

N<sup>OS</sup> 5065<sup>2</sup>  
5069<sup>2</sup>

CHAMBRE DES DEPUTES  
Session ordinaire 2002-2003

---

**PROJET DE REGLEMENT  
GRAND-DUCAL**

concernant l'organisation du service de protection  
et de prévention

**PROJET DE REGLEMENT  
GRAND-DUCAL**

concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL**

(28.4.2003)

Par lettre du 3 décembre 2002, Monsieur François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis les projets de règlement grand-ducal sous rubrique à l'avis de la Chambre de travail.

Etant donné que la finalité des projets de règlement grand-ducal concerne aussi bien les ouvriers que les employés privés, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés ont décidé d'un commun accord de rédiger l'avis commun qui suit:

1. Le projet de règlement relatif à l'organisation du service de protection et de prévention a pour objet de fixer l'organisation et les missions de ce service, ainsi que les missions du travailleur désigné.

2. Le projet de règlement relatif à la formation des travailleurs désignés a pour objet de fixer les capacités et aptitudes nécessaires, ainsi qu'une formation spécifique relative à l'agrément pour pouvoir exercer la fonction de travailleur désigné.

3. Le service de protection et de prévention, ainsi que le travailleur désigné trouvent leur base légale dans l'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Depuis 1994 chaque entreprise doit donc disposer d'un service de protection et de prévention, dirigé par un travailleur désigné.

Ce service a pour mission d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs de l'entreprise dans l'élaboration et la programmation, la mise en oeuvre et l'évaluation de la politique en matière de sécurité et de santé au travail.

4. La loi de 1994 prévoit qu'un règlement d'exécution doit intervenir pour déterminer les capacités et aptitudes nécessaires au travailleur désigné, ainsi que le nombre suffisant des membres du service de protection et de prévention.

5. Dans cette optique interviennent aujourd'hui, près de 9 ans plus tard les deux projets de règlement grand-ducal soumis pour avis.

6. Les chambres professionnelles salariales apprécient l'intervention, certes tardive, de ces deux projets, et marquent leur accord avec leur contenu, sous réserve des remarques qui suivent.

7. Elles regrettent d'abord que les textes soumis pour avis n'établissent aucun lien entre le travailleur désigné et le délégué à la sécurité.

Etant tous les deux chargés d'oeuvrer dans le domaine de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, les textes devraient prévoir une certaine coopération entre les deux entités.

Ainsi devrait notamment exister une obligation à charge du travailleur désigné de tenir le délégué à la sécurité informé de ses actions, interventions et constatations.

8. Dans ce contexte les deux chambres salariales souhaiteraient que la formation des travailleurs désignés contienne un module traitant spécifiquement de la fonction et des missions du délégué à la sécurité.

9. L'annexe IV du projet de règlement relatif à la formation et à l'agrément des travailleurs désignés fixe les qualifications de base dont ces derniers doivent justifier.

Ces qualifications de base visent (entre autres) une certaine expérience professionnelle dans le domaine de l'activité de l'entreprise.

10. Nos deux chambres professionnelles estiment que le travailleur désigné devrait disposer d'une certaine ancienneté et expérience pratique dans l'entreprise même où il compte exercer la fonction de travailleur désigné.

Une connaissance approfondie de l'entreprise serait garant d'une meilleure appréciation et évaluation des risques éventuellement existants.

11. L'article 8 du projet de règlement relatif à la formation des travailleurs désignés, stipule que celle-ci est une formation au sens de l'article 1er de la loi du 22 juin 1999 concernant la formation professionnelle continue.

12. Les deux chambres professionnelles salariales désapprouvent le lien qui est établi entre la formation dispensée aux travailleurs désignés et l'article 1er de la loi du 22 juin 1999 concernant le développement de la formation professionnelle continue.

Elles estiment qu'il y a contradiction entre cette modalité et le caractère obligatoire de la formation des travailleurs désignés.

Il n'est en effet pas concevable que la formation des travailleurs désignés soit conditionnelle et tributaire de l'existence d'un plan ou projet de formation qui lui-même doit encore être agréé par le ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions.

Si ces réflexions ne traduisent peut-être pas la véritable intention du législateur, le texte de l'article 8 est alors pour le moins ambiguë et susceptible d'induire le lecteur en erreur.

13. L'annexe II du projet de règlement relatif à l'organisation du service de protection et de prévention, ayant trait au crédit d'heures revenant à ce service, définit le temps dont doit disposer celui-ci en l'exprimant en heures par semaine et par 100 travailleurs.

14. Les deux chambres salariales estiment que cette annexe est difficile d'interprétation, et laisse subsister un doute quant au calcul exact à effectuer pour déterminer le temps mis à disposition du service de protection et de prévention.

15. En vertu des dispositions transitoires des deux projets, au plus tard 5 ans après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, toutes les entreprises devraient disposer de travailleurs désignés ayant obtenu l'agrément ministériel.

Se pose alors la question de savoir qu'advient-il des personnes effectuant aujourd'hui la fonction de travailleur désigné à plein temps et qui, une fois en vigueur les présentes dispositions, ne disposeront peut-être plus des qualifications de base requises à l'exercice de la fonction de travailleur désigné.

16. Le législateur pourrait remédier à ce problème en instaurant un système de reconnaissance des formations et examens éventuellement déjà effectués par ces personnes en matière de sécurité et santé au travail, en cours de mandat.

17. Les deux chambres salariales préféreraient un système de retrait d'agrément au principe du renouvellement de l'agrément à intervalles de 5 ans.

Ainsi pourrait-on imaginer que le travailleur désigné se voit retirer son agrément s'il ne peut justifier d'une formation de remise à niveau sur la période de 5 ans.

18. Pour finir l'AK et la CEP•L rendent attentif à une incohérence dans l'annexe IV du projet de règlement relatif à l'organisation du service de protection et de prévention: dans le tableau des qualifications de base pour le niveau 1 il est inutile d'écrire „brevet de maîtrise ou CATP“, étant donné que si l'on requiert un CATP, le détenteur d'un brevet de maîtrise est éligible de surcroît.

19. Sous réserve des remarques formulées ci-dessus, l'AK et la CEP•L marquent leur accord aux présents projets de règlement grand-ducal.

Luxembourg, le 28 avril 2003

*Pour la Chambre de Travail,*

*Le Directeur,*  
Marcel DETAILLE

*Le Président,*  
Henri BOSSI

