



Détachement de salariés au Luxembourg: Campagne proactive d'information à l'attention des maîtres d'ouvrage

(cf. fiche d'action : Bloc <Information / sensibilisation / accompagnement)

par Claude LORANG
Directeur adjoint
de l'Inspection du Travail et des Mines

Présentation à Bruxelles-CESE : 17 JUIL 2013

Implication et responsabilisation d'un acteur tiers à la relation de travail: le maître d'ouvrage (client public ou privé)

Base légale:

SST: Dir.-cadre No.89/391/CE (12/06/89) >>L.17 /06/94 (art. L.311-1 à 314-4 Code W)

Chantiers mobiles & tempor.: 8e Dir. partic.92 /5./CE du 24706/92 >>RGD 27/06/08

Fonction- «relais»: Communication avec les MO via les Bourgmestres:

- communication admin. via Ministère de l'Intérieur (voie hiérarchique)
- BM = Autorité délivrant les autorisations de construire : missive de l'ITM
- Jonction d'une circulaire ITM sur les OBLIGATIONS du MO

AVIS ITM aux MO:

Lien sur site ITM: <http://www.itm.lu/home/securite---sante/construction/avis-prealables.html>

- 1^{ère} obligation: désignation d'un **coordonateur de sécurité /santé**:
- Critère: présence de 2 entreprises (au minimum)
- 2^{ième} obligation: (chantiers d'envergure:
- durée > 30jrs. & > 20 salariés ou: volume bâti > 500 hommes-jours)

- **AVIS PREALABLE** : source d'informations « ex ante » pour l'ITM
- sur la présence d'entreprises et de sous-traitants

- **3 CONDITIONS CUMULATIVES:** (sine qua non)

- 1) communication 10 j. avant début à l'ITM; (ap@itm.etat.lu)
- 2) visibilité pour agents de contrôle: affichage in situ;
- 3) actualisation progressive

Effet dissuasif escompté: **risque de retard du projet** (**éloignement de travailleurs ou fermeture de chantiers**)

En cas de constat d'un danger grave et imminent (p.ex. absence d'EPC...),
les membres de l'Inspectorat peuvent ordonner une cessation d'une violation des lois
en relation avec la SST des salariés occupés sur chantier (Art. L.614-6.(1) 3e tiret),
équivalant à une **FERMETURE** de chantier.

MESSAGE véhiculé: **approche PROACTIVE** :

le CSS, en qualité d'acteur sécuritaire (préventeur) **PROFESSIONNEL**,
assiste le MO pour lui éviter de telles mesures administratives,
génératrices de retards frustratoires dans l'achèvement du projet
(délais et frais supplémentaires des procédures de mises en conformité « ex post »)

SYNERGIES possibles:

- Fonction – « charnière » du CSS sur chantier: « **médiateur en information** »
- Gestion d'une <DAC> (**déclaration d'accès au chantier**)
- Effet de mise en conformité <**compliance**> des PPSS (intelligibilité linguistique etc..)
- **Applicabilité territoriale des lois de police nationale (d'ordre public):**
- **lutte anti-dumping**

Les dispositions nationales relatives au détachement de salariés au Grand-Duché ont pour finalité l'application territoriale du Code du travail (**droit du travail; sécurité –santé** etc..) à toutes conditions d'emploi sur le sol luxembourgeois, en:

- protégeant les droits des salariés (tous secteurs économiques confondus);
- combattant des situations de **dumping social** caractérisées;
- promouvant une **concurrence loyale** entre les entreprises prestataires de services.

Mesures à prendre dans le domaine de la santé au travail

Conformément à l'accord DSAT - ITM:

Eloignement d'un poste à risque spécifique:

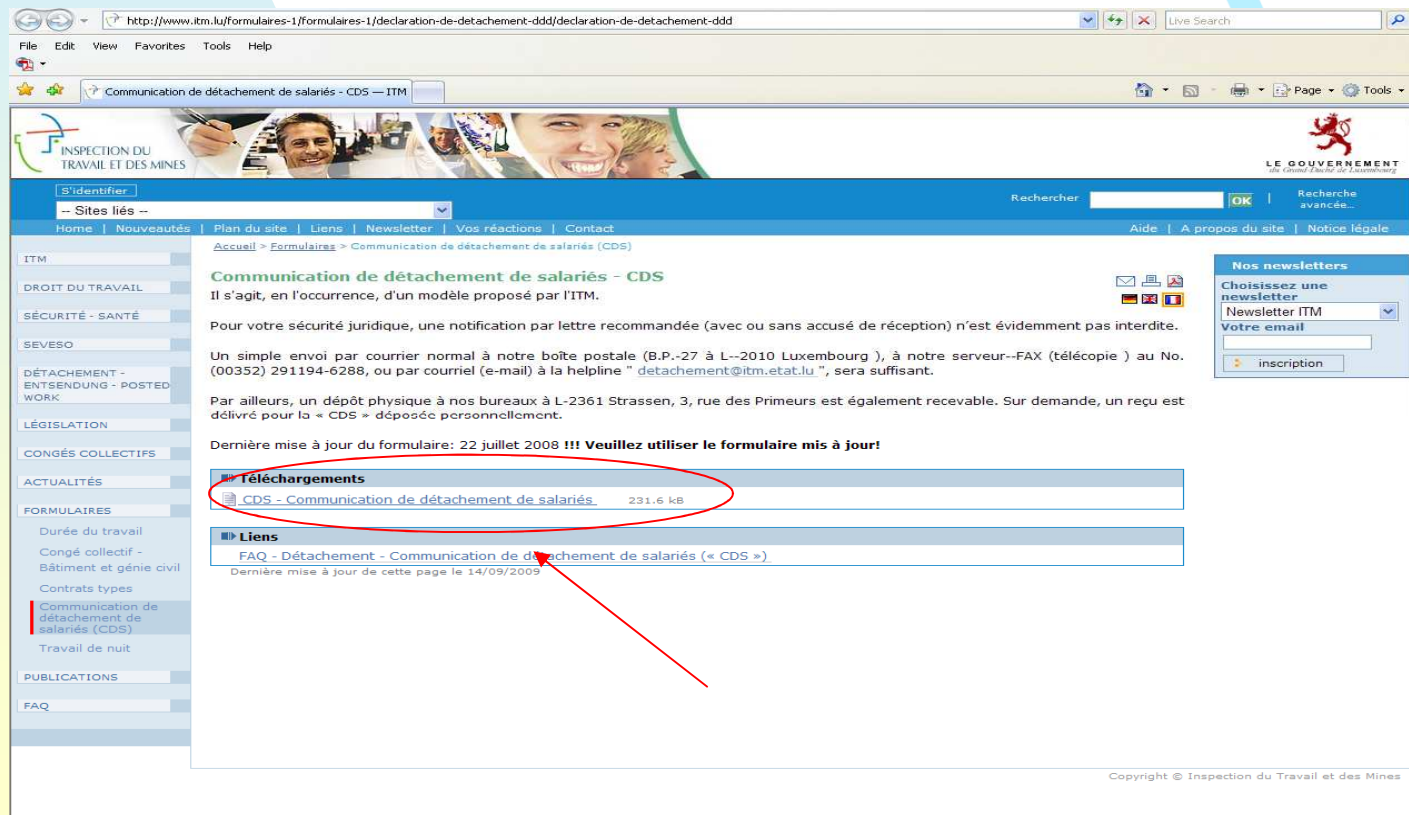
L'inspecteur du travail compétent décidera si un salarié détaché travaillant sur un poste à risque spécifique (cariste, grutier...), dont un **certificat d'aptitude médicale** afférent (émis par un service de santé au travail agréé du pays d'origine ou luxembourgeois) ne peut être produit lors du contrôle (par la PPD), doit être éloigné du poste en question, en fonction de sa propre appréciation des risques

EFFET: retard sur site!

Le détachement vers le Luxembourg

Obligation pour chaque entreprise détachante de faire parvenir une communication de détachement de salariés « CDS » remplie au plus tard le jour des travaux initiaux, dès le début d'exécution effectif des prestations de service détachées

→ formulaire accessible en français, allemand et anglais sur le site web de l'Inspection du Travail et des Mines (www.itm.lu)



V. LISTE DES DOCUMENTS EXIGIBLES AU LUXEMBOURG

Explications :

Cette liste comprend les documents à déposer auprès de la « PPD ».

Veillez cocher uniquement les cases correspondant aux documents effectivement présents lors de la prestation de services détachée !!

Les lignes en italique après chaque document renvoient à la loi luxembourgeoise applicable, sinon à la directive communautaire respective.



<input type="checkbox"/>	Contrat de mise à disposition (en copie), le cas échéant (en cas de recours à des intérimaires ou au prêt temporaire de main-d'œuvre) <i>▼ Art. L. 142-3.1 du code du travail</i>
<input type="checkbox"/>	Copie du contrat d'entreprise conclu dans le cadre de la sous-traitance
<input type="checkbox"/>	Accusé de réception de la déclaration préalable en vue d'effectuer des prestations de services occasionnelles et temporaires sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg (en copie), délivré par le Ministère des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement (http://www.mcm.public.lu) Ou bien Preuve de la déclaration préalable de la prestation de services occasionnelle et temporaire sur le territoire luxembourgeois au Ministère des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement, accompagnée d'un certificat CE délivré par la chambre professionnelle du pays de provenance ou de toute autre pièce permettant de prouver que le déclarant est régulièrement établi et autorisé dans son pays de provenance à offrir les services qu'il souhaite offrir au Luxembourg <i>▼ Livre V Titre VII du code du travail (interdiction du travail clandestin)</i> <i>▼ Directive 2005/36/CE : Articles 5 & 7 & 50.1</i>
<input type="checkbox"/>	Formulaires A1 (anciennement E101) (en copie) renseignant sur l' affiliation auprès des organismes de sécurité sociale du pays d'origine Ou bien l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les salariés sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois <i>▼ Règlement 883/2004 CE et 987/2009 CE</i>
<input type="checkbox"/>	Certificat d'aptitude au travail délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents du pays d'origine <i>▼ Art. L. 326-1 du code du travail</i>
<input type="checkbox"/>	Certificat de TVA (en copie) délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines (http://www.aed.public.lu)
<input type="checkbox"/>	Attestation de conformité à la directive 91/533 CE, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations Ou bien Copie du contrat de travail des salariés détachés <i>▼ directive 91/533/CE</i> <i>▼ code du travail, livre premier, titre II concernant le contrat de travail</i>

N.B. : À noter que les documents doivent être traduits dans une des langues officielles du Luxembourg (français ou allemand), au cas où l'Inspection du Travail et des Mines en fait la demande.

Sanctions de l'omission d'une communication de détachement de salariés

- A l'heure actuelle, une **injonction de mise en conformité « IMC »**
- est remise à l'entreprise détachante, qui, sauf danger grave et imminent
- constaté en matière de sécurité/santé au travail ou travail clandestin,
- peut continuer son activité
- **le délai de mise en conformité est de 24 HEURES.**
- Effets potentiels pour le MO: retards & frais inutiles, nécessité de déclenchement d'actions judiciaires (clauses pénales) : indemnités de retard