive de révision peuvent se résumer comme suit :

- La liste du « *noyau dur* » de dispositions impératives de l'Etat d'accueil est étendue⁸. Outre le fait que la Directive 2018/957 a remplacé la référence au « *taux de salaire minimum* » par le terme « *rémunération* », elle ajoute à cette liste i) les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ainsi que ii) les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.
- La rémunération s'entend de tous les éléments rendus obligatoires dans l'Etat d'accueil. Dans un souci de transparence et de facilitation des vérifications et contrôles, les Etats

⁴ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services dont la finalité est de promouvoir la libre prestation de services et assurer la protection des travailleurs détachés, à travers la définition d'un noyau dur de dispositions impératives en matière de conditions de travail et d'emploi

⁵La finalité de la Directive 2014/67/UE est d'améliorer la mise en œuvre et l'exécution de la Directive détachement à la suite des élargissements successifs, en luttant plus efficacement contre les abus en matière de détachement (dumping social).

⁶ Les finalités de la Directive 2018/957 sont de réviser la Directive 96/71/CE et donner la priorité à la mise en œuvre et à l'exécution de la Directive 2014/67/UE.

⁷ La loi du 14 mars 2017 qui a mis à jour la liste des documents à produire par l'entreprise détachante et qui a introduit la responsabilité des entreprises dans la chaîne de sous-traitance, la plateforme électronique en matière de détachement, les mécanismes de recours au profit des salariés détachés, les sanctions administratives (dont la fermeture de chantier pour manquement au droit du travail).

⁸ Le « noyau dur » de dispositions impératives prévues par la directive de 1996 concerne :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- la durée minimale des congés annuels payés ;
- le taux de salaire minimum, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ;
- la mise à disposition du travailleur, notamment dans le cadre du travail temporaire ;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- les conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
- l'égalité de traitement entre femmes et hommes et le principe de non-discrimination.

membres devront publier sur un site interne national officiel unique les informations sur les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires.

- Lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à 12 mois (respectivement à 18 mois), les Etats membres doivent veiller à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises procédant au détachement garantissent aux travailleurs détachés, sur le fondement de l'égalité de traitement, outre les conditions de travail et d'emploi visées dans le noyau dur, toutes les conditions de travail et d'emploi de l'Etat d'accueil⁹.
- Les conditions de travail et d'emploi de l'Etat d'accueil sont non seulement celles fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, mais aussi celles fixées par toutes les conventions collectives de travail déclarées d'obligation générale (contrairement à la Directive 96/71 qui visait uniquement celles du secteur de la construction).
- A l'instar des éléments constitutifs de la rémunération, l'ensemble des conditions de travail et d'emploi supplémentaires applicables aux travailleurs détachés devront être publiées par les Etats membres sur le site internet national officiel unique ; l'ensemble des adresses des sites internet nationaux sera ensuite publié sur le site de la Commission européenne.
- Alors que la Directive 96/71 avait laissé aux Etats membres la capacité de décider de garantir ou non les dispositions locales aux travailleurs intérimaires détachés, la Directive 2018/957 impose aux Etats membres de garantir à ces derniers les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables conformément à l'article 5 de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire. Autrement dit, à l'avenir, les travailleurs intérimaires détachés devront en principe pouvoir bénéficier de la part de l'entreprise utilisatrice¹⁰ des mêmes conditions de travail que les travailleurs intérimaires locaux si ces derniers étaient recrutés par l'entreprise utilisatrice pour occuper le même poste¹¹.
- En pratique, l'entreprise utilisatrice devra informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions qu'elle applique à ses propres travailleurs en matière de travail et de rémunération.
- Le secteur du transport routier international est exclu du champ d'application des nouvelles dispositions de la Directive 2017/957.

Le projet de loi sous avis

A titre liminaire, la Chambre de Commerce tient à souligner que certains articles modifiés par le projet de loi sous avis sont par ailleurs impactés par un autre projet de loi 7319¹², déposé à la Chambre des Députés le 20 juin 2018 et actuellement en discussion et que les modifications ainsi projetées par ledit projet de loi 7319 ont été prises en compte dans la version coordonnée des différents articles du Code du travail jointe au projet de loi sous avis.

⁹ La Directive 2018/957 exclut toutefois du principe d'égalité de traitement :

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

¹⁰ Il s'agit de l'entreprise qui a recours aux services de travail intérimaire.

¹¹ Dans certaines conditions, les Etats membres peuvent déroger aux principes d'égalité de traitement et d'égalité des rémunérations conformément à l'article 5, paragraphes 2 et 3, de la directive 2008/104/CE. Le cas échéant, l'entreprise de travail intérimaire n'a pas besoin des informations relatives aux conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et l'obligation d'information ne devrait donc pas s'appliquer.

¹² Projet de loi n°7319 portant modification : 1. du Code du travail ; 2. de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'inspection du travail et des mines à propos duquel la Chambre de Commerce a rendu un premier avis en date du 18 juillet 2018.

Nonobstant le tableau récapitulatif des textes européens et nationaux relatifs au détachement figurant en page 4 du présent avis qui permet une compréhension plus rapide et facile des multiples textes adoptés au fil des années en matière de détachement et leur articulation (directive initiale, Directive d'exécution et Directive de révision), la Chambre de Commerce tient à souligner d'emblée que les modifications corrélatives opérées successivement dans le Code du travail afin de se conformer au droit européen ont rendu la lecture et la compréhension des dispositions dudit Code du travail de plus en plus complexes.

La Chambre de Commerce déplore avant tout le fait que le projet de loi sous avis amplifie encore cette critique au point de rendre incompréhensibles certaines dispositions du Code de travail qu'il modifie et partant de ne pas lui permettre d'apprécier si la Directive de révision a été correctement transposée. Par ailleurs, la Chambre de Commerce est d'avis qu'en plusieurs endroits, la Directive de révision n'a pas été correctement transposée.

Avant de commenter les articles du projet de loi visés par ces deux principales critiques, la Chambre de Commerce tient à passer sommairement en revue les 12 articles du projet de loi sous avis qui modifient le Code du travail en de multiples endroits.

L'article 1^{er} du projet de loi modifie, sous le Titre préliminaire « *Dispositions d'ordre public* », l'article L. 010-1 (article unique) de manière à étendre la liste des dispositions d'ordre public.

Les articles 2 à 10 du projet de loi modifient sous le Livre premier¹³, le Titre IV intitulé « *Détachement de salariés* » comme suit :

- sous le Chapitre Premier « *Détachement de salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale* », sont modifiés les articles L.141-1, L. 141-2, L. 141-3, L. 141-4 relatifs aux dispositions applicables aux travailleurs détachés au Luxembourg ; par ailleurs est ajouté l'article L.141-3bis relatif à la publication sur un site internet officiel des informations sur les conditions d'emploi et rémunération applicables aux travailleurs détachés ;
- sous le Chapitre II « *Contrôle de l'application* », sont modifiés :
l'article L.142-1 relatif au contrôle de l'application des dispositions nationales notamment par l'Inspection du travail et de mines (ITM);
l'article L. 142-2 relatif à la déclaration à effectuer et aux éléments indispensables à fournir par l'entreprise détachante auprès de l'ITM, en vue de l'obtention du badge social ;
l'article L. 142-3 relatif aux documents nécessaires pour prouver les informations visées à l'article L. 142-2, à communiquer à l'ITM par la plateforme électronique ;
- sous le Chapitre III « *Contentieux et sanctions* » est modifié l'article L. 143-2 relatif aux infractions et aux montants des amendes administratives dues le cas échéant.

L'article 11 du projet de loi exclut du champ d'application de ses nouvelles dispositions le secteur du transport routier international.

L'article 12 du projet de loi ajoute, sous le Livre II¹⁴, un nouveau Titre IX intitulé « *Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel* » qui conduit à l'introduction des articles L. 291-1 à L. 291-3.

¹³ Le Livre premier du Code du travail est consacré aux relations individuelles et collectives de travail.

¹⁴ Le Livre II du Code du travail est consacré à la réglementation et aux conditions de travail.

I. Concernant l'élargissement de la liste des dispositions d'ordre public¹⁵
(article 1^{er} du projet de loi modifiant l'article L. 010-1 du Code du travail)

La liste des dispositions d'ordre public - c'est-à-dire des dispositions auxquelles il n'est pas permis de déroger¹⁶ - regroupe les dispositions applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg¹⁷.

Ces dispositions d'ordre public national, qui figurent sous l'article L. 010-1 du Code du travail, ont trait (texte reproduit *in extenso*) : «

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'œuvre;*
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. »*

Cette liste est modifiée à deux égards par le projet de loi sous avis.

En premier lieu et afin de garantir l'égalité de rémunération entre travailleur détaché et le travailleur de l'Etat d'accueil prévue par Directive 2018/957, le projet de loi sous avis complète la référence au « *salaire social minimum* » (figurant au point 2 de l'article L.010-1 du Code du travail reproduit ci-avant) par les termes « *légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visé à l'article L. 221-1* ». Or, la Chambre de Commerce s'interroge quant à la pertinence de maintenir le terme « *social* » considérant qu'il serait plus exact de faire référence seulement au « *salaire minimum* ».

En second lieu, le projet de loi sous avis complète le point 10 de l'article L. 010-1 du Code du travail reproduit ci-avant relatif à « *la non-discrimination* » pour y ajouter « *l'égalité de traitement* »

¹⁵ Selon la Directive 96/71/CE, les Etats membres doivent veiller à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises d'un Etat membre (Etat d'envoi) qui détachent des salariés dans un autre Etat membre en vue d'y exécuter une prestation de travail (Etat d'accueil) garantissent à ces travailleurs détachés, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi existantes dans l'Etat d'accueil.

¹⁶ <https://itm.public.lu/fr/questions-reponses/droit-travail/autres-contrats/h/h3.html>

¹⁷ Il s'agit de toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que de 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.

entre les hommes et les femmes ». Ce point n'appelle quant à lui aucun commentaire de la Chambre de Commerce.

Par ailleurs, la liste de l'article L. 010-1 du Code du travail est complétée par les deux nouveaux points suivants:

15. « *les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel* » ;
16. « *les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles* ».

Si ces deux nouveaux points sont bien prévus par la Directive de révision¹⁸, la Chambre de Commerce est d'avis que :

- le législateur européen a ainsi entendu **élargir la liste des conditions de travail et d'emploi devant être garanties** par toute entreprise d'un Etat membre (Etat d'envoi) lorsqu'elle détache un salarié dans un autre Etat membre (Etat d'accueil) en vue d'y exécuter une prestation de travail¹⁹ ; cette liste de matières formant ce qui est communément appelé le « **noyau dur européen** » ;
- ces deux nouveaux points 15 et 16 n'auraient pas dû être ajoutés à la liste de l'article L. 010-1 du Code du travail qui correspond à la **liste des dispositions d'ordre public national**, laquelle ne se confond pas avec la liste du noyau dur européen, selon la jurisprudence européenne (il est renvoyé à cet égard au point II ci-après) ;
- il est suffisant, comme l'ont fait les auteurs par le biais de l'article 12 du projet de loi sous avis, d'introduire dans le Code du travail sous le Livre II « *Réglementation et conditions de travail* » un titre IX intitulé « *Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel* » qui comportent les articles L. 291-1 à L. 291-3 dans le Code du travail (il est renvoyé à cet égard au point VI ci-après).

La Chambre de Commerce soutient donc l'idée que les deux nouveaux points 15 et 16 reproduits ci-dessus n'ont pas leur place dans la liste de l'article L. 010-1 du Code du travail et demande partant que sous l'article 1^{er} du projet de loi, les points 4^o et 5^o ayant ajoutés lesdits points 15 et 16 soient supprimés.

II. Concernant les dispositions du Code du travail applicables aux entreprises qui détachent des travailleurs au Luxembourg

(article 2, points 1 et 2 du projet de loi modifiant l'article L.141-1, paragraphe 1 du Code du travail et article 12 du projet de loi introduisant un nouveau titre IX)

La Chambre de Commerce juge utile de rappeler que les dispositions d'ordre public de l'article L.010-1 du Code du travail ne sont pas toutes applicables en cas de détachement de travailleurs au Luxembourg.

¹⁸ Cf. l'article 1^{er}, point 2, lettre a) de la Directive de révision.

¹⁹ Selon la Directive 96/71/CE révisée par la Directive 2018/957, les Etats membres doivent veiller à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises d'un Etat membre (Etat d'envoi) qui détachent des salariés dans un autre Etat membre en vue d'y exécuter une prestation de travail (Etat d'accueil) garantissent à ces travailleurs détachés, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi existantes dans l'Etat d'accueil.

Cette solution est le fruit de la loi du 11 avril 2010²⁰ que le Luxembourg a adoptée suite à un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 19 juin 2008 (affaire C-319/06) qui l'avait condamné pour transposition incorrecte et incomplète de la Directive 96/71/CE (Directive Détachement) et l'avait contraint de revoir l'étendue des dispositions d'ordre public applicables aux travailleurs détachés.

Ainsi, **pour connaître les dispositions d'ordre public applicables aux travailleurs détachés, il faut se référer à l'article L. 141-1 du Code du travail** - figurant sous le Titre IV, Chapitre Premier intitulé « *Détachement de salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale* » - qui précise que les dispositions d'ordre public de l'article L.010-1 du Code du travail sont applicables aux travailleurs détachés au Luxembourg à **l'exclusion des points 1²¹, 8²² et 11²³**.

A côté des dispositions d'ordre public de l'article L.010-1 et des dispositions de l'article L.281-1 - qui traitent des obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance - (ces deux articles étant déjà visés à l'article L.141-1), la Chambre de Commerce relève que d'autres dispositions du Code du travail auront, pour l'avenir, vocation à s'appliquer aux entreprises qui détachent des travailleurs au Luxembourg. En effet, afin de transposer la Directive 2018/957, l'article 2, point 1° du projet de loi sous avis modifie le paragraphe 1^{er} de l'article L.141-1 du Code du travail comme suit :

« (1) Les dispositions (...) de l'article L.010-1 du Code du travail, à l'exclusion des points 1,8 et 11, (...) celles de l'article L.281-1 et celles des articles L.291-1 à L. 291-3²⁴ sont applicables à l'entreprise, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détache un salarié sur le territoire national. »

Pour rappel, ces articles L.291-1 à L.291-3 sont introduits par l'article 12 du projet de loi sous avis et traitent des conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel. Ils composent un nouveau Titre IX intitulé « *Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel* » qui est par ailleurs commenté sous le point VI ci-dessous.

Si l'article 2, point 1° du projet de loi sous avis aboutit à étendre sensiblement la liste des dispositions du Code travail applicables aux entreprises qui détachent des travailleurs au Luxembourg (liste prévue sous l'article L. 141-1, paragraphe 1 du Code du travail), la Chambre de Commerce relève que l'article 2, point 2° du projet de loi aménage l'étendue des règles applicables pour les entreprises de travail intérimaire²⁵ et pour celles de la marine marchande²⁶ en complétant de l'article L. 141-1, paragraphe 1 du Code du travail comme suit :

Article L. 141-1 : *« (1) Les dispositions (...) de l'article L.010-1 du Code du travail, à l'exclusion des points 1,8 et 11, (...) celles de l'article L.281-1 et celles des articles L.291-1 à L. 291-3 sont applicables à l'entreprise, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détache un salarié sur le territoire national.*

²⁰ Loi du 11 avril 2010 portant modification des articles L. 010-1, L. 141-1, L. 142-2, L. 142-3 et L. 142-4 du Code du Travail

²¹ Le point 1 a trait « *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* ».

²² Le point 8 a trait « *à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée* ».

²³ Le point 11 a trait « *aux conventions collectives de travail* ».

²⁴ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

²⁵ Le détachement de salariés par une entreprise de travail intérimaire est déjà prévu dans le libellé actuel de l'article L. 141-1 du Code du travail, ce dernier étant toutefois remanié dans le cadre de la transposition de la Directive de révision.

²⁶ La Chambre de Commerce souligne toutefois que l'exclusion de la marine marchande est déjà prévue dans le libellé actuel de l'article L. 141-1 du Code du travail.

Il en est de même pour l'entreprise de travail intérimaire sauf que les dispositions de l'article L. 010-1, point 11²⁷ s'appliquent également à celle-ci.²⁸

Les dispositions du Titre IV s'appliquent à l'entreprise visée à l'alinéa 1^{er} à l'exception de celle de la **marine marchande**.²⁹ »

La lecture combinée de ces trois premiers alinéas du paragraphe 1 de l'article L. 141-1 du Code du travail ci-dessus, qui sont censés déterminer un principe et des exceptions et qui font référence tantôt aux articles L.291-1 à L. 291-3, tantôt au Titre IV, ne permet pas d'identifier quelles dispositions s'appliquent ou non à quelles entreprises respectivement à quels secteurs. La Chambre de Commerce considère que leur libellé est incompréhensible et crée une insécurité juridique inacceptable à laquelle les auteurs devraient remédier en remaniant l'ensemble du paragraphe concerné.

III. Concernant les situations de détachement de travailleurs au Luxembourg par les entreprises de travail intérimaire

(article 2, points 4° et 5° du projet de loi modifiant l'article L.141-1, paragraphe 2 du Code du travail)

La Chambre de Commerce rappelle en premier lieu que parmi les trois situations transnationales constitutives d'un détachement (prévues par la Directive Détachement et par l'actuel article L. 141-1 du Code du travail), figure le cas d'un détachement de travailleur intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité au Luxembourg, envoyé par une entreprise de travail intérimaire établie dans un autre Etat membre. Il peut s'agir, par exemple, d'une entreprise de travail intérimaire française, belge ou allemande qui envoie un travailleur intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice luxembourgeoise.

A côté de ce cas de figure déjà prévu, la Chambre de Commerce comprend que l'article 1^{er}, point 1°, lettre c) la Directive 2018/957 apporte une nouveauté en qualifiant également de détachement de travailleur intérimaire par une entreprise intérimaire, la situation où un travailleur intérimaire qui a été mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice doit exécuter un travail, dans le cadre d'une prestation de services transnationale assurée par cette entreprise utilisatrice, sur le territoire d'un Etat membre autre que celui dans lequel le travailleur intérimaire travaille habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire.

A titre d'illustration, en prenant l'hypothèse d'une entreprise utilisatrice française ayant recours à des salariés intérimaires d'une entreprise intérimaire française, qui enverrait ses propres salariés ainsi que les salariés intérimaires auprès d'une troisième entreprise établie au Luxembourg en vue de prêter en faveur de cette dernière une prestation de services, c'est l'entreprise de travail intérimaire française (et non à l'entreprise utilisatrice) qui sera considérée comme l'entreprise détachante et à qui il incombera d'effectuer les formalités vis-à-vis de l'ITM³⁰.

La Chambre de Commerce est d'avis que cette nouveauté introduite par la Directive 2018/957 n'a pas été correctement transposée par l'article 2, point 5° du projet de loi sous avis qui introduit un nouveau paragraphe 3 sous l'article L.141-1 du Code du travail comme suit :

²⁷ Le point 11° de l'article L.010-1 du Code du travail fait référence aux conventions collectives de travail.

²⁸ Texte souligné par la Chambre de Commerce

²⁹ Texte souligné par la Chambre de Commerce

³⁰ Sans préjudice toutefois pour l'entreprise utilisatrice de ses obligations d'informer préalablement l'entreprise de travail intérimaire i) du détachement des travailleurs intérimaires vers le Luxembourg et ii) des conditions de travail et d'emploi notamment en matière de rémunération en vigueur au Luxembourg.

« (3) *L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, peut détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exercer temporairement une activité sur le territoire national*³¹, (...).

L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre, met un salarié à disposition conformément à l'alinéa 1^{er}, est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1^{er} [entreprise détachante] ».

Aux yeux de la Chambre de Commerce, le paragraphe 3 de l'article L.141-1 du Code du travail reproduit ci-avant qui est censé couvrir la nouvelle hypothèse prévue par la Directive 2018/957 est difficilement compréhensible. Suivant le libellé du premier alinéa, l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui effectue un prêt temporaire de main d'œuvre établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg peut i) détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et ii) exercer temporairement une activité sur le territoire national.

Or, la Chambre de Commerce est d'avis que l'activité temporairement exercée sur le territoire national qui est visée est celle de l'entreprise utilisatrice et non de l'entreprise de travail intérimaire et que l'alinéa 1^{er} devrait être remanié de manière à mieux mettre en évidence le lien de rattachement avec le Luxembourg qui justifie l'application du Code travail à cette situation. A tout le moins, il conviendrait de remplacer les termes « *et exercer temporairement une activité sur le territoire national* » par « *et ~~exercer~~ exercant temporairement une activité sur le territoire national* ».

IV. Concernant l'application de toutes les conditions de travail et d'emploi prévues par le Code du travail en cas de détachement de longue durée au Luxembourg (article 3, point 1^o du projet de loi modifiant l'article L. 141-2 du Code du travail)

En premier lieu, la Chambre de Commerce juge utile de rappeler que l'article 1^{er}, point 2 de la Directive 2018/957³² prévoit que lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à 12 mois³³, les Etats membres doivent veiller à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises procédant au détachement garantissent aux travailleurs détachés, sur le fondement de l'égalité de traitement, outre les conditions de travail et d'emploi visées dans le noyau dur, toutes les conditions de travail et d'emploi de l'Etat d'accueil³⁴.

Autrement dit, si la durée *effective* d'un détachement (c'est-à-dire sa durée *réelle* et non pas la durée *théorique* fixée au moment de la décision de détachement) est supérieure à 12 mois, les travailleurs détachés au Luxembourg devront bénéficier de toutes les conditions de travail et d'emploi prévues par le Code du travail en plus des dispositions d'ordre public applicables à l'exclusion de deux matières³⁵ :

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

³¹ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

³² modifiant l'article 3 de la Directive détachement relatif aux conditions de travail et d'emploi

³³ Cette durée maximale peut être portée à 18 mois sous réserve que l'entreprise détachante transmette à l'Etat d'accueil une notification motivée.

³⁴ La Directive prévoit que l'ensemble des conditions de travail et d'emploi supplémentaires applicables le cas échéant devront être publiées par les Etats membres sur le site internet national officiel unique.

³⁵ La loi de l'Etat d'envoi reste donc d'application dans ces domaines.

En outre, la Directive 2018/957³⁶ prévoit que « *Lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée, l'État membre dans lequel le service est fourni porte [de douze] à dix-huit mois la période (...) [du détachement].* »

La Chambre de Commerce est d'avis que les auteurs n'ont pas correctement transposé ce point particulier de la directive en insérant, par le biais de l'article 3, point 1° du projet de loi, sous l'article L. 141-2 du Code du travail, l'alinéa suivant :

« *Lorsque l'exécution de la prestation le justifie*³⁷, la durée de douze mois visée à l'alinéa 1^{er} est portée à dix-huit mois sur *requête dûment motivée*³⁸ de l'entreprise [détachante] visée à l'alinéa 1^{er}, *adressée préalablement*³⁹ à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

Force est de constater que l'alinéa ci-dessus impose, de manière erronée, une obligation à charge de l'entreprise détachante de soumettre une « *requête* » dûment motivée (autrement dit une demande) en cas de détachement dépassant 12 mois, à adresser « *préalablement* » à l'expiration de ces 12 mois, alors que la Directive 2018/957 fait seulement référence à une « *notification* » (autrement dit à une information) motivée. La directive permet donc que la prolongation du détachement s'effectue automatiquement alors que le projet de loi présuppose une autorisation (en réponse à la requête) qui serait par ailleurs laissée à l'appréciation de l'ITM puisque le texte du projet de loi précise « *Lorsque l'exécution de la prestation le justifie (...)* ».

Aux yeux de la Chambre de Commerce, l'alinéa reproduit ci-dessus va au-delà de la Directive 2018/957 et devrait être modifié.

V. Concernant les dispositions applicables au transport routier international (article 11 du projet de loi introduisant un chapitre V sous le Titre IV du Livre I du Code du travail)

La Chambre de Commerce relève d'emblée que la Directive 2018/957 exclut du champ d'application de ses nouvelles dispositions le secteur du transport routier international :

- le considérant 14 indique qu' « *[e]n raison de la nature hautement mobile du travail dans le transport routier international, la mise en œuvre de la présente directive dans ce secteur soulève des questions et des difficultés juridiques particulières qui doivent faire l'objet, dans le cadre du paquet «mobilité», de règles spécifiques pour le transport routier, destinées également à renforcer la lutte contre la fraude et les abus.* »⁴⁰ ;
- selon l'article 3, paragraphe 3, « *[l]a présente directive s'applique au secteur du transport routier à partir de la date d'application d'un acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE*⁴¹ quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier. »⁴²

³⁶ Cf. article 1er, point 2, lettre b) de la Directive 2018/957.

³⁷ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

³⁸ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

³⁹ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

⁴⁰ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

⁴¹ Directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre des règlements du Conseil (CEE) n° 3820/85 et (CEE) n° 3821/85 concernant la législation sociale relative aux activités de transport routier

⁴² Texte souligné par la Chambre de Commerce.

La question du détachement des conducteurs fait en effet partie d'un ensemble de propositions européennes spécifiques appelé « *paquet mobilité* »⁴³ destiné à réviser les règles du secteur routier, pour lesquelles les discussions sont actuellement en cours⁴⁴.

Cette désolidarisation du domaine du transport routier de la révision de la Directive détachement a pour conséquence que **le secteur restera soumis aux anciennes dispositions relatives au détachement jusqu'à la publication d'une nouvelle directive spécifique au secteur concerné.**

A l'instar de la Directive 2018/957, le projet de loi sous avis⁴⁵ procède à l'exclusion de l'application des nouvelles dispositions au secteur du transport routier international. Cette exclusion prend la forme d'un article unique nouveau composant le Chapitre V intitulé « *Dispositions finales* » sous le « Titre IV- Détachement de travailleurs », qui est libellé comme suit :

Article L. 145-1 : « *Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi transposant la directive (UE) 2018/957⁴⁶ (...) modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services* ».

Si cette solution implique que le transport routier continuera d'être régi par les dispositions actuelles du titre IV du livre I^{er} du Code du travail (qui deviendront donc les anciennes dispositions), la Chambre de Commerce déplore la formulation projetée qui, par son caractère obscur, complexifie encore un peu plus la lecture des règles applicables à un secteur déjà très complexe.

Elle souhaite rendre les auteurs du projet de loi sous avis attentifs au fait qu'une fois la Directive 2018/957 transposée dans le Code du travail et la version consolidée du Code du travail disponible, les anciennes dispositions du Code du travail ne seront pas aisément consultables par le secteur du transport routier. Pour des raisons de sécurité juridique, il serait sans doute souhaitable de reproduire les dispositions actuelles du titre IV du livre I^{er} du Code du travail (qui deviendront donc les anciennes dispositions), par exemple, dans une annexe à la future loi à laquelle l'article L. 145-1 du Code travail pourrait renvoyer.

VI. Concernant les conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel

(article 12 du projet de loi introduisant un Titre IX sous le Livre II du Code du travail)

L'article 12 du projet de loi sous avis qui introduit, sous le Livre II « Réglementation et conditions de travail » un titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » conduit à l'introduction des articles L. 291-1 à L. 291-3 dans le Code du travail.

Avant toute chose, la Chambre de Commerce tient à rappeler que la Directive 2018/957 a complété la liste du « *noyau dur européen* » de dispositions constituant un droit minimum garanti au

⁴³ Ces propositions ont notamment pour objet la négociation des règles relatives au temps de conduite et de repos des conducteurs, au cabotage et au détachement des conducteurs.

⁴⁴ Il ressort en effet d'une évaluation *ex post* de la législation sociale relative au transport routier et du contrôle de son application, effectuée en 2015-2017 que les règles en vigueur ne remédient pas aux risques de détérioration des conditions de travail et de distorsion de concurrence. Certaines règles sont, en effet, peu claires, inadaptées ou difficiles à mettre en œuvre ou à faire respecter, ce qui entraîne des disparités d'application des règles communes (directives 96/71/CE et 2014/67/UE) entre les États membres et risque de fragmenter le marché intérieur.

⁴⁵ Cf exposé des motifs, spécialement page 5 du projet de loi sous avis.

⁴⁶ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

bénéfice des salariés détachés (ordre public européen) - à ne pas confondre avec l'ordre public national prévu à l'article L.010-1 du Code du travail. Il est renvoyé à cet égard aux commentaires sous le point I du présent avis.

Comme le soulignent les auteurs dans l'exposé des motifs du projet de loi sous avis :

« Ce noyau dur [européen] est élargi des deux points suivants, sous condition que ces derniers sont prévus par des dispositions légales, réglementaires, administratives, par des conventions collectives déclarées d'obligation générale (...) :

1. les conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition [« propose » selon la directive] un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
2. les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des salariés éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

A cet égard, le présent projet de loi prévoit que les salariés éloignés de leur lieu de travail habituel et qui se voient proposer un logement par leur employeur pendant ce temps d'éloignement, doivent impérativement être hébergés dans des conditions normales de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité conformément à l'article 2 du projet de loi n°72558B relatif aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à disposition à des fins d'habitation qui est encore en cours de procédure⁴⁷.

L'article 2, paragraphe 2 du projet de loi n°72558B précité prévoit également qu'un règlement grand-ducal précise le contenu et fixe les modalités d'application des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité.⁴⁸

La Chambre de Commerce relève qu'entre-temps :

- ce projet de loi n°72558B a été voté et est devenu la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation ;
- cette loi est complétée par le règlement grand-ducal du 20 décembre 2019 déterminant les critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

Nonobstant l'existence de ces deux textes qui fixent les critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation, la Chambre de Commerce relève que l'article 12 du projet de loi sous avis tend à insérer, sous le Livre II « Réglementation et conditions de travail », un titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » comportant trois articles afin de **régler plus spécifiquement la mise à disposition d'un logement par l'employeur à un salarié éloigné de son lieu de travail habituel** (articles L. 291-1 à L. 291-3 projetés).

Ce faisant, la Chambre de Commerce attire l'attention sur le fait que ces dispositions ont vocation à bénéficier à tous les salariés travaillant au Luxembourg (et non pas seulement aux travailleurs détachés au Luxembourg) et crée des obligations à charge des employeurs luxembourgeois.

⁴⁷ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

⁴⁸ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

L'article L.291-1 projeté dispose notamment que :

- les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du 20 décembre 2019 (paragraphe 1);
- les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés à l'alinéa 1^{er} sont intégralement pris en charge par l'employeur (paragraphe 2) ;
- lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'ITM, du fait qu'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes précédents, il doit enjoindre aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur de ce salarié de faire cesser sans délai cette situation (paragraphe 4, alinéa 1^{er}) ;
- cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant (paragraphe 4, alinéa 2) ;
- l'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation puis adresser sans tarder une copie de sa réponse à l'ITM (paragraphe 4, alinéa 3) ;
- en l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit en informer aussitôt l'ITM (paragraphe 4, alinéa 4) ;
- en cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sera passible d'amende administrative pouvant atteindre 75.000 euros⁴⁹ (paragraphe 4, alinéa 5).

De manière générale, la Chambre de Commerce s'interroge quant à **la pertinence des dispositions de l'article L.291-1 projeté qui vont au-delà de la Directive 2018/957** que le projet de loi sous avis est censé transposer.

Elle relève en particulier que l'article 1^{er}, point 2, lettre h) de ladite directive a élargi la liste du noyau dur pour y ajouter « *les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose*⁵⁰ *un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel* » et ne comprend pas :

- le sens du paragraphe 1 qui vise les logements et chambres « *donnés en location* » en plus de ceux « *mis à disposition* » à des fins d'habitation par l'employeur au salarié ;
- le sens du paragraphe 2 qui dispose que les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés au paragraphe 1^{er} sont « *intégralement pris en charge par l'employeur* » alors que le paragraphe 1^{er} mentionne les cas de logements et chambres « *donnés en location ou mis à disposition* » par l'employeur.

De même, le paragraphe 4 de l'article L.291-1 projeté fait peser de nombreuses obligations - dont le manquement sera sanctionné par un amende - sur le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui aura recours à des entreprises⁵¹ dont les salariés sont éloignés de leur lieu de travail habituel alors que la Directive 2018/957 est silencieuse sur ce point.

Concernant l'article L.291-2 projeté, la Chambre de Commerce relève que le projet de loi met à la charge de tout employeur luxembourgeois l'obligation d'établir et de tenir à jour un **registre reprenant un certain nombre de données personnelles relatives aux salariés éloignés de leur lieu de travail habituel** - telles que les nom, prénom, date de naissance, nationalité, lieu de

⁴⁹ Le montant actuel de l'amende prévu à l'article L.143-2, paragraphe 1^{er} passera de 50.000 euros à 75.000 euros en raison du projet de loi n°7319 précité.

⁵⁰ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

⁵¹ qu'il s'agisse d'un cocontractant, un sous-traitant direct ou indirect ou encore un cocontractant d'un sous-traitant

résidence habituelle - ainsi que des informations relatives au lieu d'hébergement des salariés pendant toute la durée de l'éloignement, le montant des dépenses relatives à l'hébergement et le début et la fin d'occupation du logement. Ce registre qui est à contresigner par les salariés concernés, devra être présenté à toute demande de la part de l'ITM.

Là encore, la Chambre de Commerce s'interroge quant à **la pertinence des dispositions de l'article L.291-2 projeté qui, selon elle, vont au-delà de la Directive 2018/957** que le projet de loi sous avis est censé transposer.

En outre, elle interpelle les auteurs sur la mise en place de cette nouvelle obligation imposée aux employeurs qui n'est pas prévue par la Directive 2018/957 et qui alourdit encore un peu plus les charges administratives pesant sur ces derniers, la Chambre de Commerce se demande si la mise en place d'un tel registre est réellement justifiée du point de vue du droit du travail et de la législation en matière de protection des données (spécialement quant à la nature et l'étendue des données personnelles collectées).

* * *

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure de marquer son accord au projet de loi sous avis que sous la réserve expresse de la prise en compte de ses remarques.

SBE/DJI