

New rules on the posting of employees applicable as of 22 December 2020

21 December 2020

Verification or declaration by the Luxembourg user company / extension of the Luxembourg core rules applicable to employees posted to Luxembourg / limitation of the maximum duration of the posting / introduction of the equal treatment principle in terms of remuneration

Here is a summary of the key points of the Law of 15 December 2020 (the **Law**) transposing the new Posted Workers Directive (Directive 2018/957 of 28 June 2018) and entering into force tomorrow, 22 December 2020.

As a preliminary comment, the rules apply to the undertaking (outside the Grand Duchy of Luxembourg) which posts (i) an employee on a temporary basis, (ii) within the framework of a cross-border provision of services relating to a specific object or activity that is limited in time, (iii) to a host Member State (the Grand Duchy of Luxembourg), (iv) while maintaining the employment relationship with the posted employee.

Duration of the posting

The posting is limited to **12 months**.

The posting can be extended by **6 additional months** through a motivated notification by the service provider to the ITM, bringing the maximum duration of the posting to 18 months.

In case of the replacement of a posted employee by another posted employee, the actual duration of the posting of employees carrying out "*the same task at the same place*" is cumulated for the purpose of calculating the maximum duration of 12 or even 18 months.

Working conditions - mandatory rules

The core Luxembourg rules, applicable to posted employees to Luxembourg, are extended.

When the employer offers **accommodation** to its employee(s) during the period of the posting, the conditions of the accommodation are now governed by minimum health, hygiene, safety and habitability criteria and are subject to sanctions in the event of non-compliance. In addition, the employer must keep a **specific accommodation record**.

The rules on **allowances or reimbursement** of travel, board/food and accommodation/lodging expenses for employees away from home for professional reasons, are part of the Luxembourg core rules.

Equal treatment in terms of remuneration applies. The concept of remuneration includes all the elements that are mandatory in Luxembourg.

Beyond the maximum duration of 12 months, or 18 months if extended, posted employees will be subject to all the Luxembourg rules on working conditions (including those laid down in collective agreements) and not only the core rules. However, there are two exceptions which are the rules governing (i) the conclusion and termination of employment contracts, including non-competition clauses, and (ii) supplementary occupational pension schemes, which will remain those of the Member State from which the employee was posted.

Posted agency workers will benefit from the same working conditions as local (Luxembourg) agency workers in the same job.

On its **single official national website**, the ITM (*Inspection du Travail et des Mines*) will publish information on the working conditions applicable in Luxembourg and in particular the elements of remuneration.

If the ITM, after an overall assessment of the facts, considers that an employee has been posted to Luxembourg "improperly or fraudulently" ("*à tort ou frauduleusement*"), the posted employee will be subject to all the provisions of Luxembourg labour law. Unfortunately, the Law does not provide a definition of the terms "improperly or fraudulently". Consequently, it is not clear under which circumstances the above-mentioned sanction is likely to apply.

Formalities

The **list of information and documents to be provided to the ITM via the electronic platform is extended.**

Thus, in order to obtain the so-called social badge, the following information will also have to be provided (in addition to the information required so far):

- the end of the posting
- the place(s) of work
- the nature of the services justifying the posting
- the employee's place of accommodation

In addition to the list of documents that had to be submitted to the ITM up until now, the following documents have also been added to the list:

- a copy of the contract for the provision of services
- a copy of the accommodation register
- a copy of the document showing how the employer will cover travel, accommodation or food expenses
- a copy of the document showing the amounts of these expenses

If the company that posts the employee(s) to Luxembourg does not notify the ITM of the posting as of the start of the posting, the Luxembourg user company must declare the posting to the ITM within 8 days as of the start of the posting.

Non-compliance with one of the above-mentioned information or communication obligations can be sanctioned by an administrative fine (up to EUR5,000 per posted employee and EUR10,000 in the event of a repeated offence) and an order to stop work if the fine is not paid.

Social Security

The new Posted Workers Directive only impacts the working conditions, but not the aspects of social security. The European social security rules remain unchanged; the posted employee remains affiliated in the country of origin for the first 24 months of the posting.

Les nouvelles règles en matière de détachement applicables dès le 22 décembre 2020

Vérification ou déclaration à charge de l'entreprise utilisatrice luxembourgeoise / élargissement du noyau dur de droits de l'Etat membre d'accueil applicable aux salariés détachés / limitation de la durée maximale du détachement / introduction du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération

Voici, en résumé, les points clés de la Loi du 15 décembre 2020 (la **Loi**) transposant la Directive Détachement (Directive 2018/957 du 28 juin 2018) et entrant en vigueur demain, le 22 décembre 2020.

A titre préliminaire, les règles s'appliquent à l'entreprise de l'Etat membre d'envoi (hors Grand-Duché de Luxembourg) qui détache i) temporairement un salarié, ii) dans le cadre d'une prestation de services transnationale portant sur un objet ou une activité précise et limitée dans le temps, iii) vers un Etat membre d'accueil (le Grand-Duché de Luxembourg), iv) tout en maintenant la relation de travail avec le salarié détaché.

Durée du détachement

La durée du détachement est limitée à **12 mois**.

Une possibilité de prorogation de **6 mois supplémentaires** est prévue, par notification motivée du prestataire de services à l'ITM, portant la durée maximale du détachement à 18 mois.

Dans l'appréciation de la durée maximale du détachement de 12 mois, voire 18 mois, en cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché, les durées effectives de détachement effectuées par les différents salariés détachés effectuant "*la même tâche au même endroit*", sont cumulées.

Conditions de travail - règles impératives

Le noyau dur des règles applicables aux salariés détachés est élargi.

Lorsque l'employeur propose un logement à son salarié pendant la durée du détachement, les **conditions d'hébergement** sont désormais encadrées par des critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité et sanctionnées en cas de non-respect. L'employeur doit en outre tenir un **registre relatif à l'hébergement**.

Les règles relatives aux **allocations et au remboursement de dépenses** de voyage, de logement et de nourriture de salariés éloignés de leur domicile pour raisons professionnelles rentrent dans le noyau dur du pays d'accueil.

L'égalité de traitement en matière de rémunération s'applique. La notion de rémunération englobe tous les éléments rendus obligatoires dans l'Etat d'accueil, c'est-à-dire au Luxembourg.

Au-delà de la durée maximale de 12 mois, voire de 18 mois en cas de prorogation, les salariés détachés seront soumis à toutes les règles relatives aux conditions de travail du pays d'accueil (y compris celles fixées par conventions

collectives) et non plus seulement aux règles du noyau dur. Deux exceptions toutefois, les règles encadrant i) la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence, ainsi que ii) les régimes complémentaires de pension resteront celles de l'Etat d'envoi.

Les **travailleurs intérimaires** détachés bénéficieront des mêmes conditions de travail que les travailleurs intérimaires locaux (c.-à-d. du Luxembourg) sur le même poste.

L'ITM publiera sur son **site internet national officiel unique** les informations sur les conditions de travail applicable au Luxembourg et notamment sur les éléments constitutifs de la rémunération.

Lorsque l'ITM, après une évaluation globale des éléments de fait, établit qu'un salarié a été détaché au Luxembourg "*à tort ou frauduleusement*", il sera soumis à toutes les dispositions du droit du travail luxembourgeois. Malheureusement, l'expression de détachement "*à tort ou frauduleusement*" n'est pas définie. Par conséquent, il n'est pas clair quand ladite sanction risque d'être appliquée.

Formalités

La **liste des informations et des documents à communiquer à l'ITM (via la plateforme électronique) est élargie.**

Ainsi, en plus des informations qui devaient déjà être communiquées par le passé, en vue de l'obtention du badge social, devront maintenant également être communiquées les informations suivantes:

- la fin du détachement
- le(s) lieu(x) de travail
- la nature des services justifiant le détachement
- le lieu d'hébergement du salarié

De même, s'ajoute à la liste des documents à transmettre, les documents suivants:

- la copie du contrat de prestation de services
- la copie du registre relatif à l'hébergement
- la copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture
- la copie du document reprenant les montants de ces dépenses

Si l'entreprise qui détache le(s) salarié(s) au Luxembourg ne notifie pas le détachement à l'ITM dès le début du détachement, l'entreprise utilisatrice luxembourgeoise doit déclarer le détachement à l'ITM dans un délai de 8 jours à compter du début du détachement.

Le non-respect d'une des obligations d'information ou de communication est passible d'une amende administrative (pouvant aller jusqu'à EUR5.000.- par salarié détaché et EUR10.000.- en cas de récidive) et d'une cessation des travaux en cas de non-paiement de l'amende.

Sécurité sociale

La Directive détachement ne concerne que les conditions de travail et non la question des cotisations sociales. Les règles européennes de sécurité sociale restent inchangées, le salarié détaché reste affilié dans le pays d'origine pendant les premiers 24 mois du détachement.

If you would like to discuss the issues raised in this publication, please speak to your usual Allen & Overy contact or one of the contacts below.



André Marc
Partner

Contact
Tel: +352 44 44 5 5724
andre.marc@allenoverly.com



Gilles Dall' Agnol
Counsel

Contact
Tel: +352 44 44 5 5104
gilles.dallagnol@allenoverly.com



Sabrina Bodson
Counsel

Contact
Tel: +352 44 44 5 5164
sabrina.bodson@allenoverly.com



Gabrielle Eynard
PSL-Senior Associate

Contact
Tel: +352 44 44 5 5115
gabrielle.eynard@allenoverly.com



Christophe Ernzen
Senior Associate

Contact
Tel +352 44 44 5 5112
christophe.ernzen@allenoverly.com



Maurice Macchi
Senior Associate

Contact
Tel +352 44 44 5 5231
maurice.macchi@allenoverly.com



Nathaël Malanda
Senior Associate

Contact
Tel +352 44 44 5 5206
nathael.malanda@allenoverly.com

Allen & Overy means Allen & Overy LLP and/or its affiliated undertakings. Allen & Overy LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC306763. Allen & Overy (Holdings) Limited is a limited company registered in England and Wales with registered number 07462870. Allen & Overy LLP and Allen & Overy (Holdings) Limited are authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority of England and Wales.

The term partner is used to refer to a member of Allen & Overy LLP or a director of Allen & Overy (Holdings) Limited or, in either case, an employee or consultant with equivalent standing and qualifications or an individual with equivalent status in one of Allen & Overy LLP's affiliated undertakings. A list of the members of Allen & Overy LLP and of the non-members who are designated as partners, and a list of the directors of Allen & Overy (Holdings) Limited, is open to inspection at our registered office at One Bishops Square, London E1 6AD.

© Allen & Overy LLP 2020. This document is for general guidance only and does not constitute definitive advice. | 2,000,775,355