



**Monsieur Mars Di Bartolomeo**  
Président de la Chambre des Députés  
Luxembourg

Luxembourg, le 11 mai 2017

**Monsieur le Président,**

Par la présente, j'ai l'honneur de vous informer que conformément à l'article 80 du règlement de la Chambre des députés, je souhaiterais poser une question parlementaire à Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et à Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale concernant l'offre de services transfrontalière.

Des entreprises établies à l'étranger offrent via des annonces publiées dans diverses publications au Luxembourg des services de soins à domicile. Elles proposent aux intéressés la mise à disposition de soi-disant aides-soignantes pour personnes dans le besoin (personnes âgées, malades ou dépendantes). Il se trouve que le personnel ainsi mis à disposition est loin d'être payé le salaire social minimum applicable au Luxembourg. Les entreprises concernées demandent par contre aux clients des tarifs tout à fait concurrentiels pour leurs services. Les salariées ne sont pas inscrites à la sécurité sociale, mais seraient assurées dans leurs pays d'origine. Les clients ne peuvent pas négocier directement avec les personnes occupées, même si ceux-ci désirent les occuper directement. Afin de prévenir tout contact approfondi avec le pays et les clients, les personnes sont remplacées régulièrement après des périodes de quelques mois, ce qui va à l'encontre du principe que les personnes âgées et dépendantes se trouvent mieux dans un environnement familial. Ils prennent ainsi en otage des personnes dépendantes nécessitant rapidement une assistance domestique.

C'est dans ce contexte que j'aimerais poser les questions suivantes à Messieurs les Ministres :

- Messieurs les Ministres ont-ils connaissance de telles pratiques ?
- Ces pratiques sont-elles compatibles avec le droit luxembourgeois voire la législation européenne ?
- A défaut, ces pratiques n'aboutissent-elles pas à faire de la concurrence déloyale aux prestataires établis au Luxembourg ?
- Comment Messieurs les Ministres entendent-ils mettre un terme à des telles pratiques, dans la mesure où elles seraient entachées d'illégalité ?

Je vous prie d'agréer, **Monsieur le Président**, l'expression de ma très haute considération.

Martine Mergen  
Députée



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Entrée le :

22 JUIN 2017

Réf.: NS /NW/mt/2017/qp 2983 transmis SCL

Monsieur Fernand ETGEN  
Ministre aux Relations avec le  
Parlement  
Service Central de Législation  
L-2450 LUXEMBOURG

Luxembourg, le 22 JUIN 2017

**Concerne: Question parlementaire n°2983 de l'honorable Députée  
Martine Mergen**

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe la réponse commune de Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et de Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale à la question parlementaire n° 2983 de l'honorable Députée Martine Mergen.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

**Nicolas SCHMIT**  
Ministre du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire



## **Réponse à la question parlementaire n° 2983 de l'honorable Députée Martine Mergen**

*« Des entreprises établies à l'étranger offrent via des annonces publiées dans diverses publications au Luxembourg des services de soins à domicile. Elles proposent aux intéressés la mise à disposition de soi-disant aides-soignantes pour personnes dans le besoin (personnes âgées, malades ou dépendantes). Il se trouve que le personnel ainsi mis à disposition est loin d'être payé le salaire social minimum applicable au Luxembourg. Les entreprises concernées demandent par contre aux clients des tarifs tout à fait concurrentiels pour leurs services. Les salariées ne sont pas inscrites à la sécurité sociale, mais seraient assurées dans leurs pays d'origine. Les clients ne peuvent pas négocier directement avec les personnes occupées, même si ceux-ci désirent les occuper directement. Afin de prévenir tout contact approfondi avec le pays et les clients, les personnes sont remplacées régulièrement après des périodes de quelques mois, ce qui va à l'encontre du principe que les personnes âgées et dépendantes se trouvent mieux dans un environnement familial. Ils prennent ainsi en otage des personnes dépendantes nécessitant rapidement une assistance domestique.*

*Messieurs les Ministres ont-ils connaissance de telles pratiques ?*

*Ces pratiques sont-elles compatibles avec le droit luxembourgeois voire la législation européenne ?*

*A défaut, ces pratiques n'aboutissent-elles pas à faire de la concurrence déloyale aux prestataires établis au Luxembourg ?*

*Comment Messieurs les Ministres entendent-ils mettre un terme à des telles pratiques, dans la mesure où elles seraient entachées d'illégalité ? »*

\*\*\*

Les entreprises offrant des services de soins à domicile auprès de personnes dépendantes au Grand-Duché peuvent soit être établies au Luxembourg, soit être établies à l'étranger.

Au cas où les entreprises précitées sont établies à l'étranger, les salariés de ces dernières peuvent, conformément aux articles L.141-1 à L.144-10 du Code du travail, être détachés temporairement sur le territoire luxembourgeois en vue de pouvoir y effectuer des prestations de services pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant toute la période de détachement.

Les détachements doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestations de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat.

Par ailleurs, l'entreprise détachante doit exercer une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine.

Aussi, l'entreprise détachante est tenue de respecter diverses obligations visant à déclarer le détachement et à communiquer certains documents à l'ITM, et les salariés détachés doivent détenir un badge social.

L'application des dispositions légales sur le détachement aux salariés détachés vise à protéger ceux-ci contre toute discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de conditions de travail et d'emploi par rapport aux ressortissants de l'État membre où ils sont détachés.

Les dispositions légales sur le détachement établissent un socle de conditions de travail et d'emploi clairement définies, garantissant une protection minimale de ces salariés, qui doivent être respectées par le prestataire de services dans l'État membre d'accueil.

Ainsi, les dispositions légales sur le détachement ont pour effet l'application territoriale du droit du travail luxembourgeois et de la législation sur la sécurité et la santé à l'égard de tous les salariés, à l'exclusion des règles relatives :

- 1) à l'exigence d'un contrat de travail écrit ou le 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) à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;
- 3) aux conventions collectives de travail.

Pour la période du détachement, tout salarié détaché doit toucher au moins le salaire social minimum légal ou conventionnel s'il s'agit d'un secteur couvert par une convention collective déclarée d'obligation générale.

A noter que la méconnaissance par l'entreprise détachante des obligations relatives à la déclaration de détachement (article L.142-2), à la communication des documents requis (article L.142-3) ainsi qu'au non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés détachés ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1 du Code du travail (article L.281-1) est passible d'une amende administrative d'un montant compris entre 1.000 et 5.000 euros par salarié détaché et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive commise dans le délai de 2 ans à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros.

Par conséquent, ces pratiques des entreprises offrant des services de soins à domicile auprès de personnes dépendantes du Grand-Duché sont compatibles avec le droit luxembourgeois, voire la législation européenne pour autant que ces entreprises précitées respectent les dispositions y relatives.

A défaut, de respect des dispositions précitées, ces pratiques aboutissent à faire de la concurrence déloyale aux prestataires établis au Grand-Duché de Luxembourg, concurrence déloyale qui est notamment combattue par l'ITM.

A noter toutefois qu'en ce qui concerne les contrôles de l'ITM dans les locaux destinés à l'habitation, il ne peut, conformément à l'article L.614-3 du Code du travail, être procédé à une visite domiciliaire qu'entre six heures et demie et vingt heures par au moins deux inspecteurs du travail et uniquement en vertu d'un mandat du juge d'instruction.

En ce qui concerne la lutte contre le dumping social en général, l'Administration des douanes et accises et l'ITM se sont accordées, au début de l'année 2016, à renforcer leur coopération contribuant à l'élaboration d'un système de contrôle efficace et efficient ayant pour objectif d'intensifier les contrôles notamment en matière de détachement de salariés afin de pouvoir lutter plus efficacement contre le dumping social, de favoriser ainsi la concurrence loyale et de protéger en même temps les droits des salariés détachés.

Compte tenu des ressources humaines disponibles, le nombre total de contrôles réalisés en 2016 ciblant spécifiquement des situations de détachement s'élevait à 285 contrôles d'entreprises étrangères. Par suite des différents contrôles effectués, 148 injonctions de mise en conformité ont été notifiées à l'encontre des entreprises étrangères.

Suite aux injonctions précitées, 96 entreprises étrangères ont régularisé leur situation en matière de détachement et 52 amendes administratives pour un montant total de 219.500 euros ont été infligées à l'encontre d'entreprises détachantes n'ayant pas donné de suites endéans le délai imparti aux injonctions qui leur ont été notifiés par l'ITM conformément à l'article L.614-13 du Code du travail.

Suite à la notification des amendes administratives, 28 entreprises étrangères ont formé opposition à l'encontre desdites décisions endéans un délai de 15 jours conformément à l'article L.614-13, ce qui a eu pour effet de décharger les entreprises étrangères du paiement d'un montant total de 49.000 euros.

Par ailleurs, il a été procédé à 24 régularisations salariales en vue d'aligner les salaires versés aux salariés détachés aux tarifs minimaux légaux et conventionnels en vigueur au Luxembourg.

Au cours des quatre premiers mois de l'année 2017, le nombre total de contrôles ciblant spécifiquement des situations de détachement s'élevait à 747 contrôles, dont 304 contrôles ont permis de constater la présence de salariés détachés sur le territoire luxembourgeois. Sur les 304 contrôles en matière de détachement de salariés, 272 injonctions de mise en conformité ont été notifiées à l'encontre des entreprises étrangères.

Suite aux injonctions précitées, 167 entreprises étrangères ont régularisé leur situation en matière de détachement et 105 amendes administratives pour un montant total de 468.500 euros ont été infligées à l'encontre d'entreprises détachantes n'ayant pas donné de suites endéans le délai imparti aux injonctions qui leur ont été notifiés par l'ITM conformément à l'article L.614-13 du Code du travail.

Suite à la notification des amendes administratives, 81 entreprises étrangères ont formé opposition à l'encontre desdites décisions endéans un délai de 15 jours conformément à l'article L.614-13, ce qui a eu pour effet de décharger les entreprises étrangères du paiement un montant total de 192.000 euros.

Par ailleurs, il a été procédé à 154 régularisations salariales en vue d'aligner les salaires versés aux salariés détachés aux tarifs minimaux légaux et conventionnels en vigueur au Luxembourg.

L'entrée en vigueur de la loi du 14 mars 2017 portant modification du Code du travail permet de renforcer considérablement les moyens de contrôle en matière de détachement de salariés et de sanction des autorités de contrôle concernées, à savoir les agents de l'Administration des douanes et accises, les officiers et agents de la Police grand-ducale et les membres de l'Inspection du travail et des mines.

Actuellement, les actions communes entre l'ITM, la Police grand-ducale et l'Administration des douanes et accises ont donc pour effet de générer des résultats concrets en matière de prévention et de contrôles, mais également en matière de sanctions à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas les dispositions légales relevant du champ de compétences des différentes administrations concernées.