

LUXEMBOURG

I. Avis juridique

La présente fiche vise à fournir un aperçu général des principales règles matérielles sur les conditions de travail et d'emploi à respecter en vertu de la législation portant transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997). Par sa nature, une telle fiche ne peut être qu'un résumé, ne comportant pas nécessairement tous les éléments pertinents dans ce contexte. Elle ne peut en aucun cas remplacer les textes législatifs, réglementaires et administratifs dans le domaine, ainsi que les conventions collectives applicables. Les renseignements ci-dessous ont été fournis par les autorités des Etats membres, qui se sont efforcés de veiller à leur exactitude. Néanmoins, ni la Commission, ni les Etats membres concernés peuvent garantir que ces renseignements soient toujours détaillés, complets, exacts et à jour. En outre, leur publication sur le portail de la Commission européenne ne signifie nullement que cette dernière ou ses services considèrent les règles ainsi présentées en conformité avec le droit communautaire.

II. Instrument de transposition de la directive 96/71/CE

Loi du 20 décembre 2002 portant : 1. transposition de la directive 96/71/CEE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service ; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail

Publication officielle: Mémorial A N°154 du 31 décembre 2002

Lien Internet: www.legilux.lu
www.itm.public.lu/detachement/index.html

III. Informations sur la législation applicable en vertu de la directive

Informations sur la législation applicable aux entreprises qui, pendant une période limitée, détachent des travailleurs sur le territoire d'un autre Etat membre peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

Inspection du Travail et des mines
3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen
Adresse postale : B.P.27 L-2010 Luxembourg
Tél : +352 478 6288
Fax : +352 29 11 94 6288
Courrier électronique : detachement@itm.etat.lu
Internet : www.itm.public.lu/detachement/index.html

Informations peuvent aussi être obtenues à:

IV. Cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi

Cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi en vigueur au Luxembourg et des activités transnationales présumées illégales peuvent être signalées à l'adresse suivante:

Inspection du Travail et des mines
3, rue des Primeurs

L-2361 Strassen
Adresse postale : B.P.27 L-2010 Luxembourg
Tél : +352 478 6288
Fax : +352 29 11 94 6288
Courrier électronique : detachement@itm.etat.lu
Internet : www.itm.public.lu/detachement/index.html

V. Existence d'une situation de détachement [article 1 de la directive]

La loi du 20 décembre 2002 portant : 1. transposition de la directive 96/71/CEE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service ; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail s'applique à toutes les entreprises, indépendamment du secteur économique et à l'exception du personnel navigant de la marine marchande maritime, qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs sur le territoire du Luxembourg.

On entend notamment par détachement les opérations suivantes effectuées par les entreprises concernées, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement:

- le détachement d'un travailleur, même pour une durée courte ou prédéterminée, pour le compte et sous la direction d'entreprises sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité au Luxembourg;
- le détachement, même pour une durée courte ou prédéterminée, d'un travailleur sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi;
- le détachement, sans préjudice de l'application de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'oeuvre, par une entreprise de travail intérimaire, ou dans le cadre d'un prêt de main d'oeuvre, d'un travailleur auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, et ce même pour une durée courte ou prédéterminée.

VI. Travailleur détaché [article 2 de la directive]

La directive 96/71/CE s'applique aux travailleurs qui, pendant une période limitée, exécutent leur travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement.

Au Luxembourg, est considéré comme travailleur toute personne qui est couverte par un contrat de travail écrit ou par tout autre document établi en vertu 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, et cela indépendamment de sa qualification dans le pays d'origine.

En droit luxembourgeois cette directive a été transposée par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Cette loi peut être consultée sur le site www.legilux.lu sous la rubrique Mémorial A.

Selon la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes, le caractère temporaire d'une activité exercée sur le territoire d'un Etat membre dans le contexte de la libre prestation de services ne peut pas être déterminé de manière abstraite, mais est à apprécier au cas par cas, en fonction de sa durée, de sa fréquence et de sa périodicité ou continuité.

A noter que dans le cas où une activité professionnelle au Luxembourg ne peut plus, en tenant compte des critères susmentionnés, être considérée comme étant exercée de façon temporaire, mais de façon stable et continue, *toute* la réglementation contraignante en vigueur au Luxembourg s'applique.

VII. Périodes de travail et de repos [article 3(1)(a) de la directive]

Loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.

Loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du contrat de louage de services des employés privés.

Ces deux lois s'appliquent pour des détachements qui s'effectuent dans des secteurs non couverts par des conventions collectives déclarées d'obligation générale.

Dans les secteurs couverts par une convention collective de travail les dispositions afférentes de cette convention collective s'appliquent à moins qu'elle ne fasse un simple renvoi sur les dispositions légales.

Secteurs couverts par une convention collective de travail déclarée d'obligation générale par voie de règlement grand-ducal :

Le secteur du Bâtiment et ses métiers connexes (installateurs, électriciens, menuisiers, peintres-vitriers, ascensoristes, couvreurs, carreleurs, plafonneurs-façadiers)

Le secteur du transport, transport de marchandises par route et transport de personnes par route.

Le secteur du nettoyage de bâtiments.

Le secteur du gardiennage.

Le secteur brassicole.

Le secteur de l'imprimerie.

Le secteur bancaire et d'assurances.

Le secteur social et d'aide et de soins.

Le secteur du travail intérimaire.

Les textes légaux ainsi que ces conventions collectives peuvent être consultés sur le site www.legilux.lu sous la rubrique Mémorial A.

Légalement la durée de travail normale est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. En cas d'autorisation spéciale du ministre ayant le travail dans ses attributions des heures supplémentaires peuvent être prestées, sans que la limite journalière ne puisse dépasser 10 heures et la durée hebdomadaire 48 heures.

Si la durée journalière de travail est supérieure à 6 heures le travailleur doit bénéficier d'un temps de repos rémunéré ou non.

Le repos journalier légal est fixé à 11 heures consécutives pour chaque période de 24 heures.

Le repos hebdomadaire légal est fixé à 44 heures par semaine.

Les conventions collectives précitées peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs.

VIII. Durée des congés annuels payés [article 3(1)(b) de la directive]

La loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé s'applique pour les secteurs non couverts par une convention collective déclarée d'obligation générale.

La loi accorde 25 jours ouvrables de congé payé par année de calendrier à tous les salariés du secteur privé.

Pour chaque jour de congé le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédent immédiatement l'entrée en jouissance du congé.

Les conventions collectives précitées peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs.

Certaines conventions collectives, comme par exemple celle du bâtiment et du génie civil prévoient un congé collectif d'été et un congé collectif d'hiver.

Pendant ces périodes aucune entreprise travaillant dans le secteur couvert par ce congé collectif n'a le droit de travailler sur le territoire luxembourgeois.

Les périodes de congé collectif sont publiées au Memorial (Journal Officiel) par voie d'avenants à la convention collective en question. (www.legilux.lu) sous la rubrique Mémorial A.

A noter qu'au Luxembourg il n'existe pas de caisses de congé (Urlaubskassen) dans le secteur du bâtiment, ni dans d'autres secteurs d'ailleurs.

IX. Rémunération [article 3(1)(c) de la directive]

Au Luxembourg il existe un salaire social minimum légal qui est régulièrement adapté à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et toutes les deux années à l'évolution générale des salaires.

Le salaire social minimum légal actuel peut être consulté sur le site www.mss.etat.lu/paramsoc/htm.

Les conventions collectives précitées prévoient des dispositions plus favorables pour les travailleurs de ces secteurs dans leurs tableaux barémiques.

X. Réglementation portant sur la mise à disposition de travailleurs et des conditions applicables aux travailleurs intérimaires [articles 3(1)(d) et 3(9) de la directive]

Le travailleur intérimaire mis légalement à disposition de l'entreprise détachante sur le territoire de l'Etat d'origine par une entreprise de travail intérimaire légalement établie dans

cet Etat d'origine est considéré au Luxembourg comme un travailleur normal de l'entreprise détachante.

Par contre, et sur base de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, une entreprise de travail intérimaire non établie ou illégalement établie à Luxembourg n'a pas le droit de mettre à disposition d'une entreprise luxembourgeoise des travailleurs intérimaires.

Cette loi peut être consultée sur le site www.legilux.lu sous la rubrique Mémorial A.

XI. Sécurité, santé et l'hygiène au travail [article 3(1)(e) de la directive]

Sont applicables en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail, la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail ainsi que les prescriptions de prévention des accidents de l'Association d'assurance contre les accidents.

Ces prescriptions peuvent être consultées sur le site www.aaa.lu sous prescriptions de prévention des accidents.

XII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher [article 3(1)(f) de la directive]

Loi du 1^{er} août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.

D'après ces dispositions légales la femme enceinte ne peut être occupée pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal) et pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement (congé postnatal). La durée du congé postnatal est portée à douze semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple ainsi que pour la mère allaitant son enfant.

Par ailleurs cette même loi fixe certaines limites protectrices pour les femmes enceintes notamment en matière d'heures supplémentaires, de travail de nuit et de travaux exposant à des dangers.

La loi peut être consultée sur le site www.legilux.lu sous la rubrique Mémorial A.

XIII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes [article 3(1)(f) de la directive]

Loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs.

Cette loi dispose qu'il est interdit d'occuper des enfants (-15 ans) à des travaux d'une nature quelconque.

Par ailleurs elle interdit en principe pour l'adolescent (entre 15 et 18 ans) le travail dominical, le travail de jour férié légal, le travail de nuit, les heures supplémentaires et elle retient des travaux interdits aux jeunes (-18 ans) en raison des dangers inhérents pour leur santé ou pour leur moralité.

La loi peut être consultée sur le site www.legilux.lu sous la rubrique Mémorial A.

XIV. Egalité et non-discrimination [article 3(1)(g) de la directive]

Loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

La loi relative à l'égalité de traitement dispose que ce principe s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels, à l'accès à une profession indépendante et aux conditions de travail.

Par ailleurs l'égalité de traitement en matière de conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, doit être assurée aux travailleurs dans les dispositions réglementaires, administratives et statutaires, dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises et dans les statuts des professions indépendantes ainsi que dans les pratiques.

Le règlement grand-ducal précité dispose que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les deux textes peuvent être consultés sur le site www.legilux.lu sous Mémorial A.

XV. Conditions de travail et d'emploi concernant d'autres matières [article 3(10) de la directive]

Loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

En principe et à moins que les conditions spéciales de l'entreprise ne le permettent pas, les jours fériés légaux sont des jours chômés.

Au Luxembourg les jours fériés légaux sont les suivants : le Nouvel An, le lundi de pâques, le premier mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 23 juin (Fête Nationale), l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.

Cette loi peut être consultée sur le site www.legilux.lu sous la rubrique Mémorial A.

XVI. Exigences procédurieres et administratives

Les articles 7 et 8 de la loi du 20 décembre 2002 portant : 1. transposition de la directive 96/71/CEE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service ; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail disposent que l'entreprise, détachante doit, avant le commencement des travaux, rendre accessible à l'Inspection du travail et des mines, sur simple demande et dans le plus bref délai possible, les indications essentielles indispensables à un contrôle, et notamment:

- les noms, prénoms, date et lieu de naissance, état civil, nationalité et profession des travailleurs;
- la qualification exacte des travailleurs;
- la qualité dans laquelle ils sont engagés dans l'entreprise et l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés;
- le domicile et, le cas échéant, la résidence habituelle des travailleurs;

- s'il y a lieu, l'autorisation de séjour ou le permis de travail;
- le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée des travaux;
- la copie du formulaire E 101, ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
- la copie du contrat de travail ou du document établi en vertu 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.

(2) Un règlement grand-ducal pourra préciser l'application du présent article.

Par ailleurs toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs travailleurs exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de conserver au Luxembourg, entre les mains d'un mandataire ad hoc y résidant, les documents nécessaires au contrôle des obligations lui incombant en application des dispositions qui précèdent.

Lesdits documents doivent être présentés dans le plus bref délai possible à l'Inspection du travail et des mines, sur simple demande de celle-ci. L'Inspection du travail et des mines est obligatoirement informée au préalable du lieu précis du dépôt des pièces, moyennant lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, par les soins de l'entreprise ou de son mandataire visé ci-dessus au plus tard avant l'exercice de l'activité salariée envisagée.

XVII. Mécanismes de médiation en cas de conflit

[Indiquer, le cas échéant, des procédures de médiation à la disposition des travailleurs/prestataires de services]

XVIII. Informations sur des recours en justice

Informations sur les recours en justice possible au Luxembourg peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

Inspection du Travail et des mines
3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen
Adresse postale : B.P.27 L-2010 Luxembourg
Tél : +352 478 6288
Fax : +352 29 11 94 6288
Courrier électronique : detachement@itm.etat.lu
Internet : www.itm.public.lu/detachement/index.html