

N° 5065⁵**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2004-2005

**PROJET DE REGLEMENT
GRAND-DUCAL****concernant l'organisation du service de protection et de prévention**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(5.7.2005)

Par dépêche du 9 décembre 2002, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de règlement grand-ducal sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi.

Le texte du projet était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

Les avis des chambres professionnelles sont parvenus au Conseil d'Etat aux dates suivantes:

- le 12 mars 2003, l'avis de la Chambre d'agriculture du 24 février 2003;
- le 14 mai 2003, l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers du 22 avril 2003, l'avis de la Chambre des employés privés du 24 avril 2003 et l'avis de la Chambre de travail du 28 avril 2003.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de règlement grand-ducal sous examen se réfère à la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail qui, dans son article 6 intitulé „services de protection et de prévention“, introduit la fonction de travailleurs désignés.

Ledit article 6 correspond dans sa plus grande partie à la transposition fidèle et intégrale de la directive-cadre 89/391/CEE. Le Conseil d'Etat constate que le terme de „service de protection et de prévention“ n'est pas explicitement défini dans la loi, mais que ce service semble être formé par le regroupement des activités du ou des travailleurs désignés.

L'exposé des motifs du projet de loi modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, telle que modifiée par la loi du 6 mars 1998, a retenu que „ces travailleurs désignés sont des salariés sélectionnés discrétionnairement par l'employeur en qualité d'assistants patronaux en matière de prévention et de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au sein de l'entreprise. Le degré de délégation (écrite, expresse, publique, notoire et effective) de responsabilités juridiques (partielle à totale) de l'employeur au travailleur désigné satisfaisant au prérequis de qualification et de compétence, est proportionnel à la professionnalisation progressive éventuelle du travailleur désigné, assortie, le cas échéant, des garanties afférentes (police d'assurances „responsabilité civile professionnelle“, indemnisation adéquate, etc.)“.

La loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail prévoit dans son dispositif plusieurs actes réglementaires d'exécution.

Le paragraphe 8 de l'article 6 prévoit que „les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge prévue au paragraphe 1er seront déterminées par règlement grand-ducal“, la prise en charge prévue au paragraphe 1er étant la fonction de travailleur désigné.

Le paragraphe 9 du même article précise qu'en ce qui concerne les travailleurs désignés, „un règlement grand-ducal à prendre sur avis obligatoire du Conseil d'Etat avec l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des Députés définira les capacités et aptitudes nécessaires visées au paragraphe 5 et définira le nombre suffisant visé dans ce même paragraphe“.

Le paragraphe 4 de l'article 9 indique que „les travailleurs désignés doivent suivre une formation appropriée et se soumettre périodiquement à une remise à niveau de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé au travail“.

Un deuxième projet de règlement grand-ducal concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés (*doc. parl. No 5069*) a pour objet de définir, d'une part, les capacités et aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la fonction de travailleur désigné et de définir la formation et l'agrément des travailleurs désignés et, d'autre part, de réglementer l'agrément des organismes de formation en la matière et la formation des formateurs.

Le Conseil d'Etat a donné son avis sur ce projet de règlement grand-ducal le 22 avril 2003. Il y a rappelé qu'il avait dans le cadre de ses avis précédents recommandé de réunir dans un seul texte les dispositions relatives à la fixation des capacités et aptitudes des travailleurs désignés, celles concernant l'organisation et le contenu de leur formation ainsi que celles relatives à la détermination du nombre suffisant de travailleurs désignés.

A l'instar de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers, le Conseil d'Etat avait donc regretté dans cet avis que ce projet de règlement grand-ducal n'englobât pas la fixation du nombre suffisant des travailleurs désignés et des personnes et services extérieurs consultés qui devra donc faire l'objet d'un deuxième règlement grand-ducal (c'est-à-dire le projet de règlement grand-ducal sous avis).

Il estime d'ailleurs que la séparation de ces mesures d'exécution dans deux règlements grand-ducaux distincts n'est pas fidèle aux dispositions du paragraphe 9 de l'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Le projet de règlement grand-ducal sous avis définit brièvement les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné comme étant les entreprises dont le nombre de salariés ne dépasse pas le nombre de 50.

Le nombre de travailleurs désignés suffisant pour prendre en charge les activités de protection et de prévention est fixé par la détermination du temps de travail minimum en fonction d'une classification des entreprises.

Toutes les autres dispositions développées dans ce projet de règlement grand-ducal sortent des limites des délégations inscrites dans la loi d'habilitation précitée.

Si on avait pu arguer que certaines de ces dispositions, notamment celles définissant les tâches et les missions du travailleur désigné (articles 9 et 10) relèvent de la compétence du Grand-Duc inscrite à l'article 36 de la Constitution de prendre les règlements et arrêtés nécessaires pour l'exécution des lois sans qu'il y soit expressément habilité, le Conseil d'Etat est toutefois d'avis que la mise en œuvre de la fonction de travailleur désigné a trait à l'organisation de la protection de la santé qui fait, en vertu de l'article 11, paragraphe 5 de la Loi fondamentale, partie des matières réservées par la Constitution à la loi. Or, depuis la révision du 19 novembre 2004, l'article 32, paragraphe 3 dispose que dans ces matières, le Grand-Duc ne peut prendre des règlements et arrêtés qu'aux fins, dans les conditions et suivant les modalités spécifiées par la loi.

D'autres dispositions développées dans le projet de règlement grand-ducal sous rubrique, telles notamment celles des articles 11 et 12, sont dépourvues de base légale et risquent donc d'encourir également la sanction prévue à l'article 95 de la Constitution.

Par conséquent, le Conseil d'Etat ne peut pas approuver le projet de règlement grand-ducal sous rubrique.

Ce n'est qu'à titre subsidiaire que le Conseil d'Etat émet les observations suivantes sur le texte du projet.

EXAMEN DES ARTICLES

Chapitre I

Article 1er

L'article 1er n'a pas de force normative, par ailleurs il se réfère à une définition inexistante à l'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail d'un service de protection et de prévention. Cet article est donc à supprimer.

Article 2

Sans anticiper les observations relatives aux articles suivants qui rendent caduques la plupart des définitions présentées dans l'article 2, le Conseil d'Etat doit faire les observations suivantes:

Le Conseil d'Etat proposerait de remplacer la définition „accident de travail grave“ par „accident *du* travail grave“: tout accident *du* travail mortel ou tout accident *du* travail ayant entraîné une incapacité de travail d'au moins 13 semaines ou tout accident *du* travail ayant entraîné une amputation quelconque“; il proposerait le texte suivant pour le terme „incident grave“: „tout événement matériel qui aurait pu engendrer un accident *du* travail grave“.

Le terme „travailleur désigné“ est déjà défini par le paragraphe 1er de l'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Enfin, la loi habilitante ne prévoit pas de définition du terme „service de protection et de prévention“ par un règlement grand-ducal.

Au vu des observations qui précèdent, les deux dernières définitions de l'article 2 ainsi que celles qui figurent déjà dans la loi de base précitée de 1994 sont à supprimer.

Article 3

L'article 3 décrivant le contenu d'une annexe est superflu et donc à supprimer.

Chapitre II

Le chapitre II porte sur l'organisation du service de protection et de prévention, alors que le chapitre III porte sur le travailleur désigné. Une différenciation entre un tel service et le travailleur désigné proprement dit qui a pour conséquence le développement d'attributions distinctes n'est pas prévue par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Vu l'absence de base légale habilitante formelle, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il faut supprimer ce chapitre tel qu'il est présenté par les auteurs du texte.

Ce n'est donc que sous cette réserve que le Conseil d'Etat examine à titre subsidiaire les différents articles de ce chapitre.

Article 4

L'article 4 précise que le service de protection et de prévention comprend au moins une personne, le travailleur désigné, et le cas échéant d'autres travailleurs de l'entreprise.

Le Conseil d'Etat de faire remarquer que la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail prévoit la possibilité de disposer de plusieurs travailleurs désignés au sein d'une même entreprise, alors que la possibilité, inscrite par le projet de règlement grand-ducal sous avis, d'intégrer des personnes ne présentant pas les aptitudes requises dans un service de protection et de prévention, n'est pas prévue par cette même loi.

Dans l'article 4 sous revue, il est établi que chaque entreprise doit disposer d'un service de protection et de prévention. Au point 2, il est prévu qu'elle doit en avoir plusieurs si ses activités sont exercées sur plusieurs sites occupant plus de 100 travailleurs. Il est précisé que chacun de ces services est dirigé par un travailleur désigné et donc autonome par rapport aux autres. Les auteurs veulent que ce travailleur désigné ait une qualification valable pour le site en fonction de l'article 3 du règlement grand-ducal du ... concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés, alors que cet article 3 ne tient pas compte de différents sites de différentes entreprises lors de la délivrance de certificats de compétence.

Au point 3 de cet article, il est prévu que l'avis du travailleur désigné responsable du service de protection et de prévention doit être demandé, si l'employeur doit faire appel à des personnes ou services extérieurs à l'entreprise lorsque les compétences dans l'entreprise sont insuffisantes pour organiser les activités de protection et de prévention. Les auteurs du texte présupposent donc que l'activité du travailleur désigné et de ces personnes ou services extérieurs à l'entreprise sont complémentaires.

Or, la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail prévoit que „si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou l'établissement“. L'exposé des motifs-commentaire des articles de cette loi précise clairement que „pour autant que l'employeur ne puisse désigner une telle personne à défaut de compétence suffisante, il doit faire appel à des compétences extérieures“.

Le Conseil d'Etat avait relevé cette disposition dans son avis du 15 mai 2001 sur le projet de règlement grand-ducal concernant la fixation des capacités et aptitudes des travailleurs désignés, ainsi que la fixation de la base de calcul permettant de déterminer le nombre suffisant de travailleurs désignés, en développant que

„l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. Le principe général de responsabilité de l'employeur par rapport aux travailleurs œuvrant dans son entreprise est repris dans la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

L'employeur peut

- soit exercer lui-même cette mission,
- soit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise, sans que pourtant il ne soit déchargé de sa responsabilité,
- soit avoir recours à un ou plusieurs travailleurs désignés devant s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Les obligations des travailleurs désignés n'affectent toutefois pas le principe de la responsabilité de l'employeur.“

Le service de santé au travail peut se substituer au travailleur désigné. En effet, la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, telle que modifiée par la loi du 14 décembre 2001, indique dans son article 4 qu'„un service de santé au travail peut assumer en même temps les missions incombant au service de protection et de prévention dont question à la législation concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, à condition de satisfaire aux exigences de la présente loi et de la législation précitée. Si les missions dont question à l'alinéa qui précède sont assumées par un service distinct du service de santé au travail, ces deux services coordonnent étroitement leurs actions.“

Il ressort donc clairement que l'idée de faire coexister un travailleur désigné avec un service externe de protection et de prévention est contraire à la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Article 5

Dans l'article 5, qui est consacré aux missions de ce service de protection et de prévention, les auteurs du texte réussissent à aligner pas moins de 22 points: certains sont utiles, plusieurs sont flous, d'autres font double emploi.

Ainsi, le Conseil d'Etat ne saisit pas l'utilité de différencier entre les risques traités au point 1 et les facteurs qui ont une influence sur la survenue des accidents ou des incidents traités au point 2, entre l'adaptation d'un plan général de protection et de prévention en relation avec l'évaluation des risques (point 1) et l'adaptation du plan général de sécurité dans le cadre de l'analyse permanente des risques (point 15). Le service de protection et de prévention doit donner „un avis sur (...) les agents physiques, chimiques, cancérigènes et biologiques“ (point 5). Quels sont donc ces agents cancérigènes qui ne sont ni physiques ni chimiques ni biologiques? Il importe aux auteurs de préciser que le service de protection et de prévention a notamment comme mission de rendre un avis sur l'hygiène des installations sanitaires, des sièges de travail et de repos (point 6). Le Conseil d'Etat voudrait bien connaître les premiers secours et soins d'urgence à donner aux travailleurs victimes d'indisposition (point 13). Les auteurs ont insisté à définir à l'article 1er les notions d'„accident de travail grave“ et d'„incident grave“. Cette définition est en effet indispensable pour pouvoir trancher qui aura la mission de diriger une enquête: le service de protection et de prévention à l'occasion d'accidents du travail et d'incidents, le travailleur désigné à l'occasion d'accidents du travail graves et d'incidents graves.

Article 6

L'article 6 devrait régler les relations entre le service de prévention et de protection et un service externe de prévention et de protection. Le Conseil d'Etat renvoie à ce sujet à ses considérations concernant le point 3 de l'article 4.

Article 7

L'article 7 pourrait trouver une base légale dans le paragraphe 9 de l'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail pour autant que le temps de travail minimal permette de définir le nombre de travailleurs désignés nécessaires et que le personnel du service de protection et de prévention soit exclusivement constitué de travailleurs désignés.

Cet article innove par rapport à des projets de règlement grand-ducal antérieurs, dans la mesure où il est tenu compte de la notion de temps de travail nécessaire à l'accomplissement des missions et de l'existence dans l'entreprise de postes à risques.

Chapitre III

Le chapitre III concerne le travailleur désigné.

Article 8

L'article 8 traite de l'exercice de la fonction de travailleur désigné.

Le paragraphe 1er est superfétatoire car il fait double emploi avec le point 4 de l'article 9 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Le paragraphe 2 est contraire à l'article 4 de la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, telle que modifiée par la loi du 14 décembre 2001, qui prévoit qu'„un service de santé au travail peut assumer en même temps les missions incombant au service de protection et de prévention“.

Le paragraphe 3 concerne l'incompatibilité des fonctions de travailleur désigné et de délégué à la sécurité.

En effet, selon l'exposé des motifs du projet de loi modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, telle que modifiée par la loi du 6 mars 1998, le délégué à la sécurité, défini à l'article 3e) de la loi du 17 juin 1994 et assumant cette fonction conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, peut être considéré en quelque sorte comme contreponds à l'institution du travailleur désigné, bras droit de l'employeur, en ce qu'il représente plus particulièrement et directement les intérêts des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail, et se fait l'écho, auprès de l'employeur, des éventuels problèmes rencontrés par ceux-ci dans l'exercice de leurs obligations découlant du contrat de travail.

L'action du délégué à la sécurité, réputée être complémentaire de celle du travailleur désigné, recouvre nécessairement une partie, sinon l'intégralité, du domaine de compétence de celui-ci, dans le but réputé d'intérêt commun de la protection et de la prévention des accidents du travail au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le Conseil d'Etat peut approuver l'idée contenue dans le paragraphe 3 de l'article 8, mais doit rappeler que cette disposition n'a pas de base légale.

Le paragraphe 4 est superflu étant donné que la condition que le travailleur désigné doive faire partie du personnel de l'entreprise se décline à partir des dispositions du paragraphe 3 de l'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Le paragraphe 5 précise que pour les entreprises dont le nombre de salariés ne dépasse pas le nombre de 50, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné s'il dispose d'un agrément délivré par le ministre. Ce paragraphe trouve l'approbation du Conseil d'Etat.

Articles 9 et 10

Les articles 9 et 10 traitant de la description des tâches et des missions du travailleur désigné concernent l'organisation de la protection de la santé qui fait partie des matières réservées par la Constitution à la loi.

Une spécification des tâches et missions du travailleur désigné, utile pour la mise en œuvre de ses activités, ne peut se concevoir, au regard de l'article 32, paragraphe 3 de la Constitution, que par une

modification de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail. A défaut de ce faire, il n'appartiendra en pratique qu'au seul employeur de déterminer les missions et charges du travailleur désigné.

Article 11

L'article 11 fixe des missions du médecin du travail. Le Conseil d'Etat se prononce contre la définition de missions des médecins du travail dans un article de règlement grand-ducal concernant l'organisation du service de protection et de prévention, surtout en l'absence de base légale pour ce faire. Par ailleurs, cet article interfère avec les dispositions de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail et est donc à supprimer.

Article 12

L'article 12 concernant la responsabilité et les obligations des employeurs vis-à-vis du service de protection et de prévention et du travailleur désigné interfère avec le chapitre II de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail et est donc, à défaut de base légale, à supprimer.

Chapitre IV

Articles 13 et 14

Sans observation.

Article 15

Au préambule, le projet sous avis invoque comme fondement légal tant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail que celle du même jour concernant les services de santé au travail, tandis que les sanctions pénales ne se basent que sur la seule loi concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail. Le Conseil d'Etat donne toutefois à considérer que, pour le cas où le champ d'application de cette loi risque de ne pas couvrir l'ensemble des faits qu'il s'agit d'incriminer, il est exclu de punir indistinctement toute violation des dispositions du règlement par cette seule des lois de base. Il est donc indispensable d'assortir les différentes prescriptions du règlement pouvant donner lieu à un comportement répréhensible des peines pénales spécifiquement prévues par leurs bases légales respectives.

En sanctionnant indistinctement de peines toute infraction aux dispositions du règlement sous rubrique, le Conseil d'Etat peut d'ailleurs en aucun cas marquer son accord avec le texte de l'article 15, dans la mesure où il contrevient au principe de la légalité des incriminations, tel qu'il se dégage de l'article 12, deuxième phrase de la Constitution, et qui commande qu'en matière pénale il y a lieu de disposer par des règles précises.

Article 16

Etant donné que les annexes du projet sous examen en font de par leur nature de toute façon partie intégrante, le Conseil d'Etat estime que l'article 16 est superfétatoire et peut donc être supprimé.

Article 17

Au vu du texte proposé par le Conseil d'Etat ci-dessous, il peut être fait abstraction dans la formule exécutoire de la référence au ministre de la Santé.

Annexe I

L'annexe I ressemble à quelques détails près à l'annexe I du projet de règlement grand-ducal concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés. Le Conseil d'Etat constate que ce sont justement ces détails qui rendent le texte de l'annexe du présent projet de règlement grand-ducal équivoque et il propose d'harmoniser les textes des annexes I des deux règlements grand-ducaux.

Annexe II

L'annexe II devrait comporter la désignation „Fixation du temps de travail *minimal* que doit avoir à sa disposition le service de protection et de prévention, exprimé en heures par semaine“, pour être conforme au dispositif du texte du projet de règlement grand-ducal, et faire abstraction de la notion de tranches de 100 travailleurs pour ne pas être équivoque.

Annexe III

Pour ce qui est de l'annexe III, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations formulées à l'endroit de l'article 10.

Compte tenu des observations qui précèdent, le Conseil d'Etat s'oppose au projet de règlement grand-ducal sous sa forme actuelle.

Le Conseil d'Etat propose de résumer les dispositions pourvues d'une base légale dans le texte qui suit:

*

**PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL
concernant**

- 1. la fixation de base de calcul permettant de déterminer le nombre suffisant de travailleurs désignés par entreprise;**
- 2. les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer la fonction de travailleur désigné**

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, et notamment son article 6;

Vu les avis de la Chambre d'agriculture, de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail;

Vu l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

Art. 1er. Les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié afin de pouvoir s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.

En fonction de la classification des entreprises par groupes tels que définis à l'annexe I du présent règlement grand-ducal, l'annexe II détermine le temps de travail minimal que doit avoir à sa disposition le travailleur désigné pour l'accomplissement de ses missions.

Art. 2. Pour les entreprises dont le nombre de salariés ne dépasse pas le nombre de 50, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné s'il dispose d'un agrément délivré par le ministre.

Art. 3. Lorsqu'une entreprise exerce ses activités sur plusieurs sites, chaque site occupant plus de 200 travailleurs devra disposer d'un travailleur désigné.

Art. 4. Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement grand-ducal qui sera publié au Mémorial.

[...]

*

ANNEXE I

Classification des entreprises*Classification par groupes des entreprises en vue de la fixation
du temps de travail alloué aux travailleurs désignés**Groupe A*

Les entreprises ou secteurs d'entreprises ne comportant pas de postes à risques:

- A1: occupant moins de 10 travailleurs;
- A2: occupant entre 10 et 50 travailleurs;
- A3: occupant entre 51 et 199 travailleurs;
- A4: occupant plus de 200 travailleurs.

Groupe B

Les entreprises ou secteurs d'entreprises comportant des postes à risque:

- B1: occupant moins de 10 travailleurs occupant des postes à risque;
- B2: occupant entre 10 et 50 travailleurs occupant des postes à risque;
- B3: occupant entre 51 et 199 travailleurs occupant des postes à risque;
- B4: occupant plus de 200 travailleurs occupant des postes à risque.

Groupe C

Les entreprises ou secteurs d'entreprises dont les activités présentent un danger défini:

- C1: Les entreprises visées par l'annexe 1 du règlement grand-ducal du 14 septembre 2000 concernant les études des risques et les rapports de sécurité.
- C2: Les entreprises où des substances atteignant 20% des seuils fixés par le règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs sont mises en œuvre ou stockées.
- C3: Les entreprises visées par le règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs des substances dangereuses.
- C4: Les entreprises classées dans une classe de risque définie par l'Association d'Assurance contre les Accidents et dont le taux d'accidents est supérieur à 10 accidents par 100 travailleurs par an.

ANNEXE II

Temps dont doivent disposer les travailleurs désignés*Fixation du temps de travail minimal
que doivent avoir à leur disposition le ou les travailleurs désignés,
exprimé en heures par semaine*

Les heures de travail allouées sont cumulatives pour les entreprises entrant dans plusieurs groupes ou sous-groupes.

Groupe A

Pour les entreprises situées au sous-groupe A1: 4 heures
Pour les entreprises situées au sous-groupe A2: 6 heures
Pour les entreprises situées au sous-groupe A3: 8 heures
Pour les entreprises situées au sous-groupe A4: 12 heures

Groupe B

Pour les entreprises situées au sous-groupe B1: 4 heures
Pour les entreprises situées au sous-groupe B2: 8 heures
Pour les entreprises situées au sous-groupe B3: 12 heures
Pour les entreprises situées au sous-groupe B4: 16 heures

Groupe C

Pour les entreprises situées au sous-groupe C1: 8 heures
Pour les entreprises situées au sous-groupe C2: 8 heures
Pour les entreprises situées au sous-groupe C3: 8 heures
Pour les entreprises situées au sous-groupe C4: 8 heures.

- * Pour les groupes A4 et B4 le temps alloué est à augmenter de 8 heures par semaine pour chaque tranche de 200 travailleurs occupés.
- * Le nombre de travailleurs désignés est à choisir en fonction du nombre d'heures à effectuer compte tenu de la classification ci-dessus.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 5 juillet 2005.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

