



Luxembourg Newsflash - 2 March 2023

Secondment of workers: new rules

Version française ci-dessous | Deutsche Version unten

Secondments update: dedicated regime for road transport businesses, relaxation and modification of the rules for other types of secondment.

Given the highly mobile nature of the transport sector, drivers are not generally posted for long periods of time to another Member State under service contracts. EU Directive 2020/1057 of 15 July 2020^[1] was adopted with the intention of clarifying the circumstances in which drivers are not subject to the rules relating to long-term secondments. The Directive was implemented into Luxembourg law by the Law of 23 December 2022^[2] (the “**Law**”).

The legislature has also taken the opportunity to correct certain inconsistencies in the implementation of Directive 2014/67^[3] on the posting of workers in the framework of the provision of services. As a result, the administrative rules applying to businesses in relation to the secondment of workers have been eased to some extent and certain points have been clarified.

Below is a summary of the key changes made by the Law to the legal provisions relating to the secondment of workers in the context of the supply of services.

1. Introduction of specific rules for postings relating to mobile road transport operations

The Law sets out specific obligations for road transport businesses established outside Luxembourg. In particular, businesses must:

- Submit a “posting declaration” via the EU Internal Market Information System (known as “**IMI**”) on or before the start of any posting within Luxembourg. The posting declaration comprises certain information, including identity of the business; details of the transport manager or other contact person in the Member State where the business is established; identity, residential address and driving licence number of the mobile employee; date of commencement of their employment contract and the law applicable to it; planned start and end dates of the posting and number plates of the vehicles.
- Keep posting declarations up to date.
- Ensure that the mobile employee has certain documents available to them, either in hard copy or electronic format, including a copy of the posting declaration submitted via IMI and evidence of transport operations taking place in the host Member State.
- If requested by the Inspectorate of Labour and Mines (*Inspection du travail et des mines* “**ITM**”), submit copies of certain documents after the posting has ended and no later than eight weeks after the request. These documents include evidence of transport operations taking place in the host Member State, tachograph records and documents relating to the pay of the mobile employee for the duration of the posting.

The Law also sets out various situations that do not constitute a posting within the meaning of the Law.

2. Amendments and relaxations of rules applying to other types of secondment

2.1 Information and documents to be provided to the ITM

The volume of information and documents that must be submitted to the ITM in relation to the posting declaration has been reduced. Certain documents now only need to be retained and provided to the ITM on request.

Any change to the storage location of documents relating to the services of seconded workers must now be communicated to the ITM.

2.2 Joint and several liability restricted to subcontracting chains

Previously, there was joint and several liability among the seconding business, the host business (i.e. the contracting authority or principal) and the subcontractors, if any. This is no longer the case under the Law. Joint and several liability is now restricted to the subcontracting chain. The effect was that host businesses were subject to an additional responsibility if they contracted with a cross-border service provider. This responsibility could act as a disincentive to enter into a contract with such a supplier.

2.3 Enhanced protection for seconded employees taking court proceedings

To guarantee equal treatment between seconded and non-seconded employees, seconded employees now also benefit from legal protection when they take court proceedings to enforce their rights as seconded employees. They cannot be subject to reprisals and can make use of an expedited procedure in the employment courts to litigate their rights.

2.4 Clarification of employer obligations regarding accommodation

An employer has additional obligations when a seconded employee's accommodation does not meet the legal requirements. In particular, the employer must rehouse the employee without delay for at least the period initially agreed. Information about the change of accommodation (first name, surname and identification number of the occupant and address of the new accommodation) must be submitted to the ITM within 24 hours.

2.5 Clarification of amount of fines and length of prison terms

Where the seconding business fails to ensure compliance by a defaulting subcontractor, the seconding business and the subcontractor are jointly and severally liable. They are also liable for a fine ranging between EUR 1,000 and EUR 5,000 per employee, which can be doubled for repeat occurrences. However, the maximum total amount of the fine is EUR 50,000.

The Law also makes it clear that failure to comply with the accommodation requirements is punishable by a fine of between EUR 251 and EUR 125,000, imprisonment for between eight days and five years, or both.

The Law was published in the Official Journal on 23 December 2022 and came into force on 27 December 2022.

Would you like to know more about this development or ask us to review your internal secondment policies? Our **Employment Law, Pensions & Benefits** team would be happy to assist.

Authors: Raphaëlle Carpentier and **Noémie Haller**

Contacts: **Philippe Schmit** and **Noémie Haller**

[1] Directive (EU) 2020/1057 of the European Parliament and of the Council of 15 July 2020 laying down specific rules with respect to Directive 96/71/EC and Directive 2014/67/EU for posting drivers in the road

transport sector and amending Directive 2006/22/EC as regards enforcement requirements and Regulation (EU) No 1024/2012.

[2] Law of 23 December 2022 amending: n°1 The Labour Code (Code du travail) in order to implement Directive (EU) 2020/1057 of the European Parliament and of the Council of 15 July 2020 laying down specific rules with respect to Directive 96/71/EC and Directive 2014/67/EU for posting drivers in the road transport sector and amending Directive 2006/22/EC as regards enforcement requirements and Regulation (EU) No 1024/2012; and n°2 certain other provisions of the Labour Code.

[3] Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation').

Détachement de travailleurs : nouvelles règles

Nouveautés en matière de détachement : régime spécifique au transport routier, allègement et adaptation des règles applicables aux autres types de détachement.

Compte tenu du caractère extrêmement mobile du secteur du transport, les conducteurs ne sont généralement pas détachés pour de longues périodes dans un autre État membre dans le cadre de contrats de service. La directive (UE) 2020/1057 du 15 juillet 2020[1] a été adoptée afin de préciser dans quelles circonstances ces conducteurs ne sont pas soumis aux règles relatives au détachement de longue durée. Cette directive a été transposée en droit luxembourgeois par la loi du 23 décembre 2022[2] (la « **Loi** »).

Le législateur en a également profité pour rectifier certaines incohérences de transposition de la directive 2014/67[3] relative au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Ce faisant, les règles administratives en matière de détachement de travailleurs pour les entreprises ont été quelque peu allégées et certains points ont été précisés.

Vous trouverez-ci-dessous un résumé des principales modifications apportées par la Loi aux dispositions légales concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services :

1. Introduction de règles spécifiques pour le détachement relatif aux activités mobiles de transport routier

La Loi prévoit des obligations spécifiques pour les entreprises de transport par route établies hors du Grand-Duché de Luxembourg, notamment :

- obligation de soumettre, au plus tard dès le commencement du détachement sur le territoire luxembourgeois, une déclaration de détachement via le système d'information du marché intérieur, désigné « **IMI** ». Celui-ci comporte un certain nombre d'informations, telles que : identité de l'entreprise, coordonnées d'un gestionnaire de transport ou d'une autre personne de contact dans l'État membre d'établissement, identité, adresse du lieu de résidence et numéro du permis de conduire du salarié mobile, date de début du contrat de travail et droit applicable à ce contrat, dates prévues pour le début et la fin du détachement, la plaque d'immatriculation des véhicules à moteur, etc.,
- tenir à jour les déclarations de détachement,
- veiller à ce que le salarié mobile ait à sa disposition, sur support papier ou en format électronique, certains documents, tels que : copie de la déclaration de détachement soumise via l'IMI, preuve des opérations de transport ayant lieu sur le territoire national, etc.,
- en cas de demande de l'Inspection du Travail et des Mines « **ITM** » : obligation de transmettre après la période de détachement et au plus tard huit semaines après la demande, la copie de certains documents, tels que : preuve des opérations de transport ayant lieu sur le territoire national, enregistrements du tachygraphe, documents ayant trait à la rémunération du salarié mobile pour la période de détachement, etc.

La Loi précise également quelles situations ne constituent pas un détachement au sens de la Loi.

2. Modifications et allègement des règles applicables aux autres types de détachement

2.1 Informations et documents à communiquer à l'ITM

Le nombre d'information à transmettre dans le cadre de la déclaration de détachement et de documents à communiquer à l'ITM ont été réduit. Un certain nombre de documents doivent seulement encore être conservés et présentés sur demande de l'ITM.

Tout changement du lieu de conservation des documents se rapportant aux prestations des travailleurs détachés devra maintenant être signalé à l'ITM.

2.2 Responsabilité solidaire limitée aux chaînes de sous-traitance

Auparavant il existait une responsabilité solidaire entre l'entreprise detachante, l'entreprise utilisatrice (i.e. le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre) et les entreprises sous-traitantes, le cas échéant. Ce n'est plus le cas avec la Loi. Cette responsabilité solidaire est maintenant limitée aux chaînes de sous-traitance. En effet, l'entreprise utilisatrice se voyait soumise à une obligation supplémentaire si elle passait un contrat avec un prestataire de services transfrontalier. Cette obligation pouvait dissuader de conclure un contrat avec un tel prestataire.

2.3 Protection renforcée du salarié détaché en cas d'actions judiciaires

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les salariés détachés et les salariés non détachés, les premiers bénéficient maintenant également d'une protection juridique lorsqu'ils ont engagé des procédures judiciaires afin de faire respecter leurs droits en tant que salariés détachés. Ils ne peuvent pas faire l'objet de représailles et disposent d'une procédure accélérée devant les juridictions du travail pour faire valoir leurs droits.

2.4 Précisions quant aux obligations de l'employeur en matière d'hébergement

Des obligations additionnelles pèsent sur l'employeur lorsque le logement du salarié détaché ne satisfait pas au prescrit légal. Notamment, dans un tel cas, il doit le reloger sans délai pour une durée au moins également à celle convenue initialement. Les informations quant au relogement (prénom, nom et numéro d'identification de l'occupant, adresse du relogement) doivent être parvenues à l'ITM dans les 24 heures.

2.5 Clarification du montant des amendes et de la durée des peines de prison

En cas de manquement à ses obligations d'injonction vis-à-vis d'une entreprise sous-traitante défaillante, l'entreprise detachante et son sous-traitant seront responsables solidairement et seront en outre passibles d'une amende pouvant aller de EUR 1.000 à EUR 5.000 par salarié. Cette amende pourra être doublée en cas de récidive. Le montant total de l'amende est toutefois limité à EUR 50.000.

La Loi précise également que le non-respect des dispositions concernant les conditions d'hébergement est passible d'une amende pouvant aller de EUR 251 à EUR 125.000 et d'une peine d'emprisonnement de huit jours à cinq ans ou d'une de ces peines seulement.

La Loi a été publiée au Journal Officiel le 23 décembre 2022 et est entrée en vigueur le 27 décembre 2022.

Vous souhaitez en savoir plus ou bien que nous revoyions vos politiques internes en matière de détachement ? Notre équipe **Employment Law, Pensions & Benefits** se tient à votre disposition.

Auteurs : Raphaëlle Carpentier et **Noémie Haller**

Contacts : **Philippe Schmit** et **Noémie Haller**

[1] Directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 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 et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) no 1024/2012.

[2] Loi du 23 décembre 2022 portant modification : 1° du Code du travail en vue de la transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 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 et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012 ; 2° de certaines autres dispositions du Code du travail.

[3] Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »)

Entsendung von Arbeitnehmern: Neue Vorschriften

Neuerungen im Bereich der Entsendung: Sonderregelung für den Straßenverkehr, Erleichterung und Anpassung der Vorschriften für andere Arten der Entsendung.

Angesichts der hohen Mobilität im Verkehrssektor werden Kraftfahrer in der Regel nicht für lange Zeiträume im Rahmen von Dienstleistungsverträgen in einen anderen Mitgliedstaat entsandt. Die Richtlinie (EU) 2020/1057 vom 15. Juli 2020[1] wurde angenommen, um klarzustellen, unter welchen Umständen die Bestimmungen über die langfristige Entsendung nicht für solche Kraftfahrer gelten. Diese Richtlinie wurde mit dem Gesetz vom 23. Dezember 2022[2] (das „Gesetz“) in luxemburgisches Recht umgesetzt.

Der Gesetzgeber nutzte die Gelegenheit auch, um einige Unstimmigkeiten bei der Umsetzung der Richtlinie 2014/67[3] über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen zu bereinigen. Dabei wurden die Verwaltungsvorschriften für Unternehmen im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern etwas vereinfacht und einige Punkte präzisiert.

Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen, die mit dem Gesetz an den gesetzlichen Bestimmungen über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vorgenommen wurden:

1. Einführung von Entsendevorschriften in Bezug auf Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports

Im Gesetz sind besondere Verpflichtungen für außerhalb des Großherzogtums Luxemburg ansässige Straßenverkehrsunternehmen vorgesehen, insbesondere:

- die Verpflichtung, spätestens ab Beginn der Entsendung auf luxemburgisches Hoheitsgebiet eine Entsendemeldung über das Binnenmarkt-Informationssystem (bekannt als „IMI“) einzureichen. Dieses System enthält eine Reihe von Angaben, etwa: die Identität des Unternehmens, die Kontaktangaben eines Verkehrsleiters oder eines anderen Ansprechpartners im Niederlassungsmitgliedstaat, die Identität, die Wohnanschrift und die Führerscheinnummer des Kraftfahrers, den Beginn des Arbeitsvertrags und das auf diesen Vertrag anwendbare Recht, das geplante Datum des Beginns und des Endes der Entsendung, die amtlichen Kennzeichen der Kraftfahrzeuge usw.
- die Entsendemeldungen auf dem neuesten Stand zu halten,
- dafür zu sorgen, dass dem Kraftfahrer bestimmte Unterlagen in Papier- oder elektronischer Form zur Verfügung stehen, etwa: eine Kopie der über das IMI übermittelten Entsendemeldung, Nachweis darüber, dass die Beförderungen im Inland erfolgen usw.
- wenn das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (*Inspection du Travail et des Mines* „ITM“) dies verlangt: Verpflichtung, nach dem Entsendezeitraum, spätestens jedoch acht Wochen nach Anforderung, Kopien bestimmter Dokumente zu übermitteln, wie etwa: Nachweis darüber, dass die Beförderungen im Inland erfolgen, Aufzeichnungen des Fahrtenschreibers, Dokumente, die sich auf die Entlohnung des Kraftfahrers im Entsendezeitraum beziehen, usw.

Im Gesetz ist außerdem geregelt, welche Situationen keine Entsendung im Sinne des Gesetzes darstellen.

2. Änderungen und Erleichterungender Vorschriften für andere Entsendungsarten

2.1 Informationen und Dokumente, die an das ITM zu übermitteln sind

Die Anzahl der Informationen und Dokumente, die im Rahmen der Entsendemeldung dem ITM zu übermitteln sind, wurde reduziert. Eine Reihe von Dokumenten muss nur noch aufbewahrt und dem ITM auf Verlangen vorgelegt werden.

Jede Änderung des Aufbewahrungsortes der Dokumente, die sich auf die Leistungen entsandter Arbeitnehmer beziehen, muss nunmehr dem ITM angezeigt werden.

2.3 Auf Unterauftragnehmerketten beschränkte gesamtschuldnerische Haftung

Zuvor gab es eine gesamtschuldnerische Haftung zwischen dem entsendenden Unternehmen, dem entleihenden Unternehmen (d. h. dem Bauherrn oder Auftraggeber) und gegebenenfalls den Unterauftragnehmern. Mit dem neuen Gesetz ist dies nicht mehr der Fall. Diese gesamtschuldnerische Haftung ist nunmehr auf die Unterauftragnehmerketten beschränkt. Denn das entleihende Unternehmen sah sich einer zusätzlichen Verpflichtung unterworfen, wenn es einen Vertrag mit einem grenzüberschreitenden Dienstleister schloss. Diese Verpflichtung konnte vom Abschluss eines Vertrags mit einem solchen Dienstleister abhalten.

2.4 Verstärkter Schutz des entsandten Arbeitnehmers bei Gerichtsverfahren

Um die Gleichbehandlung von entsandten und nicht entsandten Arbeitnehmern zu gewährleisten, erhalten erstere nun auch Rechtsschutz, wenn sie rechtliche Schritte eingeleitet haben, um ihre Rechte als entsandte Arbeitnehmer durchzusetzen. Es dürfen keine Repressalien gegen sie ergriffen werden und sie können ein beschleunigtes Verfahren vor den Arbeitsgerichten nutzen, um ihre Rechte geltend zu machen.

2.5 Präzisierung der Verpflichtungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Unterbringung

Dem Arbeitgeber kommen zusätzliche Pflichten zu, wenn die Unterkunft des entsandten Arbeitnehmers nicht den gesetzlichen Vorschriften entspricht. Insbesondere muss er ihn in einem solchen Fall unverzüglich für mindestens die gleiche Dauer wie ursprünglich vereinbart anderweitig unterbringen. Die Angaben zur neuen Unterbringung (Vorname, Nachname und Identifikationsnummer des Bewohners, Anschrift der neuen Unterbringung) müssen innerhalb von 24 Stunden beim ITM eingehen.

2.6 Erläuterung der Höhe von Geldstrafen und der Dauer von Gefängnisstrafen

Im Falle der Nichterfüllung seiner Mahnpflicht gegenüber einem Unterauftragnehmer, der seinen Pflichten nicht nachkommt, haften das entsendende Unternehmen und dessen Unterauftragnehmer gesamtschuldnerisch und sie werden darüber hinaus mit einer Geldbuße in Höhe von 1000 bis 5000 EUR pro Arbeitnehmer belegt. Diese Geldbuße kann im Wiederholungsfall verdoppelt werden. Der Gesamthöhe der Geldbuße ist jedoch auf 50.000 EUR begrenzt.

Im Gesetz ist außerdem vorgesehen, dass die Nichteinhaltung der Bestimmungen in Bezug auf die Unterbringungsbedingungen mit einer Geldstrafe von 251 EUR bis 125.000 EUR und einer Freiheitsstrafe von acht Tagen bis zu fünf Jahren oder nur einer dieser Strafen geahndet werden kann.

Das Gesetz wurde am 23. Dezember 2022 im Journal Officiel veröffentlicht und trat am 27. Dezember 2022 in Kraft.

Möchten Sie mehr darüber erfahren oder möchten Sie, dass wir Ihre internen Entsendungsrichtlinien überprüfen? Unser Team **Employment Law, Pensions & Benefits** steht Ihnen gerne zur Verfügung.

Autoren: Raphaëlle Carpentier und **Noémie Haller**

Kontakte: **Philippe Schmit** und **Noémie Haller**

[1] Richtlinie (EU) 2020/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2020 zur Festlegung besonderer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor und zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG bezüglich der Durchsetzungsanforderungen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012.

[2] Gesetz vom 23. Dezember 2022 zur Änderung: 1. des Arbeitsgesetzbuches im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2020/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2020 zur Festlegung besonderer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor und zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG bezüglich der Durchsetzungsanforderungen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012; 2. bestimmter anderer Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches.

[3] Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“)

your contacts



NOEMIE HALLER

Senior Associate
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)



PHILIPPE SCHMIT

Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)



Arendt & Medernach SA
Registered with the Luxembourg Bar
RCS Luxembourg B 186371

[arendt.com](https://www.arendt.com)

41A avenue JF Kennedy
L-2082 Luxembourg
T +352 40 78 78 1

Author: Raphaëlle Carpentier

This publication is intended to provide information on recent developments and does not cover every aspect of the topics with which it deals. It was not designed to provide legal or other advice and it does not substitute for the consultation with legal counsel before any actual undertakings.



I am informed that I can object to the processing of my personal data for marketing purposes at any time either by e-mail addressed to unsubscribe@arendt.com or by clicking [here](#).

[Update e-mails preferences](#) | [Forward this e-mail](#)