



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de règlement grand-ducal 5065

Projet de règlement grand-ducal

- déterminant le nombre suffisant des travailleurs désignés;
- catégorisant les entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné;
- relatif aux capacités des travailleurs désignés;
- relatif à la formation des travailleurs désignés.

Date de dépôt : 09-12-2002

Date de l'avis du Conseil d'État : 05-07-2005

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
09-12-2002	Déposé	5065/00	<u>3</u>
24-02-2003	Avis de la Chambre d'Agriculture - Dépêche du Président de la Chambre d'Agriculture au Ministre du Travail et de l'Emploi (24.2.2003)	5065/01	<u>19</u>
22-04-2003	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (22.4.2003)	5065/03	<u>22</u>
24-04-2003	5069/4 Projet de règlement grand-ducal concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés Avis de la Chambre des Employés privés (4.4.2003)	5065/04, 5069/04	<u>27</u>
28-04-2003	5069/02 Projet de règlement grand-ducal concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés Avis de la Chambre de Travail (28.4.2003)	5065/02, 5069/02	<u>32</u>
05-07-2005	Avis du Conseil d'Etat (5.7.2005)	5065/05	<u>37</u>
10-11-2005	Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Premier Ministre (10.11.2005)	5065/06, 5069/06	<u>48</u>
24-05-2006	1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (24.5.2006) 2) Texte du nouveau du projet de règlement grand-ducal 3) Prise de positio [...]	5065/07, 5069/07	<u>51</u>
29-05-2006	1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (29.5 2006) 2) Texte des amendements 3) Texte amendé du projet de règlement grand-duca [...]	5065/08, 5069/08	<u>67</u>
01-06-2006	Avis de la Conférence des Présidents (01-06-2006)	5065/09, 5069/09	<u>92</u>
31-12-2006	Publié au Mémorial A n°102 en page 1878	5065,5069	<u>95</u>

5065/00

N° 5065

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

concernant l'organisation du service de protection
et de prévention

* * *

(Dépôt: le 9.12.2002)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (9.12.2002).....	1
2) Texte du projet de règlement grand-ducal.....	2
3) Exposé des motifs.....	12
4) Commentaire des articles.....	12

*

DEPECHE DU MINISTRE AUX RELATIONS AVEC LE PARLEMENT AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES

(9.12.2002)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe le projet de règlement grand-ducal sous rubrique, avec prière de bien vouloir en saisir la Conférence des Présidents.

Je joins le texte du projet, l'exposé des motifs ainsi que le commentaire des articles.

Les avis de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers, de la Chambre de Travail, de la Chambre des Employés Privés et de la Chambre d'Agriculture ont été demandés et vous parviendront dès réception.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Le Ministre aux Relations
avec le Parlement,*
François BILTGEN

*

TEXTE DU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

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;

Vu la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;

Vu les avis de la Chambre de l'Agriculture, de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers, de la Chambre des Employés Privés et de la Chambre de Travail;

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 de Notre ministre de la Santé, et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Chapitre I.– *Objet et définitions*

Art. premier.– *Objet*

Le présent règlement grand-ducal fixe l'organisation et les missions du service de protection et de prévention tel que défini à l'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Art. 2.– *Définitions*

Aux fins du présent règlement grand-ducal, on entend par:

„accident de travail grave“, tout accident de travail mortel ou tout accident de travail entraînant une capacité de travail d'au moins 13 semaines ou tout accident de travail entraînant une amputation quelconque;

„employeur“, toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement;

„incident grave“, tout événement matériel qui aurait pu engendrer un accident de travail grave;

„ministre“, le membre du Gouvernement ayant le travail dans ses attributions;

„poste à risque“, tout poste de travail remplissant les conditions du point 2 de l'article 17-1 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;

„site“, toute unité d'exploitation géographiquement indépendante;

„travailleur“, tous les salariés tels que définis à l'article 1er de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ainsi que les stagiaires, les apprentis, les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires;

„travailleur désigné“, la personne désignée par l'employeur pour s'occuper, conformément au paragraphe 1er de l'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnelles de l'entreprise et/ou de l'établissement;

„service de protection et de prévention“, le service à l'intérieur de l'entreprise ayant comme mission de s'occuper des activités de protection et des activités de prévention de l'entreprise et/ou de l'établissement.

Art. 3.– *Classification des entreprises par groupes*

Pour l'application des dispositions du présent règlement grand-ducal, les entreprises sont classées en groupes tels que définis à l'annexe I du présent règlement grand-ducal.

Chapitre II.– Organisation du service de protection et de prévention

Art. 4.– Organisation

Chaque entreprise doit disposer d'un service de protection et de prévention dirigé par un travailleur désigné. 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.

1. Lorsque le service de protection et de prévention doit être constitué de plusieurs personnes afin de garantir son bon fonctionnement, le personnel de ce service exerce ses missions sous la responsabilité d'un travailleur désigné répondant aux conditions fixées à l'article 3 du règlement grand-ducal du ... concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés, valable pour l'entreprise dans laquelle il est désigné.
2. Lorsqu'une entreprise exerce ses activités sur plusieurs sites, l'employeur organise un service de protection et de prévention pour chaque site de son entreprise occupant plus de 100 travailleurs, service dirigé par un travailleur désigné répondant aux conditions fixées à l'article 3 du règlement grand-ducal du ... concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés, valable pour le site de l'entreprise sur lequel il est désigné.
3. Si les compétences dans l'entreprise sont insuffisantes pour organiser les activités de protection et de prévention ou pour réaliser des projets ponctuels en matière de sécurité et de santé, l'employeur doit faire appel à des personnes ou services extérieurs à l'entreprise. A cet effet, l'avis du travailleur désigné responsable du service de protection et de prévention doit être demandé.

Art. 5.– Missions du service de protection et de prévention

Le service de protection et de prévention a pour mission d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs, dans l'élaboration, la programmation, la mise en oeuvre et l'évaluation de la politique déterminée par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Le service de protection et de prévention est chargé des missions suivantes:

1. en relation avec l'évaluation des risques:
 - a) participer à l'identification des risques;
 - b) organiser et coordonner l'évaluation des risques;
 - c) donner un avis et formuler des propositions sur la rédaction, la mise en oeuvre et l'adaptation du plan général de protection et de prévention;
2. participer à l'étude des facteurs qui ont une influence sur la survenue des accidents ou des incidents et à l'étude des causes déterminantes de tout accident ayant entraîné une incapacité de travail;
3. participer à l'analyse des causes de maladies professionnelles;
4. contribuer et collaborer à l'étude de la charge de travail, à l'adaptation des techniques et des conditions de travail à la physiologie de l'homme ainsi qu'à la prévention de la fatigue professionnelle, physique et mentale et participer à l'analyse des facteurs psychosociaux liés au travail;
5. donner un avis sur l'organisation des lieux de travail, des postes de travail, les facteurs d'ambiance et les agents physiques, chimiques, cancérogènes et biologiques, les équipements de travail individuel;
6. rendre un avis sur l'hygiène des lieux de travail, notamment des cuisines, des cantines, des vestiaires, des installations sanitaires, les sièges de travail et de repos et les autres équipements sociaux particuliers à l'entreprise destinés aux travailleurs;
7. rendre un avis lors de la rédaction des instructions concernant:
 - a) l'utilisation des équipements de travail;
 - b) la mise en oeuvre des substances et préparations chimiques et cancérogènes et des agents biologiques;
 - c) l'utilisation des équipements de protection individuelle et collective;
 - d) la prévention incendie;
 - e) les procédures à suivre en cas de danger grave immédiat;

8. veiller sur l'organisation de la formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé:
 - a) lors de leur engagement;
 - b) lors d'une mutation ou d'un changement de fonction;
 - c) lors de l'introduction d'un nouvel équipement de travail, d'un changement respectivement d'une modification d'un équipement de travail;
 - d) lors de l'introduction d'une nouvelle technologie;
9. sans préjudice des autres dispositions du présent règlement grand-ducal, lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer les travailleurs respectifs et/ou leurs représentants;
10. dans le cadre des missions du service de protection et de prévention conformément à la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé au travail, agir en collaboration avec le médecin du travail tel qu'il est défini par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;
11. être à la disposition de l'employeur, des membres de la ligne hiérarchique et des travailleurs pour toutes questions soulevées concernant la sécurité et la santé au lieu de travail;
12. participer à l'élaboration des procédures d'urgence interne et à l'application des mesures à prendre en cas de situation de danger grave et immédiat;
13. participer à l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accidents ou d'indisposition;
14. organiser l'examen de l'interaction entre l'homme et le travail et contribuer dès lors à une meilleure adéquation entre l'homme et sa tâche d'une part et à l'adoption du travail à l'homme d'autre part;
15. garantir, dans le cadre de l'analyse permanente des risques, la rédaction et l'adaptation du plan général de sécurité;
16. organiser des visites fréquentes et systématiques des lieux de travail conformément à l'annexe III du présent règlement grand-ducal, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'employeur, soit et ce dans les délais les plus courts à la demande des travailleurs ou de leurs délégués à la sécurité;
17. faire examiner, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'employeur, les postes de travail chaque fois que les travailleurs qui les occupent sont exposés à une augmentation de risques ou à de nouveaux risques;
18. diriger une enquête à l'occasion des accidents du travail et des incidents qui sont survenus sur les lieux de travail;
19. veiller à l'organisation de la surveillance générale du respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de sécurité et de santé des travailleurs;
20. veiller à l'organisation de la gestion des registres de sécurité et des livres d'entretien;
21. faire élaborer, faire tenir à jour et faire communiquer les plans de sécurité et de santé, d'alerte, d'alarme, d'intervention et d'évacuation;
22. faire préparer, organiser et évaluer les exercices d'évacuation.

Art. 6.– Missions du service de protection et de prévention lors d'une intervention d'un service externe de protection et de prévention

Chaque fois qu'un service externe de prévention et de protection est sollicité, le service de protection et de prévention est chargé des missions suivantes:

1. organiser la collaboration avec le service externe;
2. assurer la coordination avec le service externe en fournissant à ce service externe toutes les informations utiles dont il a besoin pour accomplir ses missions;
3. dans le cadre de l'analyse des risques, collaborer avec le service externe, en accompagnant le délégué du service externe dans les visites des lieux de travail et en l'assistant lors de l'étude des causes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que de l'établissement d'inventaires;

4. collaborer avec le service externe dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures prévention prises sur la base de l'analyse des risques, notamment en donnant un avis sur les mesures en matière de propagande et en matière d'accueil, d'information, de formation et de sensibilisation des travailleurs, et sur la rédaction des instructions destinées aux travailleurs;
5. participer à l'élaboration des procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat, l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence.

Art. 7.– Fixation du temps minimal de travail du service de protection et de prévention

1. Le personnel du service de protection et de prévention doit disposer d'un temps approprié afin de pouvoir s'acquitter des missions telles que définies aux articles 5, 6 et 10 du présent règlement grand-ducal.

2. En fonction de la classification des entreprises par groupes tels que définis à l'article 3, l'annexe II du présent règlement grand-ducal détermine le temps de travail minimal que doit avoir à sa disposition le service de protection et de prévention ainsi que le travailleur désigné pour l'accomplissement des missions visées aux articles 5, 6 et 10 ci-dessus.

Chapitre III.– Le travailleur désigné

Art. 8.– Exercice de la fonction de travailleur désigné

1. Nul ne peut exercer la fonction de travailleur désigné dans une entreprise ou sur un site d'une entreprise sans être titulaire d'un agrément délivré par le ministre conformément au règlement grand-ducal du ... concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés.

2. Le responsable du service de santé tel que défini par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail ne peut pas assumer la fonction de travailleur désigné.

3. Le délégué à la sécurité tel que défini par la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme de la délégation du personnel ne peut pas assumer la fonction de travailleur désigné.

4. Le travailleur désigné doit faire partie du personnel de l'entreprise dans laquelle il accomplit ses missions.

5. 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. 9.– Description des tâches

Si l'employeur n'assume pas lui-même la mission de travailleur désigné, la nomination du ou des travailleurs désignés doit faire l'objet d'une description de ses tâches tout en incluant les instructions pour l'accomplissement de celles-ci, le pouvoir éventuellement lui délégué et les moyens éventuellement mis à sa disposition.

Il en est de même pour les missions du service de protection et de prévention.

Art. 10.– Missions du travailleur désigné

En plus de l'organisation de la gestion de l'exécution des missions visées aux articles 5 et 6 ci-avant, les missions suivantes sont réservées au travailleur désigné:

1. visiter de manière systématique les lieux de travail selon les modalités de l'annexe III du présent règlement grand-ducal pour vérifier et contrôler les mesures prises en matière de protection et de prévention et pour veiller au respect des consignes de sécurité;
2. se procurer, en cas de besoin, des informations spécifiques auprès du personnel spécialisé de l'entreprise dans l'objectif de protection et de prévention;
3. diriger une enquête à l'occasion des accidents du travail graves et des incidents graves qui sont survenus sur les lieux de travail;
4. se procurer des informations nécessaires pour le bon accomplissement de ses missions;

5. entretenir les relations avec l'Inspection du travail et des mines et organiser les relations avec les organismes de contrôle agréés par le ministre et les services de santé auquel l'entreprise est affiliée et avec les autres autorités de contrôle en matière de sécurité et de santé ainsi qu'avec les services de secours;
6. rapporter à l'employeur au moins une fois tous les trois mois l'état de l'entreprise en ce qui concerne la sécurité et la santé par le moyen des éléments suivants:
 - une statistique des accidents tel que défini à l'article 8 de loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail;
 - les réalisations dans le domaine de la sécurité;
 - les points non conformes à la réglementation en vigueur;
 - des propositions de programme de mise en conformité;
 - les points présentant des dangers;
7. le cas échéant, veiller sur la formation et la formation continue des membres du service de protection et de prévention.

Art. 11.– Missions du médecin du travail

Dans le cadre de la collaboration entre le service de santé au travail et le service de protection et de prévention, et sans préjudice des missions lui conférées par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, sont confiées au médecin du travail les missions suivantes:

1. identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail et aider à éviter ces risques et notamment les combattre à la source et évaluer les risques qui ne peuvent être évités;
2. surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du travailleur;
3. donner des conseils sur la planification des postes de travail, notamment quant à l'aménagement des lieux de travail et le choix des équipements de travail, ainsi quant à l'utilisation de substances ou préparations chimiques pouvant constituer un risque pour la santé des travailleurs;
4. promouvoir l'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et d'en réduire les effets sur la santé;
5. donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation professionnelle;
6. organiser les premiers secours.

Art. 12.– Responsabilité et obligations des employeurs

1. L'employeur doit investir le travailleur désigné de l'autorité nécessaire pour exercer ses fonctions. Il doit notamment:

- a) mettre à sa disposition les informations, le matériel et les moyens nécessaires;
- b) envoyer, en cas de besoin, du personnel spécialisé de l'entreprise au service de protection et de prévention pour assister ce service ponctuellement;
- c) pourvoir à sa formation et à sa formation continue conformément au règlement grand-ducal du ... concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés;
- d) demander son avis sur les projets influant la sécurité et la santé, sur les propositions de règlements et de consignes intéressant la sécurité et la santé;
- e) organiser la coopération entre le service de protection et de prévention et le comité mixte en matière de prévention et de protection et, à défaut avec la délégation du personnel.

2. L'employeur veille à ce que le personnel du service de protection et de prévention ainsi que le travailleur désigné ont suffisamment de temps à leur disposition pour subvenir à leurs missions tel que défini aux articles 5, 6 et 10 du présent règlement grand-ducal.

3. L'employeur doit veiller qu'au moins le travailleur désigné remplit les conditions fixées par le règlement grand-ducal du ... concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés qui lui permet d'assurer une mise en oeuvre coordonnée de la politique de protection et de prévention en matière de sécurité et de santé au travail de l'entreprise.

4. La mise en oeuvre des articles 4, 5, 6, 8 et 10 du présent règlement grand-ducal ainsi que des dispositions du paragraphe 1 du présent article n'affecte pas le principe de la responsabilité des employeurs prévue par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Chapitre IV.– Dispositions finales

Art. 13.– Mesures transitoires

Les dispositions du présent règlement grand-ducal doivent voir été mises en vigueur par toutes les entreprises et/ou établissements, au plus tard cinq ans après sa mise en vigueur.

Art. 14.– Mesures en cas de changement dans l'entreprise

1. En cas de changement dans l'entreprise, impliquant une modification de la classification de l'entreprise, classification telle que défini à l'annexe I du présent règlement grand-ducal, l'employeur doit adapter l'organisation du service de protection et de prévention et veiller à l'adaptation de la formation requise pour les membres du service de protection et de prévention dans un délai de douze mois.

2. En cas de démission du travailleur désigné, l'employeur doit désigner un nouveau travailleur désigné dans un délai de deux mois. Celui-ci doit présenter un agrément du ministre dans un délai de 12 mois après sa désignation. Jusqu'à l'agrément définitive du travailleur désigné, l'employeur doit assumer lui-même la fonction de travailleur désigné et doit en cas de besoin se conformer aux dispositions de l'article 4 point 2 ci-dessus.

Art. 15.– Sanctions pénales

Toute infraction aux dispositions du présent règlement grand-ducal est punie des peines prévues par l'article 12 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Art. 16.– Annexes

Les annexes I à III au présent règlement grand-ducal en font partie intégrante.

Art. 17.– Exécution

Notre ministre du Travail et de l'Emploi et Notre ministre de la Santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement grand-ducal qui sera publié au Mémorial.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François BILTGEN

*Le Ministre de la Santé et
de la Sécurité Sociale,*
Carlo WAGNER

*

ANNEXE I

Classification des entreprises***Classification des entreprises en vue de la fixation
du temps de travail alloué par le service de protection
et de prévention des entreprises par groupes****Groupe A*

Les entreprises ou secteurs d'entreprises occupant des travailleurs qui n'occupent 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 occupant des travailleurs qui occupent 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 I 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 oeuvre 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 doit disposer le Service de prévention et de protection***Fixation du temps de travail que doit avoir à sa disposition
le service de protection et de prévention, exprimé en heures par semaine
et par 100 travailleurs***

Sont exclus des dispositions suivantes les membres du personnel assistant le ou les travailleurs désignés lors de leurs missions et qui ne font pas parti du service de protection et de prévention.

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

* Si le temps global alloué dépasse 40 heures par semaine, une deuxième personne doit faire parti du service de protection et de prévention.

* 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 travailleur désigné doit occuper au moins 10% du temps alloué au service de protection et de prévention mais au moins 4 heures par semaine. Le nombre des travailleurs est à choisir en fonction du nombre d'heures à effectuer par le service compte tenu de la classification ci-dessus.

*

ANNEXE III

Fréquence des visites des lieux de travail

La fréquence des visites des lieux de travail doit être arrêtée selon les besoins et les risques présents dans l'entreprise. Il doit être tenu compte de l'évolution des technologies appliquées et de l'évolution et du changement des différents lieux de travail à l'enceinte de l'entreprise respectivement sur les différents chantiers mobiles. Sont à prendre en compte pour la fixation du nombre de visites les critères suivants:

- l'ampleur des risques
- l'état de l'entreprise (en plein développement ou statique dans son développement)

Les entreprises sont classifiées par groupe comme suit:

Groupe 1:

Les entreprises purement administratives n'occupant pas de travailleurs sur des postes à risque comme notamment:

- banques, assurances classification: 1.1
- fiduciaires classification: 1.2
- call-centers classification: 1.3

Groupe 2 :

Les entreprises du commerce comme notamment:

- salons de prestation de services comme salons de coiffure, classification: 2.1
- petits et moyens magasins (< 300 m²) classification: 2.2
- grandes surfaces (> 300 m²) classification: 2.3

Groupe 3 :

Les entreprises de l'Horeca

- restaurants < 50 personnes, ainsi que take-out et snacks classification: 3.1
- restaurants > 50 personnes classification: 3.2
- hôtels < 20 chambres classification: 3.3
- hôtels > 20 chambres classification: 3.4

Groupe 4:

Les entreprises avec des travailleurs ambulants comme notamment:

- entreprises de taxis classification: 4.1
- entreprises de nettoyage classification: 4.2

Groupe 5:

Les entreprises avec un taux élevé de délocalisation des travailleurs sur des agences par exemple:

- stations services d'une chaîne classification: 2.1
- chaîne de petits magasins classification: 2.2
- entreprise répartie sur plusieurs agences classification: 2.3

Groupe 6:

Les entreprises avec des installations fixes et des lieux de travail fixes sans changement permanent d'installations.

- industries avec des lignes de fabrication fixes classification: 4
- ateliers de production avec un parc de machines fixes classification: 4
- garages de réparations de voitures classification: 4

Groupe 7:

Les entreprises occupant du personnel à des tâches soumis à des changements permanents

- ateliers de fabrication de toutes sortes non automatisées
avec production en série classification: 3
- ateliers de fabrication de toutes sortes non automatisées
et sans production en série (ébénistes, chaudronniers etc.) classification: 4

Groupe 8:

Les entreprises à chantiers temporaires et mobiles comme notamment

- installateurs, électriciens, carreleurs, peintres (intérieur) classification: 2
- entrepreneurs, façadiers, couvreurs, carreleurs,
peintres (extérieur) classification: 5

Fréquence des visites

Les fréquences des visites sont à établir d'après le tableau ci-après:

Classification suivant la fréquence des visites

<i>Groupe</i>	<i>Classification</i>	<i>Nombre de visites par an</i>	<i>Remarques</i>
1	1	1	
	2	2	
2	1	1	
	2	6	
	3	12	
3	1	1	chaque mois sur un autre lieu de travail
	2	12	
	3		
4	2	2	chaque mois sur un autre lieu de travail
	3	12	
5	3	6	
	4	12	
	5	12	
6	3	8	
	4	12	
	5		
7	3	6	chaque mois sur un autre lieu de travail
	4	12	
	5		

Facteurs qui donnent lieu à une augmentation de la fréquence des visites:

1. Entreprise en phase de développement d'une stratégie de travail en sécurité augmentation de 50%
2. Entreprise en phase de développement, déménagement ou de transformation augmentation de 25%

*

EXPOSE DES MOTIFS

I. Introduction

La directive-cadre 89/391/CEE du Conseil Européen, du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail a été transposée en droit luxembourgeois par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail. L'objectif de ladite loi est l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail dans tous les secteurs d'activité privés.

L'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail fixe le principe de la création d'un service de protection et de prévention. Dans ce but chaque employeur a l'obligation de créer un tel service qui l'assiste et aussi les travailleurs de son entreprise lors de l'application des mesures visées dans la législation, en ce qu'elles ont trait à la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

En exécution des dispositions de la loi précitée, chaque employeur doit créer un service de protection et de prévention. Deux facettes jouent ici un rôle important. D'une part, on observe un glissement des prestations techniques vers l'analyse et l'évaluation des risques. D'autre part, on souligne de plus en plus la nécessité d'une multidisciplinarité. Dans cette optique les services de protection et prévention tels que définis par le présent règlement grand-ducal mettent l'accent sur ces facettes et permettront une approche intégrée de la politique en matière de sécurité et de santé des travailleurs aux lieux de travail lors de l'exécution de leur travail.

II. Le service de protection et de prévention

Le service de protection et de prévention, dirigé par un travailleur désigné, a pour mission d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la programmation, la mise en oeuvre et l'évaluation de la politique en matière de sécurité et de santé. Le présent projet de règlement grand-ducal définit d'une part le rôle prépondérant de ce service à l'intérieur de l'entreprise et d'autre part son rôle d'intermédiaire lors de l'intervention de services de protection et de prévention extérieurs.

III. Le travailleur désigné

Pour un certain nombre d'entreprises l'employeur peut lui-même assumer la fonction de travailleur désigné s'il dispose d'un agrément délivré par le ministre ayant le travail dans ses attributions. Si l'employeur n'assume pas lui-même la mission de travailleur désigné, la nomination du ou des travailleurs désignés fait objet d'une description de ses tâches tout en incluant les instructions pour l'accomplissement de celles-ci, le pouvoir éventuellement lui délégué et les moyens mis à sa disposition. Il en est de même pour les missions du service de protection et de prévention.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

ad article premier:

Le présent article cible l'objet du présent règlement grand-ducal.

ad article 2:

L'article 2 détermine les différentes définitions relatives au présent règlement grand-ducal.

ad article 3:

En relation avec l'annexe I du présent projet, l'article 3 détermine la classification des entreprises par groupes en vue de la fixation du temps de travail alloué par le service de protection et de prévention des entreprises, en vue du temps que doit avoir à sa disposition le service de protection et de prévention et en vue de fixer le minimum réglementaire concernant la fréquence des visites systématiques de travail.

ad article 4:

L'article 4 oblige chaque entreprise à organiser un service de protection et de prévention et décrit des détails pratiques en relation avec la structure de l'entreprise.

ad article 5:

Le présent article détermine les missions du service de protection et de prévention. Deux facettes jouent un rôle important. D'une part, on observe un glissement des prestations techniques vers l'analyse et l'évaluation des risques. D'autre part, on souligne de plus en plus la nécessité d'une multidisciplinarité. Les missions du service de protection et de prévention définies par le présent article permettent une approche intégrée de la politique en matière de sécurité et de santé des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

ad article 6:

Dans le cadre d'éventuelles interventions d'un service externe de protection et de prévention en matière de sécurité et de santé, le présent article détermine, pour ce cas de figure précis, les missions et obligations du service de protection et de prévention.

ad article 7:

Cet article fixe le temps minimal de travail du service de protection et de prévention.

ad article 8:

Le présent article définit des spécificités de l'exercice de la fonction de travailleur désigné.

ad article 9:

Le présent article exige une „job-description“ pour le travailleur désigné, si l'employeur n'assume pas lui-même cette mission.

ad article 10:

L'article 10 définit les missions propres au travailleur désigné en tenant compte de la gestion du service de protection et de prévention d'une part et d'autre part en tenant compte de la nécessité d'une multidisciplinarité nécessaire pour la fonction du travailleur désigné.

ad article 11:

En vue d'une politique intégrée en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, le présent article définit les missions réservées au médecin du travail en relation avec le service de protection et de prévention.

ad article 12:

Le présent article définit les responsabilités et obligations des employeurs vis-à-vis du service de protection et de prévention.

ad article 13:

Mesures transitoires

Cet article traite des dispositions transitoires de rigueur.

ad article 14:

Mesures en cas de changement dans l'entreprise

Cet article définit les mesures que doit prendre l'employeur en cas de changements dans son entreprise, afin de garantir la continuité de fonctionnement du service de protection et de prévention.

ad article 15:

Sanctions pénales

Sans commentaires spéciaux

ad article 16:

Exécution

Sans commentaires spéciaux

ad annexes

Afin de ne pas trop alourdir le texte législatif, les tableaux définissant la classification des entreprises, le temps dont doit disposer le service de protection et de prévention et les fréquences des visites des lieux de travail, ont été élaborés dans les annexes.

5065/01

N° 5065¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

**PROJET DE REGLEMENT
GRAND-DUCAL**

**concernant l'organisation du service de protection
et de prévention**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE
AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(24.2.2003)

Monsieur le Ministre,

La Chambre d'Agriculture a analysé le projet de règlement grand-ducal sous rubrique en sa séance plénière.

Le service de protection et de prévention a pour mission d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la programmation, la mise en oeuvre et l'évaluation de la politique en matière de sécurité et de santé au travail. Le projet sous rubrique définit d'une part le rôle prépondérant de ce service à l'intérieur de l'entreprise et d'autre part son rôle d'intermédiaire lors de l'intervention de services de protection et de prévention extérieurs.

Notre chambre n'a pas d'observation particulière à formuler.

Veuillez croire, Monsieur le Ministre, à l'expression de notre plus haute considération.

Le Secrétaire général,
Robert LEY

Le Président,
Marco GAASCH

5065/03

N° 5065³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

concernant l'organisation du service de protection
et de prévention

* * *

AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET DE LA CHAMBRE DES METIERS

(22.4.2003)

Par sa lettre du 3 décembre 2002, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu demander l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet du projet de règlement grand-ducal repris sous rubrique.

Au regard de l'importance du projet de règlement grand-ducal sous avis et de ses répercussions sur l'ensemble des entreprises, les deux chambres professionnelles ont estimé utile et nécessaire de prendre position dans un avis commun.

*

Selon l'exposé des motifs, le présent projet de règlement grand-ducal vise à définir l'organisation et les missions du service de protection et de prévention prévu à l'article 6 de la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 6 mars 1998 et par la loi du 13 janvier 2002.

La loi modifiée du 17 juin 1994 précitée a comme objectif l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail dans tous les secteurs d'activité privés. Elle avait transposé en droit luxembourgeois la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Le présent projet prévoit que chaque entreprise doit disposer d'un service de protection et de prévention qui est dirigé par un travailleur désigné et qui peut comprendre également d'autres travailleurs de l'entreprise. La mission principale du service de protection et de prévention consiste à assister l'employeur dans l'élaboration, la programmation, la mise en oeuvre et l'évaluation de la stratégie de l'entreprise en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

A titre principal, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que la base légale du projet de règlement grand-ducal sous rubrique fait défaut. L'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 précitée concerne les services de protection et de prévention, mais ne fait pas de référence à un règlement grand-ducal spécifique pour déterminer l'organisation et les missions du service.

De l'avis des deux chambres, les dispositions de l'article 6 sont suffisamment claires et précises pour fixer un cadre juridique en matière de sécurité et de santé au travail en général à mettre en oeuvre par le travailleur désigné ou par un service de protection et de prévention.

Ainsi, les entreprises ne sont pas obligées d'organiser un tel service en leur sein. En effet, les missions visant à assurer la sécurité et la santé des travailleurs au travail peuvent aussi bien être couvertes par le travailleur désigné.

L'article 6, paragraphe 8, dispose qu'un règlement grand-ducal doit déterminer les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même les activités de protection ou de prévention des risques professionnels de son entreprise.

L'article 6, paragraphe 9, dispose qu'un règlement grand-ducal doit définir les capacités et aptitudes nécessaires et le nombre suffisant de travailleurs désignés.

Or, ces sujets sont justement couverts par le projet de règlement grand-ducal concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés qui a été soumis à la Chambre de Commerce et à la Chambre des Métiers à la même date que le présent projet de règlement grand-ducal.

A défaut d'une base légale du projet de règlement grand-ducal et compte tenu de dispositions suffisamment contraignantes à l'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 précitée en matière de l'organisation de services de protection et de prévention au sein des entreprises, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent au projet de règlement grand-ducal sous avis et demandent au Gouvernement de le retirer.

En ce qui concerne les annexes du projet de règlement grand-ducal, les deux chambres demandent leur suppression du fait qu'elles dépassent l'objectif du cadre légal en matière de sécurité et de santé au travail. En effet, cet objectif ne consiste pas à fixer des obligations en matière de fréquence des visites des lieux de travail ou de temps à disposition des travailleurs désignés, mais à fixer des obligations qualitatives.

A titre subsidiaire, les deux chambres voudraient passer en revue les différents articles du projet, qui présentent plusieurs incongruités majeures quant au fond et quant à la forme.

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

En ce qui concerne la forme du projet de règlement grand-ducal, il est à noter que le Chapitre I est directement suivi par le Chapitre IV. Par conséquent, la numérotation doit être adaptée en remplaçant les chapitres IV, V et VI par les chapitres II, III et IV.

Concernant l'article 1er

A l'article 1er, les auteurs du projet de règlement grand-ducal précisent que son objet est de fixer „l'organisation et les missions“ du service de protection et de prévention. Or l'intitulé du projet n'évoque que l'organisation du service et omet d'indiquer ses missions. Ainsi, il y a lieu d'ajouter à l'intitulé les termes „et les missions“ derrière le terme „l'organisation“.

Concernant l'article 2

A l'article 2, dans la définition des termes „accident de travail grave“, il y a lieu de remplacer le terme „capacité“ par le terme „incapacité“.

Concernant l'article 3

L'article 3 concerne la classification des entreprises par groupe en vue de fixer le temps de travail alloué par le service de protection et de prévention et se réfère à l'annexe I. Aux yeux des deux chambres, cette classification risque d'engendrer des rigidités au niveau de l'organisation des services de protection et de prévention et de faire abstraction des spécificités des entreprises. Il y a donc lieu de supprimer l'article 3 et l'annexe I.

Concernant l'article 4

L'article 4 traite de l'organisation du service de protection et de prévention. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que l'article 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 est suffisamment explicite à cet égard, de sorte que l'article 4 du présent projet est superflu.

Concernant l'article 5

L'article 5 concerne les missions du service de protection et de prévention. A ce sujet, les deux chambres renvoient à leur commentaire relatif à l'article 4.

Concernant l'article 6

L'article 6 règle le cas de l'intervention d'un service externe de protection et de prévention. Or à l'article 6, les paragraphes 3, 4, 5 et 6 de la loi modifiée du 17 juin 1994 prévoient d'ores et déjà ce cas de figure, de sorte que l'article 6 est superfétatoire.

Concernant l'article 7

L'article 7 vise à déterminer le temps minimal de travail dont doit disposer le service de protection et de prévention afin de pouvoir effectuer ses missions. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers constatent que cet article n'a pas de base légale et demandent de le supprimer.

Concernant l'article 8

L'article 8 concerne l'exercice de la fonction de travailleur désigné. Le paragraphe 1 lie le droit d'exercice de la fonction de travailleur désigné à l'obligation de détenir un agrément ministériel. Cette obligation est couverte par la réglementation en matière de la formation et de l'agrément des travailleurs désignés et est donc superflue dans le contexte du présent projet.

Le paragraphe 2 exclut le responsable du service de santé au travail tel que défini par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail de l'exercice de la fonction de travailleur désigné. Toutefois, cette même loi dispose à son article 4 que „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 prérappelée.“

On doit déduire de ces dispositions que seulement les autres médecins de travail d'un service de santé peuvent assumer également la fonction de travailleur désigné, alors que le responsable du même service de santé ne le peut pas.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que le paragraphe 2 est dénué de tout fondement logique et proposent de le supprimer.

Le paragraphe 5 prévoit 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.

Or dans leur avis commun du 22 avril 2003 relatif au projet de règlement grand-ducal concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés, les deux chambres proposent que „l'employeur peut exercer lui-même la fonction de travailleur désigné lorsqu'il possède les capacités et aptitudes nécessaires“, et ceci jusqu'au seuil de 501 salariés, à partir duquel l'entreprise doit disposer de deux travailleurs désignés.

Concernant l'article 9

La description des tâches du travailleur désigné est traitée à l'article 9. A nouveau, il est à constater que la base légale fait défaut et qu'il y a donc lieu de supprimer cet article.

Concernant l'article 10

L'article 10 concerne les missions du travailleur désigné. Comme mentionné déjà ci-dessus, la base légale fait défaut et ces missions sont suffisamment couvertes par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, de sorte que l'article 10 est superflu.

A titre subsidiaire, il y a lieu de corriger le paragraphe 5, en remplaçant les termes „les services de santé“ par les termes „le service de santé au travail“, puisqu'une entreprise ne peut être affiliée légalement qu'à un seul service de santé au travail.

Concernant l'article 11

L'article 11 définit les missions du médecin du travail et insiste sur la collaboration entre services de santé au travail et le service de protection et de prévention. Cet article omet de préciser quelles formes peut prendre une telle collaboration. De toute façon, le contenu proposé est déjà couvert par la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, de sorte qu'il ne faut plus y revenir dans le cadre d'un règlement grand-ducal.

Au paragraphe 3, il y a lieu d'ajouter le terme „que“ entre les termes „... ainsi quant ...“.

Toujours à titre subsidiaire, les deux chambres demandent par ailleurs d'ajouter au paragraphe 4 les termes „et de production“ derrière les termes „... le choix des méthodes de travail“.

Concernant l'article 12

L'article 12 traite de la responsabilité et des obligations des employeurs. Celles-ci sont couvertes par des dispositions légales existantes et, à défaut d'une base légale, cet article est à supprimer.

Concernant l'article 14

Cet article concerne les mesures en cas de changement de l'entreprise. Aux yeux de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, ces mesures sont à incorporer dans le règlement grand-ducal concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés. Par ailleurs, le délai de 12 mois contenu dans le paragraphe 2 est à remplacer par un délai de 18 mois, avec la précision que ce dernier délai peut être prolongé suite à des contraintes pertinentes.

*

Compte tenu des remarques qui précèdent, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, après consultation de leurs ressortissants, s'opposent au projet de règlement grand-ducal sous rubrique et demandent au Gouvernement de le retirer.

5065/04, 5069/04

**N^{os} 5065⁴
5069⁴**

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 DES EMPLOYES PRIVES

(24.4.2003)

Par lettre du 3 décembre 2002, Monsieur François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis les projets de règlements grand-ducaux sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

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 attentive 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 règlements grand-ducal.

Luxembourg, le 24 avril 2003

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Théo WILTGEN

Le Président,
Jos KRATOCHWIL

L'avis a été adopté à l'unanimité.

5065/02, 5069/02

**N^{os} 5065²
5069²**

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

5065/05

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 contrepoids 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 I 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

5065/06, 5069/06

**N^{os} 5065⁶
5069⁶**

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

**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

* * *

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PREMIER MINISTRE**

(10.11.2005)

Monsieur le Premier Ministre,

Sur base de l'avis émis par le Conseil d'Etat dans sa réunion du 5 juillet 2005, au sujet du projet de règlement grand-ducal 5065, j'ai l'honneur de vous informer que la Conférence des Présidents désire se voir soumettre la prise de position du Gouvernement ainsi que le texte coordonné afférent en vue de l'élaboration de son avis.

Je tiens à vous rappeler la demande de prise de position au sujet du projet de règlement grand-ducal 5069, formulée dans sa lettre du 5 février 2004 par mon prédécesseur, Monsieur Jean Spautz, et qui ne nous est pas encore parvenue. Je vous saurais gré de bien vouloir nous la faire parvenir dans les meilleurs délais.

Je vous prie de bien vouloir intervenir en ce sens auprès de Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi. Copie de la présente sera adressée à Monsieur François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi, et à Madame Octavie Modert, Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement.

Veuillez croire, Monsieur le Premier Ministre, à l'assurance de ma très haute considération.

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5065/07, 5069/07

**N^{os} 5065⁷
5069⁷**

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

**PROJET DE REGLEMENT
GRAND-DUCAL**

- déterminant le nombre suffisant des travailleurs désignés;
- catégorisant les entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné;
- relatif aux capacités des travailleurs désignés;
- relatif à la formation des travailleurs désignés

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (24.5.2006)	1
2) Texte du nouveau projet de règlement grand-ducal	2
3) Prise de position du Ministre du Travail et de l'Emploi.....	10

*

**DEPECHE DE LA SECRETAIRE D'ETAT AUX RELATIONS
AVEC LE PARLEMENT AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
(24.5.2006)**

Objet: A. Intitulé des deux projets de règlement grand-ducal avant la fusion en un texte unique:

1. Projet de règlement grand-ducal concernant l'organisation du service de protection et de prévention (doc. parl. 5065)
2. Projet de règlement grand-ducal concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés (doc. parl. 5069)

B. Intitulé du projet de règlement grand-ducal fusionné:

Projet de règlement grand-ducal

- déterminant le nombre suffisant des travailleurs désignés;
- catégorisant les entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné;
- relatif aux capacités des travailleurs désignés;
- relatif à la formation des travailleurs désignés

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, j'ai l'honneur de vous informer que le projet de règlement grand-ducal concernant l'organisation du service de protection et de prévention (*sub. A. 1. – doc. parl. 5065*) et le projet de règlement grand-ducal concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés (*sub. A. 2. – doc. parl. 5069*) ont été réunis dans un seul texte (*sub. B*), tenant ainsi compte des observations faites par le Conseil d'Etat dans ses avis respectifs des 9 décembre 2003 et 5 juillet 2005.

J'aimerais vous faire parvenir en annexe la prise de position afférente de Monsieur le Ministre avec le tableau de correspondance entre les deux projets initiaux (5065 et 5069) et le nouveau projet de règlement grand-ducal (sub. B.) ainsi que le texte coordonné du projet en question.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Pour la Secrétaire d'Etat aux Relations
avec le Parlement,*

Daniel ANDRICH
Conseiller de Gouvernement 1re classe

*

TEXTE DU NOUVEAU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

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

Vu la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, telle que modifiée par les lois du 6 mars 1998 et du 13 janvier 2002 modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail;

Vu les avis de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers, de la Chambre de Travail, de la Chambre d'Agriculture et de la Chambre des employés privés;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des Députés;

Sur rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et de Notre Ministre de la Santé et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Chapitre I – Dispositions introductives

Art. 1.– Aux fins du présent règlement grand-ducal on entend par:

1. „ministre“: le ministre ayant le travail dans ses attributions;
2. „loi modifiée du 17 juin 1994“: la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, telle que modifiée par les lois du 6 mars 1998 et du 13 janvier 2002 modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail;
3. „travailleurs“: tous les salariés tels que définis à l'article 1er de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires;
4. „poste à risque“: tout poste de travail remplissant les conditions de l'article 17-1 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;
5. „la Commission consultative“: Commission consultative d'appréciation relative aux sanctions des formations dispensées aux futurs travailleurs désignés, commission telle que définie à l'article 9 du présent règlement grand-ducal;
6. „le Comité consultatif“: Comité consultatif relatif à la formation des travailleurs désignés, comité tel que défini à l'article 10 du présent règlement grand-ducal.

Chapitre II – Catégories d'entreprises; Définition du nombre suffisant de travailleurs désignés; Entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné

Art. 2.– 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 ci-après, le nombre suffisant des travailleurs désignés est défini par le temps dont doit disposer chaque travailleur désigné pour pouvoir accomplir sa mission.

Les entreprises sont classées à cet effet dans les sept groupes A, B, C, D, E, F et G suivants, à savoir:

1. Le groupe A comprend les entreprises qui occupent moins de 16 travailleurs.

Le travailleur désigné doit disposer au moins d'un temps de 70 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

Dans les entreprises du groupe A, l'employeur peut assumer la fonction de travailleur désigné s'il remplit les stipulations du présent règlement grand-ducal concernant le temps dont il doit disposer, la formation appropriée, l'expérience professionnelle et les prérequis de qualification.

2. Le groupe B comprend les entreprises qui occupent entre 16 et 49 travailleurs.

Le travailleur désigné doit disposer au moins d'un temps de 70 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

Dans les entreprises du groupe B, l'employeur peut assumer la fonction de travailleur désigné s'il remplit les stipulations du présent règlement grand-ducal concernant le temps dont il doit disposer, la formation appropriée, l'expérience professionnelle et les prérequis de qualification.

3. Sans préjudice des dispositions figurant aux paragraphes 5, 6 et 7 ci-après, le groupe C comprend les entreprises occupant entre 50 et 1.599 travailleurs.

- 3.1. Le sous-groupe C₁ comprend les entreprises qui occupent entre 50 et 99 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 50 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

- 3.2. Le sous-groupe C₂ comprend les entreprises qui occupent entre 100 et 249 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 45 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 50 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

- 3.3. Le sous-groupe C₃ comprend les entreprises qui occupent entre 250 et 449 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 40 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 45 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

- 3.4. Le sous-groupe C₄ comprend les entreprises qui occupent entre 450 et 649 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

- 3.5. Le sous-groupe C₅ comprend les entreprises qui occupent entre 650 et 949 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

- 3.6. Le sous-groupe C₆ comprend les entreprises qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

- 3.7. Le sous-groupe C₇ comprend les entreprises qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
4. Le groupe D comprend les entreprises occupant plus de 1.599 travailleurs.
 - 4.1. Le sous-groupe D₁ comprend les entreprises qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
 - 4.2. Le sous-groupe D₂ comprend les entreprises qui occupent plus de 1.999 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 15 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
5. Le groupe E comprend les entreprises suivantes occupant plus de 950 travailleurs:
 - a. les entreprises transformatrices des métaux, de mécanique de précision et de l'industrie optique, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 6 points e), f), g) et h);
 - b. les autres entreprises manufacturières, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 6 point i);
 - c. les entreprises de production de pierre, ciment, béton, poterie, verre et autres;
 - d. les entreprises du secteur de transport.
 - 5.1. Le sous-groupe E₁ comprend les entreprises qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
 - 5.2. Le sous-groupe E₂ comprend les entreprises qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
 - 5.3. Le sous-groupe E₃ comprend les entreprises qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
 - 5.4. Le sous-groupe E₄ comprend les entreprises qui occupent plus que 1.999 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
6. Le groupe F comprend les entreprises suivantes occupant plus de 650 travailleurs:
 - a) les entreprises de production et de distribution d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'eau chaude;
 - b) les entreprises de production et de première transformation des métaux;
 - c) les entreprises chimiques, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 7, points a), b) et c);
 - d) les entreprises de production de fibres artificielles et synthétiques;
 - e) les entreprises de la fabrication d'ouvrages en métaux;
 - f) les entreprises de la construction de machines et de matériel mécanique;

- g) les entreprises de la construction d'automobiles et de pièces détachées;
 - h) les entreprises de la construction d'autre matériel de transport;
 - i) les entreprises du bois et du meuble en bois;
 - j) les entreprises du bâtiment et du génie civil.
- 6.1. Le sous-groupe F_1 comprend les entreprises qui occupent entre 650 et 949 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
 - 6.2. Le sous-groupe F_2 comprend les entreprises qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
 - 6.3. Le sous-groupe F_3 comprend les entreprises qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
 - 6.4. Le sous-groupe F_4 comprend les entreprises qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
 - 6.5. Le sous-groupe F_5 comprend les entreprises qui occupent plus que 1.999 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
7. Le groupe G comprend les entreprises suivantes occupant plus de 450 travailleurs:
 - a) les entreprises de la fabrication de produits chimiques de base;
 - b) les entreprises pétrochimiques et carbochimiques;
 - c) les entreprises de la fabrication d'autres produits chimiques principalement destinés à l'industrie et à l'agriculture.
 - 7.1. Le sous-groupe G_1 comprend les entreprises qui occupent entre 450 et 649 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 40 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 45 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
 - 7.2. Le sous-groupe G_2 comprend les entreprises qui occupent entre 650 et 949 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
 - 7.3. Le sous-groupe G_3 comprend les entreprises qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
 - 7.4. Le sous-groupe G_4 comprend les entreprises qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement

leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

- 7.5. Le sous-groupe G₅ comprend les entreprises qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
- 7.6. Le sous-groupe G₆ comprend les entreprises qui occupent plus que 1.999 travailleurs. Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.
8. Lorsqu'une entreprise exerce ses activités sur plusieurs sites, chaque site occupant plus de 200 travailleurs doit disposer d'un travailleur désigné.
9. En cas de démission d'un travailleur désigné, l'employeur doit désigner un nouveau travailleur désigné dans un délai de deux mois. Celui-ci doit remplir toutes les conditions du présent règlement grand-ducal dans un délai de douze mois après sa désignation. L'employeur doit assumer lui-même la fonction de travailleur désigné durant ce délai de douze mois.

Art. 3.– Toutefois lorsque le temps dont doit disposer le, respectivement les travailleurs désignés, résultant des calculs définis aux paragraphes 3, 4, 5, 6 et 7 de l'article 2 ci-dessus est inférieur au temps maximal du sous-groupe directement précédent sous les mêmes considérations concernant le nombre de postes à risques, le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer pour les missions qui leur incombent, d'un temps d'une durée au moins égale à la durée maximale du sous-groupe directement précédent.

Chapitre III – Capacités nécessaires pour la mission du travailleur désigné

Art. 4.– Le travailleur désigné doit connaître la législation relative à la sécurité et à la santé des travailleurs au travail, applicable à l'entreprise dans laquelle il est occupé et il doit disposer des connaissances techniques nécessaires pour évaluer les problèmes de sécurité et de santé des travailleurs au travail. Il doit être capable:

- d'assumer et d'organiser la surveillance générale du respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de sécurité et de santé des travailleurs;
- de définir une stratégie de l'entreprise pour développer la sécurité et la santé de ses travailleurs;
- de surveiller les méthodes de travail et les moyens mis en oeuvre, l'évaluation et les études des risques et les dispositions relatives aux préventions des accidents;
- d'accomplir des visites régulières de sécurité;
- de gérer les registres de sécurité et de tenir les livres d'entretien;
- d'élaborer, de tenir à jour et de communiquer les plans de sécurité et de santé, d'alerte, d'alarme, d'intervention et d'évacuation;
- de préparer, d'organiser et de diriger les exercices d'évacuation;
- d'évaluer la situation de l'entreprise ou de l'établissement en matière de sécurité et de santé au travail;
- d'entretenir les relations avec l'Inspection du travail et des mines, les organismes de contrôle et le service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée et avec les autres autorités de contrôle en matière de sécurité et de santé ainsi qu'avec les services de secours en cas d'accident et d'incendie.

Art. 5.– Afin de pouvoir assumer les missions décrites à l'article précédent, le travailleur désigné doit disposer des capacités nécessaires, à savoir:

- avoir une qualification de base minimale telle que définie à l'article 6 ci-après;
- disposer d'une expérience professionnelle telle que définie à l'article 6 ci-après;

- avoir suivi une formation appropriée relative à la fonction qui lui incombe, formation définie à l'article 7 ci-après.

Art. 6.– Pour accomplir les missions visées par l'article 4 le travailleur désigné doit remplir les critères suivants de qualification minimale et doit disposer de l'expérience professionnelle reprise ci-après en tenant compte de la classification des entreprises telle que définie à l'article 2, à savoir:

1. pour les entreprises du groupe A: il doit avoir une expérience professionnelle d'au moins un an dans un domaine au moins assimilable à l'activité de l'entreprise concernée et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa i;
2. pour les entreprises du groupe B: il doit avoir une formation professionnelle dans un domaine d'activité de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un domaine d'activité essentielle de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa ii;
3. pour les entreprises du groupe C appartenant aux sous-groupes C₁, C₂, C₃, ainsi que pour les entreprises du secteur financier et administratif appartenant au sous-groupe C₄: il doit avoir une formation professionnelle dans un domaine d'activité de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans un domaine d'activité essentielle de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa iii;
4. au groupe C, pour les entreprises appartenant au sous-groupe C₄, à l'exception des entreprises visées par le point 3 du présent article, ainsi que pour les entreprises appartenant aux sous-groupes C₅, C₆ et C₇: il doit avoir une formation universitaire technique du cycle court tenant compte du domaine d'activité de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un domaine d'activité essentielle de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa iv.

En ce qui concerne la formation de base des travailleurs désignés des entreprises des sous-groupes C₄, C₅, C₆ et C₇, le ministre peut toutefois accorder une dérogation sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Les demandes motivées à cet effet sont à adresser à l'Inspection du travail et des mines;

5. pour les entreprises des groupes D, E, F et G: il doit avoir une formation universitaire technique du cycle long avec une spécialisation en relation avec l'activité essentielle de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un domaine d'activité essentiel de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 2, alinéa v.

Chapitre IV – Les modalités de formation pour travailleurs désignés

Art. 7.– 1. Par formation appropriée que chaque travailleur désigné doit suivre d'après les dispositions du paragraphe 4 de l'article 9 de la loi modifiée du 17 juin 1994, sont à comprendre les formations définies ci-après:

- i) pour les entreprises du groupe A: un cycle de formation comportant au moins 4 heures comme formation de base et 8 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 4 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe A sont sanctionnées par un certificat de participation.

- ii) pour les entreprises du groupe B: un cycle de formation comportant au moins 8 heures comme formation de base et 20 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 8 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe B sont sanctionnées par un travail de fin de formation.

- iii) pour les entreprises des sous-groupes C_{1, 2 et 3} du groupe C, ainsi que pour les entreprises du secteur financier et administratif du sous-groupe C₄: un cycle de formation comportant au moins 32 heures comme formation de base et 56 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 8 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe C sont sanctionnées par un examen et un travail de fin de formation.

- iv) pour les entreprises des sous-groupes C_{4, 5, 6 et 7} du groupe C, à l'exception des entreprises du sous-groupe C₄ visées par l'alinéa iii ci-dessus: un cycle de formation comportant au moins 48 heures comme formation de base et 88 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 10 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe C sont sanctionnées par un examen et un travail de fin de formation.

- v) pour les entreprises des groupes D, E, F et G: un cycle de formation comportant au moins 48 heures comme formation de base et 118 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 10 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises des groupes D, E, F et G sont sanctionnées par un examen et un travail de fin de formation.

2. Le ministre détermine, sur avis obligatoire du comité consultatif, les programmes des formations de base, des formations spécifiques ainsi que les sujets à traiter lors des formations complémentaires pour les différents cycles de formation visés par le présent règlement grand-ducal et les fait publier au Mémorial.

3. La formation de base prévue au présent article doit comprendre au moins les volets suivants:

- la législation luxembourgeoise en matière de sécurité et de santé au travail,
- les aspects généraux en matière de sécurité et de santé au travail.

4. Toutefois, si l'activité de l'entreprise figurant aux groupes A, B ou un des trois premiers sous-groupes du groupe C comporte moins de 30% de postes à risques calculés sur la totalité des postes de travail, les postulants peuvent, sur demande dûment motivée, être dispensés par le ministre de 30% de la formation spécifique figurant aux points i), ii) et iii) du présent article.

5. Toutes les formations complémentaires visées par le présent règlement grand-ducal sont sanctionnées, soit par un certificat de participation, soit par une preuve de participation.

Ces pièces sont à produire sur demande d'un représentant d'un des organismes de surveillance tels que définis au premier paragraphe de l'article 2 de la loi modifiée du 17 juin 1994.

Art. 8.– Les différents cycles de formation visés à l'article 7 point 1, ii à v du présent règlement grand-ducal sont sanctionnés sous l'autorité du ministre par des épreuves organisées par la Commission consultative.

Les durées des épreuves visées par le présent article ne sont pas comprises dans les heures de formation pour les différents cycles de formation.

Chapitre V – Dispositions générales

Art. 9.– 1. Le ministre institue une Commission consultative d'appréciation relative aux sanctions des formations dispensées aux futurs travailleurs désignés, commission ayant comme missions de l'assister dans l'organisation et la surveillance des épreuves sanctionnant les cycles de formation, tels que prévus à l'article 7 du présent règlement grand-ducal et de les faire évaluer.

2. La Commission consultative fonctionne selon son propre règlement d'ordre interne et se compose de trois membres, nommés par le ministre, à savoir:

- un représentant du ministre ayant le travail dans ses attributions;
- un représentant du ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions;
- un représentant de l'Inspection du travail et des mines.

Le ministre nomme pour chaque membre effectif un membre suppléant.

La présidence de la présente commission est assumée par le représentant du ministre ayant le travail dans ses attributions, le secrétariat étant assuré par l'Inspection du travail et des mines.

Les membres de la Commission consultative ne peuvent prendre part aux délibérations et l'émission des décisions tels que prévues au premier paragraphe du présent article si un de leurs parents ou alliés jusqu'au quatrième degré inclus en est concerné.

3. Le ministre nomme au moins trois examinateurs procédant à l'évaluation des épreuves sanctionnant les formations prévues aux alinéas ii, iii, iv et v de l'article 7 ci-dessus, comme le prévoient les dispositions de l'article 8 ci-dessus.

Art. 10.– 1. Le ministre institue un organe consultatif, à savoir le Comité consultatif relatif à la formation des travailleurs désignés ayant comme missions:

- de proposer au ministre les programmes des différents cycles de formation visés par l'article 7;
- de proposer au ministre les sujets des formations complémentaires visés par l'article 7;
- de se prononcer, sur demande du ministre, sur les équivalences éventuelles résultant du paragraphe 1 de l'article 7 du présent règlement;
- de s'exprimer, sur demande du ministre, sur toutes les questions en matière de capacités des travailleurs désignés;
- de s'exprimer, sur demande du ministre, sur toutes les questions en matière de formations des travailleurs désignés;
- de faire des propositions au ministre sur toutes les questions relatives aux objets du présent règlement grand-ducal.

2. Le comité consultatif fonctionne selon son propre règlement d'ordre interne et se compose de six membres nommés par le ministre, à savoir:

- un représentant de la Chambre de Commerce;
- un représentant de la Chambre des Métiers;
- un représentant des travailleurs désignés;
- un représentant des organismes de formation;
- un représentant de l'Association d'Assurance contre les Accidents;
- un représentant de l'Inspection du travail et des mines.

Le ministre nomme pour chaque membre effectif un membre suppléant.

Le comité consultatif peut se faire assister par des experts dans des domaines précis.

La présidence de ce comité est assumée par le représentant de l'Inspection du travail et des mines, le secrétariat étant assuré par l'Inspection du travail et des mines.

Chapitre VI – Dispositions transitoires et finales

Art. 11.– 1. Les programmes de formation pour travailleurs désignés dispensée au moment de la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal restent en vigueur jusqu'à la publication au Mémorial des programmes des cycles de formation définis à l'article 7 paragraphe (2) ci-dessus.

2. Les nouveaux cycles de formation prévus à l'article 7 paragraphe (1) doivent être publiés au Mémorial au plus tard 12 mois après l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal.

3. Les dispositions de l'article 6 ci-dessus concernant les prérequis de qualification et d'expérience professionnelle entrent en vigueur 6 mois après la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal.

4. Tout travailleur désigné doit avoir suivi la formation appropriée telle que prévue à l'article 7 du présent règlement grand-ducal au plus tard 60 mois après publication des cycles de formation visés au second paragraphe du présent article au Mémorial.

Art. 12.— Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et Notre Ministre de la Santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement grand-ducal qui sera publié au Mémorial.

*

PRISE DE POSITION DU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

1. Historique et considérations générales

Par dépêche du 9 décembre 2002, le Premier Ministre a soumis au Président de la Chambre des Députés le projet de règlement grand-ducal concernant l'organisation du service de protection et de prévention (Document parlementaire 5065).

Par dépêche du 11 décembre 2002, le Premier Ministre a soumis au Président de la Chambre des Députés le projet de règlement grand-ducal concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés (Document parlementaire 5069).

Le premier de ces projets de règlement avait pour objet de définir, d'une part l'organisation du service de protection et de prévention d'une entreprise, et d'autre part de fixer les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la charge de travailleur désigné, et de déterminer le temps de travail minimal que doit avoir à sa disposition notamment le travailleur désigné pour l'accomplissement de ses missions.

Le second projet avait 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'agrégation des organismes de formation en la matière et la formation des formateurs.

Comme le Conseil d'Etat 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, le présent projet réunit les deux projets cités plus haut en un seul texte.

Il reste à remarquer, que deux autres projets de règlement grand-ducal portant, l'un, sur 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 et, l'autre, sur la fixation des modalités de formation des travailleurs désignés, avaient dans le passé été soumis pour avis au Conseil d'Etat. Ces projets furent avisés en date du 15 mai 2001 par le Conseil d'Etat (Documents parlementaires Nos 4380 et 4619).

La directive-cadre 89/391/CEE concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, transposée en droit luxembourgeois par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, est à la base habilitante du présent règlement.

L'article 6, paragraphe 1er de la loi modifiée du 17 juin 1994 établit le principe que l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le paragraphe 9 du même article laisse à un règlement grand-ducal le soin de définir les capacités nécessaires des travailleurs désignés ainsi que le nombre suffisant de travailleurs désignés pour prendre en charge les activités de protection et de prévention.

La loi susmentionnée exige la formation des travailleurs désignés et l'organisation de cette formation. Ainsi le paragraphe 4 de l'article 9 de la loi modifiée du 17 juin 1994 établit l'obligation du travailleur désigné de suivre une formation appropriée et de se soumettre périodiquement à une remise à niveau de ses connaissances en matière de sécurité et de santé au travail. Le paragraphe 7 de l'article 9 donne à un règlement grand-ducal le soin de fixer le contenu et les modalités de cette formation ainsi que sa sanction.

Sur vœux répétés du Conseil d'Etat, le présent projet détermine en plus les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement, conformément à l'article 6, paragraphe 8 de la loi modifiée du 17 juin 1994.

En ce qui concerne l'agrément de la formation, le Conseil d'Etat se réfère à son avis du 15 mai 2001 et rappelle que l'introduction d'une limite de temps non prévue par la loi de base pour la validité d'une formation par le biais d'un règlement va à l'encontre de la Constitution. Il devait par conséquent s'opposer avec force à cette disposition. Lesdites dispositions ont par conséquent été supprimées du présent projet de règlement grand-ducal.

Pour ce qui est du volet relatif à l'agrément des organismes de formation et des formateurs des travailleurs désignés, le Conseil d'Etat émettait encore une fois ses plus grandes réserves. Par conséquent, le Conseil d'Etat s'opposait aux dispositions y relatives figurant au texte dudit projet. Elles risqueraient d'après la Haute Corporation d'encourir la sanction prévue à l'article 95 de la Constitution. Les dispositions y afférentes ont dès lors été supprimées.

Le présent projet ne comporte plus de disposition concernant l'agrément des travailleurs désignés, comme la loi habilitante ne fait nulle part mention d'un tel agrément.

Le présent projet reflète les recommandations du Conseil d'Etat et tient compte d'un grand nombre d'observations des Chambres professionnelles.

2. Tableau de correspondance entre le premier projet initial (5065) et le présent projet de règlement grand-ducal

<i>Article du projet 5065</i>	<i>Article du présent projet</i>
1	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
2	éléments maintenus pour la lisibilité du texte à l'article 1
3	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
4	supprimé, sauf paragraphe 2 (article 3 proposition du Conseil d'Etat) repris au paragraphe 8 de l'article 2
5	supprimé
6	supprimé
7	paragraphe 1 supprimé, paragraphe 2 (article 1 proposition du Conseil d'Etat) intégré dans l'article 2
8	supprimé, sauf paragraphe 5 (article 2 proposition du Conseil d'Etat), intégré dans l'article 2
9	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
10	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
11	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
12	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
13	article 11, paragraphe 4
14	paragraphe 1 supprimé, paragraphe 2 repris à l'article 2 paragraphe 9
15	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
16	supprimé sur avis du Conseil d'Etat

<i>Article du projet 5065</i>	<i>Article du présent projet</i>
17	article 12
Annexe I	intégrée dans l'article 2
Annexe II	intégrée dans l'article 2
Annexe III	supprimée

**3. Tableau de correspondance entre le deuxième projet initial (5069)
et le présent projet de règlement grand-ducal**

<i>Article du projet 5069</i>	<i>Article du présent projet</i>
1	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
2	intégré dans l'article 1
3	articles 2, 5 et 6, les dispositions ont été précisées sur demande du Conseil d'Etat
4	article 10 en tenant compte des observations du Conseil d'Etat
5	article 9 en tenant compte des observations du Conseil d'Etat
6	supprimé
7	supprimé
8	supprimé
9	article 4, le Conseil d'Etat faisant renvoi à l'article 2 de sa proposition faite dans le cadre de son avis 4380 ⁴
10	intégré dans l'article 7 en tenant compte des observations du Conseil d'Etat
11	intégré dans l'article 7 en tenant compte des observations du Conseil d'Etat
12	supprimé
13	supprimé
14 (opposition du Conseil d'Etat)	supprimé
15	supprimé
16 (opposition du Conseil d'Etat)	supprimé
17	article 11, les dispositions ont été modifiées en respectant les remarques du Conseil d'Etat
18	supprimé comme demandé par le Conseil d'Etat
19	article 12
Annexe I	intégrée dans l'article 2 comme demandé par le Conseil d'Etat
Annexe II	intégrée dans l'article 2 comme demandé par le Conseil d'Etat
Annexe III	intégrée partiellement dans l'article 7
Annexe IV	intégrée partiellement dans l'article 6
Annexe V	intégrée partiellement dans l'article 7

4. Examen du texte

ad intitulé:

Suite à la demande du Conseil d'Etat, l'intitulé a été retravaillé dans le but d'éclaircir le champ d'application du projet et de tenir compte de l'objet du texte.

ad article 1er:

Les définitions ont été maintenues pour rendre le règlement grand-ducal plus lisible et plus compréhensible aux administrés. Quant à la définition relative au poste à risque (point 4), la définition y relative figurant dans la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail a été reprise.

ad articles 2 et 3:

Les dispositions de l'article 3 du projet 5069 trop lourdes et complexes de l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers ont été revues notamment dans le cadre de ces deux articles, afin de les assouplir et afin de leur donner plus de flexibilité, ainsi qu'afin de pouvoir distinguer entre entreprises sans postes à risque et entreprises avec postes à risque.

L'article 2 détermine en plus les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il possède des capacités nécessaires, peut lui-même assumer la prise en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement, conformément à l'article 6, paragraphe 8 de la loi modifiée du 17 juin 1994. A l'époque, cette disposition figurait à l'article 3 respectivement à l'annexe I du projet de règlement grand-ducal concernant l'organisation du service de protection et de prévention (doc. parl. 5065). Ces éléments ont été repris dans le présent texte, car dans son avis du 5 juillet 2005 relatif au projet de règlement grand-ducal susmentionné, la Haute Corporation manifestait des réserves, à savoir: „*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.*“

L'article 2 constitue pour ces raisons une disposition clé en la matière, car le présent modus de classification permet à l'employeur:

- de vérifier s'il peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné;
- d'identifier le nombre suffisant de travailleurs désignés pour son entreprise;
- d'identifier les capacités, en fonction de l'activité de l'entreprise, dont un futur travailleur désigné doit disposer.

Considérant que la classification des entreprises ne s'effectue pas par une fonction mathématique constante mais suivant des valeurs interposées, l'article 3 dispose dans un but d'équité, que lorsque le temps dont doit disposer le, respectivement les travailleurs désignés, résultant des calculs définis à l'article 2, est inférieur au temps maximal du sous-groupe directement précédent (sous les mêmes considérations concernant le nombre de postes à risques), le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps d'une durée au moins égale à la durée maximale du sous-groupe directement précédent.

ad article 4:

Dans son avis du 9 décembre 2003 relatif au document parlementaire 5069, la Haute Corporation renvoie à l'article 2 de son texte proposé dans le cadre de son avis du 15 mai 2001 relatif au projet 4380. Le présent article reprend cette proposition du Conseil d'Etat.

ad article 5:

L'article 5 énumère de manière générale toutes les conditions à vérifier par l'employeur en vue de nommer un travailleur désigné, à savoir:

- la qualification de base minimale en fonction de la taille et de l'activité de l'entreprise;
- l'expérience professionnelle exigée en fonction de la taille et de l'activité de l'entreprise;
- la formation appropriée en fonction de l'activité de l'entreprise.

L'exigence de ces qualités figurait à l'article 3 du projet 5069.

ad article 6:

Suivant les dispositions de l'article 5, le présent article définit la qualification de base exigée pour un certain groupe d'entreprises ainsi que l'expérience professionnelle des travailleurs désignés pour chaque groupe d'entreprises, respectivement sous-groupe d'entreprises. Le présent article correspond à l'article 3 du projet 5069. Les observations du Conseil d'Etat ont été retenues.

En vue des modifications apportées à la structure du texte, les sous-groupes ont également été introduits au présent article. Suivant le vœu du Conseil d'Etat de préciser les dispositions figurant à l'ancien article 3 du projet 5069, le présent article permet une certaine souplesse et une approche pragmatique dans la définition des critères de prérequis de qualification d'un travailleur désigné dans une entreprise.

ad article 7:

Le présent article a comme objet de définir la formation appropriée. Un cycle de formation à suivre par un futur travailleur désigné se compose d'une formation de base et d'une formation spécifique tenant compte de l'activité de l'entreprise. Comme le Conseil l'Etat le demandait, l'organisation et le contenu des différents cycles de formation s'effectuent sous l'autorité du ministre.

ad articles 8 et 9:

Dans son avis du 9 décembre 2003, le Conseil d'Etat proposait de supprimer la Commission d'examen ainsi que la Commission d'accompagnement. En effet ces deux organes avaient une panoplie de missions non clairement définies à assumer.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers plaident pour un système souple donnant à une commission indépendante la liberté de déterminer les formations en tenant compte des spécificités sectorielles et de la taille des entreprises. Elles peuvent en plus approuver les attributions de la Commission d'examen proposée dans le projet 5069, si cette commission dispose d'une certaine marge de manoeuvre.

En tenant compte de ces positions et afin que le ministre puisse se faire assister dans le champ d'application du présent règlement, deux organes purement consultatifs sont prévus, à savoir:

1. dans le cadre des compétences qui lui incombent par les articles 7 et 8, le ministre peut se faire assister par la Commission consultative d'appréciation relative aux sanctions des formations dispensées aux futurs travailleurs désignés, chargée d'organiser et de surveiller en son nom et sous son autorité les épreuves sanctionnant les différents cycles de formation;
2. dans le cadre des compétences qui lui incombent par l'article 7 concernant l'organisation et la surveillance de la formation, le ministre peut se faire assister par le Comité consultatif relatif à la formation des travailleurs désignés.

Dans tous les cas, l'autorité compétente est le ministre.

ad article 9:

Les modifications aux dispositions transitoires tiennent compte de l'avis du Conseil d'Etat ainsi que des adaptations du présent projet de règlement grand-ducal par rapport au projet antérieur résultant des avis des Chambres professionnelles et du Conseil d'Etat.

5065/08, 5069/08

**N^{os} 5065⁸
5069⁸**

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

**PROJET DE REGLEMENT
GRAND-DUCAL**

- déterminant le nombre suffisant des travailleurs désignés;
- catégorisant les entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné;
- relatif aux capacités des travailleurs désignés;
- relatif à la formation des travailleurs désignés

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (29.5.2006)	1
2) Texte des amendements	2
3) Texte amendé du projet de règlement grand-ducal	9
4) Prise de position du Ministre du Travail et de l'Emploi tenant compte des amendements.....	20

*

**DEPECHE DE LA SECRETAIRE D'ETAT AUX RELATIONS
AVEC LE PARLEMENT AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
(29.5.2006)**

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe *des amendements gouvernementaux* au projet de règlement grand-ducal sous rubrique.

A cet effet, je joins les amendements en question, le texte tel qu'amendé, le texte tel qu'amendé montrant les modifications, la prise de position tenant compte des amendements ainsi que la prise de position tenant compte des amendements montrant les modifications.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Pour la Secrétaire d'Etat aux Relations
avec le Parlement,*

Pascal THILL
Chef de bureau adjoint

*

TEXTE DES AMENDEMENTS

Suite à la réunion du 26 mai 2006 avec la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers, la Fédération des Artisans et la Fédération des Industriels Luxembourgeois, le projet de règlement grand-ducal

- déterminant le nombre suffisant des travailleurs désignés;
- catégorisant les entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné;
- relatif aux capacités des travailleurs désignés;
- relatif à la formation des travailleurs désignés

transmis le 24 mai dernier à Monsieur le Président de la Chambre des Députés est amendé comme suit:

1. à l'article 2, le premier alinéa est numéroté paragraphe 1;
2. le texte du deuxième alinéa de l'article 2 est remplacé par le texte suivant:

„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.“;
3. l'alinéa 3 et les points 1 à 7 de l'article 1 sont supprimés, le texte étant repris, soit aux annexes I et II, soit au nouvel article 3;
4. le point 8 de l'article 1 est renuméroté paragraphe 2 de l'article 1;
5. le point 9 de l'article 1 est renuméroté paragraphe 3 de l'article 1;
6. l'ancien article 3 est supprimé et est repris au point 9 de l'annexe II;
7. le nouvel article 3:

„**Art. 3.**– Pour les entreprises dont le nombre de salariés ne dépasse pas le nombre de 49, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné s'il remplit les dispositions du présent règlement grand-ducal concernant le temps dont il doit disposer, la formation appropriée, l'expérience professionnelle et les prérequis de qualification.“

reprend les dispositions des deuxièmes alinéas des points 1 et 2 de l'article 1;
8. au point 4 de l'article 6, le texte:

„... il doit avoir une formation universitaire technique du cycle court tenant compte du domaine d'activité de l'entreprise concernée ...“

est remplacé par le texte:

„... il doit avoir une formation d'ingénieur technicien respectivement d'ingénieur industriel dans un domaine d'activité de l'entreprise concernée ...“

suite à l'avis du Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche;
9. le deuxième alinéa du point 4 de l'article 6 est supprimé et est intégré au nouveau point 6 du même article;
10. à l'alinéa 5 de l'article 6, le texte:

„... il doit avoir une formation universitaire technique du cycle long avec une spécialisation ...“

est remplacé par le texte:

„... une formation d'ingénieur avec une spécialisation ...“

suite à l'avis du Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche;
11. il est ajouté un nouveau point 6 à l'article 6:

„6. En ce qui concerne la qualification de base et l'expérience professionnelle des travailleurs désignés des entreprises des sous-groupes C₄, C₅, C₆, C₇, respectivement des groupes D, E, F et G, le ministre peut accorder une dérogation sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Les demandes motivées sont à adresser à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.“,

reprenant les dispositions de l'ancien deuxième alinéa du point 4 de l'article 6, tout en assouplissant les dispositions;
12. il est ajouté un nouveau point 2 à l'article 7:

„2. En ce qui concerne le temps minimal alloué à la formation spécifique des travailleurs désignés, le ministre peut accorder une dérogation sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Les demandes motivées sont à adresser à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.“, reprenant les dispositions de l'ancien point 4 du même article 7, tout en apportant davantage de flexibilité;

13. l'ancien point 2 de l'article 7 est renuméroté 3;
14. l'ancien point 3 de l'article 7 est renuméroté 4;
15. l'ancien point 4 de l'article 7 est supprimé;
16. le texte à la fin du paragraphe 1 de l'article 11: „... définis à l'article 7 paragraphe (2) ...“ est remplacé par le texte suivant:
„..., comme le prévoit le paragraphe 3 de l'article 7...“, pour plus de clarté du texte;
17. le texte suivant:
„Les programmes de formations pour travailleurs désignés dispensées par la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et l'Association d'Assurance contre les Accidents avant la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal sont reconnus comme répondant aux critères de l'article 7 ci-dessus.“
est ajouté comme alinéa 2 au paragraphe 1 de l'article 11, les formations dispensées dans le passé par les trois organismes cités seront reconnues de la sorte;
18. le texte du troisième point de l'article 11:
„Les dispositions de l'article 6 ci-dessus concernant les prérequis de qualification et d'expérience professionnelle entrent en vigueur 6 mois après la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal.“
est remplacé par le texte suivant:
„Pour les travailleurs désignés en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal et ayant suivi une formation appropriée, le ministre peut accorder des dérogations sur avis obligatoire du Comité consultatif quant aux prérequis de qualification et d'expérience professionnelle. Les demandes motivées sont à adresser à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.“
faisant une ouverture aux travailleurs désignés en place;
19. Il est ajouté un nouvel article 12:
„**Art. 12.**– Les annexes I et II du présent règlement grand-ducal en font partie intégrante.“
comme suite à l'ajout des annexes I et II;
20. l'ancien article 12 est renuméroté par conséquence en numéro 13;
21. il est rajouté une nouvelle annexe I:

„ANNEXE I

CLASSIFICATION DES ENTREPRISES

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

Les entreprises sont classées dans les sept groupes A, B, C, D, E, F et G suivants, pouvant être subdivisés en sous-groupes, à savoir:

1. Le groupe A comprend les entreprises qui occupent moins de 16 travailleurs.
2. Le groupe B comprend les entreprises qui occupent entre 16 et 49 travailleurs.
3. Sans préjudice des dispositions figurant aux paragraphes 5, 6 et 7 ci-après, le groupe C comprend les entreprises occupant entre 50 et 1.599 travailleurs.
 - 3.1. Le sous-groupe C₁ comprend les entreprises qui occupent entre 50 et 99 travailleurs.
 - 3.2. Le sous-groupe C₂ comprend les entreprises qui occupent entre 100 et 249 travailleurs.
 - 3.3. Le sous-groupe C₃ comprend les entreprises qui occupent entre 250 et 449 travailleurs.

- 3.4. Le sous-groupe C_5 comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
- 3.5. Le sous-groupe C_7 comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs.
- 4. Le groupe D comprend les entreprises occupant plus de 1.599 travailleurs.
 - 4.1. Le sous-groupe D_1 comprend les entreprises du groupe D qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
 - 4.2. Le sous-groupe D_2 comprend les entreprises du groupe D qui occupent plus de 1.999 travailleurs.
- 5. Le groupe E comprend les entreprises suivantes occupant plus de 950 travailleurs:
 - a. les entreprises transformatrices des métaux, de mécanique de précision et de l'industrie optique, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 6 points e), f), g) et h);
 - b. les autres entreprises manufacturières, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 6 point i);
 - c. les entreprises de production de pierre, ciment, béton, poterie, verre et autres;
 - d. les entreprises du secteur de transport.
 - 5.1. Le sous-groupe E_1 comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs.
 - 5.2. Le sous-groupe E_2 comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs.
 - 5.3. Le sous-groupe E_3 comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
 - 5.4. Le sous-groupe E_4 comprend les entreprises qui occupent plus que 1.999 travailleurs.
- 6. Le groupe F comprend les entreprises suivantes occupant plus de 650 travailleurs:
 - a) les entreprises de production et de distribution d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'eau chaude;
 - b) les entreprises de production et de première transformation des métaux;
 - c) les entreprises chimiques, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 7, points a), b) et c);
 - d) les entreprises de production de fibres artificielles et synthétiques;
 - e) les entreprises de la fabrication d'ouvrages en métaux;
 - f) les entreprises de la construction de machines et de matériel mécanique;
 - g) les entreprises de la construction d'automobiles et de pièces détachées;
 - h) les entreprises de la construction d'autre matériel de transport;
 - i) les entreprises du bois et du meuble en bois;
 - j) les entreprises du bâtiment et du génie civil.
 - 6.1. Le sous-groupe F_1 comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
 - 6.2. Le sous-groupe F_2 comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs.
 - 6.3. Le sous-groupe F_3 comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs.
 - 6.4. Le sous-groupe F_4 comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
 - 6.5. Le sous-groupe F_5 comprend les entreprises du groupe F qui occupent plus que 1.999 travailleurs.
- 7. Le groupe G comprend les entreprises suivantes occupant plus de 450 travailleurs:
 - a) les entreprises de la fabrication de produits chimiques de base;
 - b) les entreprises pétrochimiques et carbochimiques;

c) les entreprises de la fabrication d'autres produits chimiques principalement destinés à l'industrie et à l'agriculture.

- 7.1. Le sous-groupe G_1 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 450 et 649 travailleurs.
- 7.2. Le sous-groupe G_2 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
- 7.3. Le sous-groupe G_3 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs.
- 7.4. Le sous-groupe G_4 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs.
- 7.5. Le sous-groupe G_5 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
- 7.6. Le sous-groupe G_6 comprend les entreprises du groupe G qui occupent plus que 1.999 travailleurs.“

intégrant les dispositions pertinentes de l'ancien article 2.

22. il est ajouté une nouvelle annexe II:

„ANNEXE II

TEMPS DONT DOIVENT DISPOSER LES TRAVAILLEURS DESIGNES

Fixation du temps minimal moyen que doivent avoir à leur disposition le ou les travailleurs désignés exprimé en secondes par jour

1. Groupe A:

Le travailleur désigné doit disposer au moins d'un temps de 70 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

2. Groupe B:

Le travailleur désigné doit disposer au moins d'un temps de 70 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3. Groupe C:

3.1. Sous-groupe C_1 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 50 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.2. Sous-groupe C_2 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 45 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 50 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.3. Sous-groupe C_3 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 40 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 45 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.4. Sous-groupe C₄:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.5. Sous-groupe C₅:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.6. Sous-groupe C₆:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.7. Sous-groupe C₇:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

4. Groupe D:

4.1. Sous-groupe D₁:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

4.2. Sous-groupe D₂:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 15 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5. Groupe E:

5.1. Sous-groupe E₁:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5.2. Sous-groupe E₂:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5.3. Sous-groupe E₃:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5.4. Sous-groupe E₄:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6. Groupe F:

6.1. Sous-groupe F₁:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.2. Sous-groupe F₂:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.3. Sous-groupe F₃:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.4. Sous-groupe F₄:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.5. Sous-groupe F₅:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7. Groupe G:

7.1. Sous-groupe G₁:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 40 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 45 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.2. Sous-groupe G₂:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.3. Sous-groupe G₃:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.4. Sous-groupe G₄:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.5. Sous-groupe G₅:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.6. Sous-groupe G₆:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

8. Le temps minimal moyen, exprimé en secondes par jour, dont doit disposer le, respectivement les travailleurs désignés, résulte du calcul effectué sur base des paragraphes 1 à 7 ci-dessus.
9. Toutefois lorsque le temps minimal moyen dont doit disposer le, respectivement les travailleurs désignés, résultant des calculs définis aux paragraphes 3, 4, 5, 6 et 7 ci-dessus est inférieur au temps maximal du sous-groupe directement précédent, sous les mêmes considérations concernant le nombre de postes à risques, le respectivement les travailleurs désignés doivent disposer pour les missions qui leur incombent, d'un temps d'une durée au moins égale à la durée maximale du sous-groupe directement précédent.
10. Le nombre de travailleurs désignés résulte du même temps minimal moyen.
Ce temps minimal moyen est à diviser par le chiffre 60 pour trouver le temps minimal moyen en minutes à prester par le travailleur désigné par jour.
Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 480, l'entreprise doit disposer d'un second travailleur désigné.
Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 960, l'entreprise doit disposer d'un troisième travailleur désigné.
Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 1.440, l'entreprise doit disposer d'un quatrième travailleur désigné.
Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 1.920, l'entreprise doit disposer d'un cinquième travailleur désigné.“

reprenant les dispositions afférentes de l'ancien article 2, à l'exception des points 8 et 10 qui ont été rajoutés pour faciliter l'interprétation de cette annexe, et du point 9, qui reprend le texte de l'ancien article 3.

*

TEXTE AMENDE DU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

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

Vu la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, telle que modifiée par les lois du 6 mars 1998 et du 13 janvier 2002 modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail;

Vu les avis de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers, de la Chambre de Travail, de la Chambre d'Agriculture et de la Chambre des employés privés;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des Députés;

Sur rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et de Notre Ministre de la Santé et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Chapitre I – *Dispositions introductives*

Art. 1.– Aux fins du présent règlement grand-ducal on entend par:

1. „ministre“: le ministre ayant le travail dans ses attributions;
2. „loi modifiée du 17 juin 1994“: la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, telle que modifiée par les lois du 6 mars 1998 et du 13 janvier 2002 modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail;
3. „travailleurs“: tous les salariés tels que définis à l'article 1er de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires;
4. „poste à risque“: tout poste de travail remplissant les conditions de l'article 17-1 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;
5. „la Commission consultative“: Commission consultative d'appréciation relative aux sanctions des formations dispensées aux futurs travailleurs désignés, commission telle que définie à l'article 9 du présent règlement grand-ducal;
6. „le Comité consultatif“: Comité consultatif relatif à la formation des travailleurs désignés, comité tel que défini à l'article 10 du présent règlement grand-ducal.

Chapitre II – *Catégories d'entreprises;*

Définition du nombre suffisant de travailleurs désignés;

Entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné

Art. 2.– 1. 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.

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

3. En cas de démission d'un travailleur désigné, l'employeur doit désigner un nouveau travailleur désigné dans un délai de deux mois. Celui-ci doit remplir toutes les conditions du présent règlement

grand-ducal dans un délai de douze mois après sa désignation. L'employeur doit assumer lui-même la fonction de travailleur désigné durant ce délai de douze mois.

Art. 3.– Pour les entreprises dont le nombre de salariés ne dépasse pas le nombre de 49, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné s'il remplit les dispositions du présent règlement grand-ducal concernant le temps dont il doit disposer, la formation appropriée, l'expérience professionnelle et les prérequis de qualification.

Chapitre III – Capacités nécessaires pour la mission du travailleur désigné

Art. 4.– Le travailleur désigné doit connaître la législation relative à la sécurité et à la santé des travailleurs au travail, applicable à l'entreprise dans laquelle il est occupé et il doit disposer des connaissances techniques nécessaires pour évaluer les problèmes de sécurité et de santé des travailleurs au travail. Il doit être capable:

- d'assumer et d'organiser la surveillance générale du respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de sécurité et de santé des travailleurs;
- de définir une stratégie de l'entreprise pour développer la sécurité et la santé de ses travailleurs;
- de surveiller les méthodes de travail et les moyens mis en oeuvre, l'évaluation et les études des risques et les dispositions relatives aux préventions des accidents;
- d'accomplir des visites régulières de sécurité;
- de gérer les registres de sécurité et de tenir les livres d'entretien;
- d'élaborer, de tenir à jour et de communiquer les plans de sécurité et de santé, d'alerte, d'alarme, d'intervention et d'évacuation;
- de préparer, d'organiser et de diriger les exercices d'évacuation;
- d'évaluer la situation de l'entreprise ou de l'établissement en matière de sécurité et de santé au travail;
- d'entretenir les relations avec l'Inspection du travail et des mines, les organismes de contrôle et le service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée et avec les autres autorités de contrôle en matière de sécurité et de santé ainsi qu'avec les services de secours en cas d'accident et d'incendie.

Art. 5.– Afin de pouvoir assumer les missions décrites à l'article précédent, le travailleur désigné doit disposer des capacités nécessaires, à savoir:

- avoir une qualification de base minimale telle que définie à l'article 6 ci-après;
- disposer d'une expérience professionnelle telle que définie à l'article 6 ci-après,
- avoir suivi une formation appropriée relative à la fonction qui lui incombe, formation définie à l'article 7 ci-après.

Art. 6.– Pour accomplir les missions visées par l'article 4 le travailleur désigné doit remplir les critères suivants de qualification minimale et doit disposer de l'expérience professionnelle reprise ci-après en tenant compte de la classification des entreprises telle que définie à l'annexe I au présent règlement grand-ducal, à savoir:

1. pour les entreprises du groupe A: il doit avoir une expérience professionnelle d'au moins un an dans un domaine au moins assimilable à l'activité de l'entreprise concernée et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa i;
2. pour les entreprises du groupe B: il doit avoir une formation professionnelle dans un domaine d'activité de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un domaine d'activité essentielle de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa ii;
3. pour les entreprises du groupe C appartenant aux sous-groupes C₁, C₂, C₃, ainsi que pour les entreprises du secteur financier et administratif appartenant au sous-groupe C₄: il doit avoir une formation professionnelle dans un domaine d'activité de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans un domaine d'activité essentielle de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa iii;

4. au groupe C, pour les entreprises appartenant aux sous-groupes C₄, à l'exception des entreprises visées par le point 3 du présent article, ainsi que pour les entreprises appartenant aux sous-groupes C₅, C₆ et C₇: il doit avoir une formation d'ingénieur technicien respectivement d'ingénieur industriel dans un domaine d'activité de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un domaine d'activité essentielle de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa iv;
5. pour les entreprises du groupe D, E, F et G: il doit avoir une formation d'ingénieur avec une spécialisation en relation avec l'activité essentielle de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un domaine d'activité essentiel de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 2, alinéa v.
6. En ce qui concerne la qualification de base et l'expérience professionnelle des travailleurs désignés des entreprises des sous-groupes C₄, C₅, C₆, C₇, respectivement des groupes D, E, F et G, le ministre peut accorder une dérogation sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Les demandes motivées sont à adresser à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.

Chapitre IV – Les modalités de formation pour travailleurs désignés

Art. 7.– 1. Par formation appropriée que chaque travailleur désigné doit suivre d'après les dispositions du paragraphe 4 de l'article 9 de la loi modifiée du 17 juin 1994, sont à comprendre les formations définies ci-après:

- i) pour les entreprises du groupe A tel que défini à l'annexe I au présent règlement grand-ducal: un cycle de formation comportant au moins 4 heures comme formation de base et 8 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 4 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe A sont sanctionnées par un certificat de participation.

- ii) pour les entreprises du groupe B tel que défini à l'annexe I au présent règlement grand-ducal: un cycle de formation comportant au moins 8 heures comme formation de base et 20 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 8 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe B sont sanctionnées par un travail de fin de formation.

- iii) pour les entreprises des sous-groupes C₁, 2, et 3 du groupe C tels que définis à l'annexe I au présent règlement grand-ducal, ainsi que pour les entreprises du secteur financier et administratif du sous-groupe C₄: un cycle de formation comportant au moins 32 heures comme formation de base et 56 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 8 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe C sont sanctionnées par un examen et un travail de fin de formation.

- iv) pour les entreprises des sous-groupes C₄, 5, 6 et 7 du groupe C tels que définis à l'annexe I au présent règlement grand-ducal, à l'exception des entreprises du sous-groupe C₄ visées par l'alinéa iii ci-dessus: un cycle de formation comportant au moins 48 heures comme formation de base et 88 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 10 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe C sont sanctionnées par un examen et un travail de fin de formation.

- v) pour les entreprises des groupes D, E, F et G tels que définis à l'annexe I au présent règlement grand-ducal: un cycle de formation comportant au moins 48 heures comme formation de base et 118 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 10 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises des groupes D, E, F et G sont sanctionnées par un examen et un travail de fin de formation.

2. En ce qui concerne le temps minimal alloué à la formation spécifique des travailleurs désignés, le ministre peut accorder une dérogation sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Les demandes motivées sont à adresser à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.

3. Le ministre détermine, sur avis obligatoire du comité consultatif, les programmes des formations de base, des formations spécifiques ainsi que les sujets à traiter lors des formations complémentaires pour les différents cycles de formation visés par le présent règlement grand-ducal et les fait publier au Mémorial.

4. La formation de base prévue au présent article doit comprendre au moins les volets suivants:

- la législation luxembourgeoise en matière de sécurité et de santé au travail,
- les aspects généraux en matière de sécurité et de santé au travail.

5. Toutes les formations complémentaires visées par le présent règlement grand-ducal sont sanctionnées, soit par un certificat de participation, soit par une preuve de participation. Ces pièces sont à produire sur demande d'un représentant d'un des organismes de surveillance tels que définis au premier paragraphe de l'article 2 de la loi modifiée du 17 juin 1994.

Art. 8.– Les différents cycles de formation visés à l'article 7 point 1, ii à v du présent règlement grand-ducal sont sanctionnés sous l'autorité du ministre par des épreuves organisées par la Commission consultative.

Les durées des épreuves visées par le présent article ne sont pas comprises dans les heures de formation pour les différents cycles de formation.

Chapitre V – Dispositions générales

Art. 9.– 1. Le ministre institue une Commission consultative d'appréciation relative aux sanctions des formations dispensées aux futurs travailleurs désignés, commission ayant comme missions de l'assister dans l'organisation et la surveillance des épreuves sanctionnant les cycles de formation, tels que prévus à l'article 7 du présent règlement grand-ducal et de les faire évaluer.

2. La Commission consultative fonctionne selon son propre règlement d'ordre interne et se compose de trois membres, nommés par le ministre, à savoir:

- un représentant du ministre ayant le travail dans ses attributions;
- un représentant du ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions;
- un représentant de l'Inspection du travail et des mines.

Le ministre nomme pour chaque membre effectif un membre suppléant.

La présidence de la présente commission est assumée par le représentant du ministre ayant le travail dans ses attributions, le secrétariat étant assuré par l'Inspection du travail et des mines.

Les membres de la Commission consultative ne peuvent prendre part aux délibérations et l'émission des décisions telles que prévues au premier paragraphe du présent article si un de leurs parents ou alliés jusqu'au quatrième degré inclus en est concerné.

3. Le ministre nomme au moins trois examinateurs procédant à l'évaluation des épreuves sanctionnant les formations prévues aux alinéas ii, iii, iv et v de l'article 7 ci-dessus, comme le prévoient les dispositions de l'article 8 ci-dessus.

Art. 10.– 1. Le ministre institue un organe consultatif, à savoir le Comité consultatif relatif à la formation des travailleurs désignés ayant comme missions:

- de proposer au ministre les programmes des différents cycles de formation visés par l'article 7;
- de proposer au ministre les sujets des formations complémentaires visés par l'article 7;
- de se prononcer, sur demande du ministre, sur les équivalences éventuelles résultant du paragraphe 1 de l'article 7 du présent règlement;
- de s'exprimer, sur demande du ministre, sur toutes les questions en matière de capacités des travailleurs désignés;
- de s'exprimer, sur demande du ministre, sur toutes les questions en matière de formations des travailleurs désignés;
- de faire des propositions au ministre sur toutes les questions relatives aux objets du présent règlement grand-ducal.

2. Le comité consultatif fonctionne selon son propre règlement d'ordre interne et se compose de six membres nommés par le ministre, à savoir:

- un représentant de la Chambre de Commerce;
- un représentant de la Chambre des Métiers;
- un représentant des travailleurs désignés;
- un représentant des organismes de formation;
- un représentant de l'Association d'Assurance contre les Accidents;
- un représentant de l'Inspection du travail et des mines.

Le ministre nomme pour chaque membre effectif un membre suppléant.

Le comité consultatif peut se faire assister par des experts dans des domaines précis.

La présidence de ce comité est assumée par le représentant de l'Inspection du travail et des mines, le secrétariat étant assuré par l'Inspection du travail et des mines.

Chapitre VI – Dispositions transitoires et finales

Art. 11.– 1. Les programmes de formation pour travailleurs désignés dispensés au moment de la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal restent en vigueur jusqu'à la publication au Mémorial des programmes des cycles de formation, comme le prévoit le paragraphe 3 de l'article 7 ci-dessus.

Les programmes de formation pour travailleurs désignés dispensés par la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et l'Association d'Assurance contre les Accidents avant la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal sont reconnus comme répondant aux critères de l'article 7 ci-dessus.

2. Les nouveaux cycles de formation prévus à l'article 7 paragraphe 1 doivent être publiés au Mémorial au plus tard 12 mois après l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal.

3. Pour les travailleurs désignés en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal et ayant suivi une formation appropriée, le ministre peut accorder des dérogations sur avis obligatoire du Comité consultatif quant aux prérequis de qualification et d'expérience professionnelle. Les demandes motivées sont à adresser à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.

4. Tout travailleur désigné doit avoir suivi la formation appropriée telle que prévue à l'article 7 du présent règlement grand-ducal au plus tard 60 mois après publication des cycles de formation visés au second paragraphe du présent article au Mémorial.

Art. 12.— Les annexes I et II du présent règlement grand-ducal en font partie intégrante.

Art. 13.— Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et Notre Ministre de la Santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, 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

Les entreprises sont classées dans les sept groupes A, B, C, D, E, F et G suivants, pouvant être subdivisés en sous-groupes, à savoir:

1. Le groupe A comprend les entreprises qui occupent moins de 16 travailleurs.
2. Le groupe B comprend les entreprises qui occupent entre 16 et 49 travailleurs.
3. Sans préjudice des dispositions figurant aux paragraphes 5, 6 et 7 ci-après, le groupe C comprend les entreprises occupant entre 50 et 1.599 travailleurs.
 - 3.1. Le sous-groupe C₁ comprend les entreprises qui occupent entre 50 et 99 travailleurs.
 - 3.2. Le sous-groupe C₂ comprend les entreprises qui occupent entre 100 et 249 travailleurs.
 - 3.3. Le sous-groupe C₃ comprend les entreprises qui occupent entre 250 et 449 travailleurs.
 - 3.4. Le sous-groupe C₅ comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
 - 3.5. Le sous-groupe C₇ comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs.
4. Le groupe D comprend les entreprises occupant plus de 1.599 travailleurs.
 - 4.1. Le sous-groupe D₁ comprend les entreprises du groupe D qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
 - 4.2. Le sous-groupe D₂ comprend les entreprises du groupe D qui occupent plus de 1.999 travailleurs.
5. Le groupe E comprend les entreprises suivantes occupant plus de 950 travailleurs:
 - b. les entreprises transformatrices des métaux, de mécanique de précision et de l'industrie optique, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 6 points e), f), g) et h);
 - c. les autres entreprises manufacturières, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 6 point i);
 - d. les entreprises de production de pierre, ciment, béton, poterie, verre et autres;
 - e. les entreprises du secteur de transport.
 - 5.1. Le sous-groupe E₁ comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs.
 - 5.2. Le sous-groupe E₂ comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs.
 - 5.3. Le sous-groupe E₃ comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
 - 5.4. Le sous-groupe E₄ comprend les entreprises qui occupent plus que 1.999 travailleurs.
6. Le groupe F comprend les entreprises suivantes occupant plus de 650 travailleurs:

- a) les entreprises de production et de distribution d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'eau chaude;
 - b) les entreprises de production et de première transformation des métaux;
 - c) les entreprises chimiques, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 7, points a), b) et c);
 - d) les entreprises de production de fibres artificielles et synthétiques;
 - e) les entreprises de la fabrication d'ouvrages en métaux;
 - f) les entreprises de la construction de machines et de matériel mécanique;
 - g) les entreprises de la construction d'automobiles et de pièces détachées;
 - h) les entreprises de la construction d'autre matériel de transport;
 - i) les entreprises du bois et du meuble en bois;
 - j) les entreprises du bâtiment et du génie civil.
- 6.1. Le sous-groupe F_1 comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
 - 6.2. Le sous-groupe F_2 comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs.
 - 6.3. Le sous-groupe F_3 comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs.
 - 6.4. Le sous-groupe F_4 comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
 - 6.5. Le sous-groupe F_5 comprend les entreprises du groupe F qui occupent plus que 1.999 travailleurs.
7. Le groupe G comprend les entreprises suivantes occupant plus de 450 travailleurs:
- a) les entreprises de la fabrication de produits chimiques de base;
 - b) les entreprises pétrochimiques et carbochimiques;
 - c) les entreprises de la fabrication d'autres produits chimiques principalement destinés à l'industrie et à l'agriculture.
- 7.1. Le sous-groupe G_1 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 450 et 649 travailleurs.
 - 7.2. Le sous-groupe G_2 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
 - 7.3. Le sous-groupe G_3 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs.
 - 7.4. Le sous-groupe G_4 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs.
 - 7.5. Le sous-groupe G_5 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
 - 7.6. Le sous-groupe G_6 comprend les entreprises du groupe G qui occupent plus que 1.999 travailleurs.

*

ANNEXE II

TEMPS DONT DOIVENT DISPOSER LES TRAVAILLEURS DESIGNES**Fixation du temps minimal moyen que doivent avoir à leur disposition
le ou les travailleurs désignés exprimé en secondes par jour***1. Groupe A:*

Le travailleur désigné doit disposer au moins d'un temps de 70 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

2. Groupe B:

Le travailleur désigné doit disposer au moins d'un temps de 70 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

*3. Groupe C:**3.1. Sous-groupe C₁:*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 50 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.2. Sous-groupe C₂:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 45 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 50 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.3. Sous-groupe C₃:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 40 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 45 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.4. Sous-groupe C₄:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.5. Sous-groupe C₅:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.6. Sous-groupe C₆:

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en

matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.7. Sous-groupe C_7 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

4. Groupe D:

4.1. Sous-groupe D_1 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

4.2. Sous-groupe D_2 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 15 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5. Groupe E:

5.1. Sous-groupe E_1 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5.2. Sous-groupe E_2 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5.3. Sous-groupe E_3 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5.4. Sous-groupe E_4 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6. Groupe F:

6.1. Sous-groupe F_1 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.2. *Sous-groupe F_2 :*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.3. *Sous-groupe F_3 :*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.4. *Sous-groupe F_4 :*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.5. *Sous-groupe F_5 :*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7. *Groupe G:*

7.1. *Sous-groupe G_1 :*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 40 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 45 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.2. *Sous-groupe G_2 :*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.3. *Sous-groupe G_3 :*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.4. *Sous-groupe G_4 :*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.5. *Sous-groupe G_5 :*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.6. Sous-groupe G_6 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

8. Le temps minimal moyen, exprimé en secondes par jour, dont doit disposer le, respectivement les travailleurs désignés, résulte du calcul effectué sur base des paragraphes 1 à 7 ci-dessus.

9. Toutefois lorsque le temps minimal moyen dont doit disposer le, respectivement les travailleurs désignés, résultant des calculs définis aux paragraphes 3, 4, 5, 6 et 7 ci-dessus est inférieur au temps maximal du sous-groupe directement précédent, sous les mêmes considérations concernant le nombre de postes à risques, le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer pour les missions qui leur incombent, d'un temps d'une durée au moins égale à la durée maximale du sous-groupe directement précédent.

10. Le nombre de travailleurs désignés résulte du même temps minimal moyen.

Ce temps minimal moyen est à diviser par le chiffre 60 pour trouver le temps minimal moyen en minutes à prester par le travailleur désigné par jour.

Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 480, l'entreprise doit disposer d'un second travailleur désigné.

Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 960, l'entreprise doit disposer d'un troisième travailleur désigné.

Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 1.440, l'entreprise doit disposer d'un quatrième travailleur désigné.

Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 1.920, l'entreprise doit disposer d'un cinquième travailleur désigné.

*

PRISE DE POSITION DU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI TENANT COMPTE DES AMENDEMENTS

1. HISTORIQUE ET CONSIDERATIONS GENERALES

Par dépêche du 9 décembre 2002, le Premier Ministre a soumis au Président de la Chambre des Députés le projet de règlement grand-ducal concernant l'organisation du service de protection et de prévention (Document parlementaire 5065).

Par dépêche du 11 décembre 2002, le Premier Ministre a soumis au Président de la Chambre des Députés le projet de règlement grand-ducal concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés (Document parlementaire 5069).

Le premier de ces projets de règlement avait pour objet de définir, d'une part l'organisation du service de protection et de prévention d'une entreprise, et d'autre part de fixer les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la charge de travailleur désigné, et de déterminer le temps de travail minimal que doit avoir à sa disposition notamment le travailleur désigné pour l'accomplissement de ses missions.

Le second projet avait 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'agrégation des organismes de formation en la matière et la formation des formateurs.

Comme le Conseil d'Etat 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, le présent projet réunit les deux projets cités plus haut en un seul texte.

Il reste à remarquer, que deux autres projets de règlement grand-ducal portant, l'un, sur 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 et, l'autre, sur la fixation des modalités de formation des travailleurs désignés, avaient dans le passé été soumis pour avis au Conseil d'Etat. Ces projets furent avisés en date du 15 mai 2001 par le Conseil d'Etat (Documents parlementaires Nos 4380 et 4619).

La directive-cadre 89/391/CEE concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, transposée en droit luxembourgeois par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, est à la base habilitante du présent règlement.

L'article 6, paragraphe 1er de la loi modifiée du 17 juin 1994 établit le principe que l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le paragraphe 9 du même article laisse à un règlement grand-ducal le soin de définir les capacités nécessaires des travailleurs désignés ainsi que le nombre suffisant de travailleurs désignés pour prendre en charge les activités de protection et de prévention.

La loi susmentionnée exige la formation des travailleurs désignés et l'organisation de cette formation. Ainsi le paragraphe 4 de l'article 9 de la loi modifiée du 17 juin 1994 établit l'obligation du travailleur désigné de suivre une formation appropriée et de se soumettre périodiquement à une remise à niveau de ses connaissances en matière de sécurité et de santé au travail. Le paragraphe 7 de l'article 9 donne à un règlement grand-ducal le soin de fixer le contenu et les modalités de cette formation ainsi que sa sanction.

Sur vœux répétés du Conseil d'Etat, le présent projet détermine en plus les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement, conformément à l'article 6, paragraphe 8 de la loi modifiée du 17 juin 1994.

En ce qui concerne l'agrément de la formation, le Conseil d'Etat se réfère à son avis du 15 mai 2001 et rappelle que l'introduction d'une limite de temps non prévue par la loi de base pour la validité d'une formation par le biais d'un règlement va à l'encontre de la Constitution. Il devait par conséquent

s'opposer avec force à cette disposition. Lesdites dispositions ont par conséquent été supprimées du présent projet de règlement grand-ducal.

Pour ce qui est du volet relatif à l'agrément des organismes de formation et des formateurs des travailleurs désignés, le Conseil d'Etat émettait encore une fois ses plus grandes réserves. Par conséquent, le Conseil d'Etat s'opposait aux dispositions y relatives figurant au texte dudit projet. Elles risqueraient d'après la Haute Corporation d'encourir la sanction prévue à l'article 95 de la Constitution. Les dispositions y afférentes ont dès lors été supprimées.

Le présent projet ne comporte plus de disposition concernant l'agrément des travailleurs désignés, comme la loi habilitante ne fait nulle part mention d'un tel agrément.

Le présent projet reflète les recommandations du Conseil d'Etat et tient compte d'un grand nombre d'observations des Chambres professionnelles.

*

2. TABLEAU DE CORRESPONDANCE ENTRE LE PREMIER PROJET INITIAL (5065) ET LE PRESENT PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

<i>Article du projet 5065</i>	<i>Article du présent projet</i>
1	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
2	éléments maintenus pour la lisibilité du texte à l'article 1
3	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
4	supprimé, sauf paragraphe 2 (article 3 proposition du Conseil d'Etat) repris au paragraphe 2 de l'article 2
5	supprimé
6	supprimé
7	paragraphe 1 supprimé, paragraphe 2 (article 1 proposition du Conseil d'Etat) intégré dans l'article 2
8	supprimé, sauf paragraphe 5 (article 2 proposition du Conseil d'Etat), intégré dans l'article 3
9	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
10	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
11	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
12	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
13	article 11, paragraphe 4
14	paragraphe 1 supprimé, paragraphe 2 repris à l'article 2 paragraphe 3
15	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
16	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
17	article 13
Annexe I	Annexe I adaptée
Annexe II	Annexe II adaptée
Annexe III	supprimée

*

**3. TABLEAU DE CORRESPONDANCE ENTRE
LE DEUXIEME PROJET INITIAL (5069) ET LE PRESENT
PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL**

<i>Article du projet 5069</i>	<i>Article du présent projet</i>
1	supprimé sur avis du Conseil d'Etat
2	intégré dans l'article 1
3	articles 5 et 6, les dispositions ont été précisées sur demande du Conseil d'Etat
4	article 10 en tenant compte des observations du Conseil d'Etat
5	article 9 en tenant compte des observations du Conseil d'Etat
6	supprimé
7	supprimé
8	supprimé
9	article 4, le Conseil d'Etat faisant renvoi à l'article 2 de sa proposition faite dans le cadre de son avis 4380 ⁴
10	intégré dans l'article 7 en tenant compte des observations du Conseil d'Etat
11	intégré dans l'article 7 en tenant compte des observations du Conseil d'Etat
12	supprimé
13	supprimé
14 (opposition du Conseil d'Etat)	supprimé
15	supprimé
16 (opposition du Conseil d'Etat)	supprimé
17	article 11, les dispositions ont été modifiées en respectant les remarques du Conseil d'Etat
18	supprimé comme demandé par le Conseil d'Etat
19	article 13
Annexe I	Annexe I adaptée
Annexe II	Annexe II adaptée
Annexe III	intégrée partiellement dans l'article 7
Annexe IV	intégrée partiellement dans l'article 6
Annexe V	intégrée partiellement dans l'article 7

*

4. EXAMEN DU TEXTE

ad intitulé:

Suite à la demande du Conseil d'Etat, l'intitulé a été retravaillé dans le but d'éclaircir le champ d'application du projet et de tenir compte de l'objet du texte.

ad article 1er:

Les définitions ont été maintenues pour rendre le règlement grand-ducal plus lisible et plus compréhensible aux administrés. Quant à la définition relative au poste à risque (point 4), la définition y relative figurant dans la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail a été reprise.

ad articles 2 et 3:

Les dispositions de l'article 3 du projet 5069 trop lourdes et complexes de l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers ont été revues notamment dans le cadre de ces deux articles, et des annexes I et II, afin de les assouplir et afin de leur donner plus de flexibilité, ainsi qu'afin de pouvoir distinguer entre entreprises sans postes à risque et entreprises avec postes à risque.

L'article 3 détermine les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il possède des capacités nécessaires, peut lui-même assumer la prise en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement, conformément à l'article 6, paragraphe 8 de la loi modifiée du 17 juin 1994. A l'époque, cette disposition figurait à l'article 8 du projet de règlement grand-ducal concernant l'organisation du service de protection et de prévention (doc. parl. 5065). Ces éléments ont été repris dans le présent texte, en tenant compte de la proposition faite par le Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2005 relatif au projet de règlement grand-ducal susmentionné.

L'article 2 constitue une disposition clé en la matière, car le présent modus de classification permet à l'employeur:

- d'identifier le nombre suffisant de travailleurs désignés pour son entreprise;
- d'identifier les capacités, en fonction de l'activité de l'entreprise, dont un futur travailleur désigné doit disposer.

ad article 4:

Dans son avis du 9 décembre 2003 relatif au document parlementaire 5069, la Haute Corporation renvoie à l'article 2 de son texte proposé dans le cadre de son avis du 15 mai 2001 relatif au projet 4380. Le présent article reprend cette proposition du Conseil d'Etat.

ad article 5:

L'article 5 énumère de manière générale toutes les conditions à vérifier par l'employeur en vue de nommer un travailleur désigné, à savoir:

- la qualification de base minimale en fonction de la taille et de l'activité de l'entreprise;
- l'expérience professionnelle exigée en fonction de la taille et de l'activité de l'entreprise;
- la formation appropriée en fonction de l'activité de l'entreprise.

L'exigence de ces qualités figurait à l'article 3 du projet 5069.

ad article 6:

Suivant les dispositions de l'article 5, le présent article définit la qualification de base exigée pour un certain groupe d'entreprises ainsi que l'expérience professionnelle des travailleurs désignés pour chaque groupe d'entreprises, respectivement sous-groupe d'entreprises. Le présent article correspond à l'article 3 du projet 5069. Les observations du Conseil d'Etat ont été retenues.

En vue des modifications apportées à la structure du texte, les sous-groupes ont également été introduits au présent article. Suivant le vœu du Conseil d'Etat de préciser les dispositions figurant à l'ancien article 3 du projet 5069, le présent article permet une certaine souplesse et une approche pragmatique dans la définition des critères de prérequis de qualification d'un travailleur désigné dans une entreprise.

ad articles 7 et 8:

Les présents articles ont comme objet de définir la formation appropriée. Un cycle de formation à suivre par un futur travailleur désigné se compose d'une formation de base et d'une formation spécifique tenant compte de l'activité de l'entreprise. Comme le Conseil l'Etat le demandait, l'organisation et le contenu des différents cycles de formation s'effectuent sous l'autorité du ministre.

ad articles 9 et 10:

Dans son avis du 9 décembre 2003, le Conseil d'Etat proposait de supprimer la Commission d'examen ainsi que la Commission d'accompagnement. En effet ces deux organes avaient une panoplie de missions non clairement définies à assumer.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers plaident pour un système souple donnant à une commission indépendante la liberté de déterminer les formations en tenant compte des spécificités sectorielles et de la taille des entreprises. Elles peuvent en plus approuver les attributions de la Commission d'examen proposée dans le projet 5069, si cette commission dispose d'une certaine marge de manoeuvre.

En tenant compte de ces positions et afin que le ministre puisse se faire assister dans le champ d'application du présent règlement, deux organes purement consultatifs sont prévus, à savoir:

1. dans le cadre des compétences qui lui incombent par les articles 7 et 8, le ministre peut se faire assister par la Commission consultative d'appréciation relative aux sanctions des formations dispensées aux futurs travailleurs désignés, chargée d'organiser et de surveiller en son nom et sous son autorité les épreuves sanctionnant les différents cycles de formation;
2. dans le cadre des compétences qui lui incombent par l'article 7 concernant l'organisation et la surveillance de la formation, le ministre peut se faire assister par le Comité consultatif relatif à la formation des travailleurs désignés.

Dans tous les cas, l'autorité compétente est le ministre.

ad article 11:

Les modifications aux dispositions transitoires tiennent compte de l'avis du Conseil d'Etat ainsi que des adaptations du présent projet de règlement grand-ducal par rapport au projet antérieur résultant des avis des Chambres professionnelles et du Conseil d'Etat.

ad annexes I et II:

Les annexes I et II reprennent les dispositions concernant le classement des entreprises (Annexe I), respectivement le temps dont doivent disposer les travailleurs désignés, en tenant compte de la proposition du Conseil d'Etat émise dans son avis du 5 juillet 2005 (document parlementaire 5065⁵), mais en apportant une plus grande flexibilité, car tenant encore mieux compte de l'organisation des entreprises et en assouplissant les critères d'application.

5065/09, 5069/09

**N^{os} 5065⁹
5069⁹**

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

**PROJET DE REGLEMENT
GRAND-DUCAL**

- **déterminant le nombre suffisant des travailleurs désignés;**
- **catégorisant les entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné;**
- **relatif aux capacités des travailleurs désignés;**
- **relatif à la formation des travailleurs désignés**

* * *

AVIS DE LA CONFERENCE DES PRESIDENTS

(1.6.2006)

Les projets de règlement grand-ducal ont été déposés le 9 décembre 2002 respectivement le 12 décembre 2002 à la Chambre des Députés par le Ministre aux Relations avec le Parlement à la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi.

Un exposé des motifs-commentaire des articles était joint aux textes des projets de règlement grand-ducal.

Le projet de règlement 5065 avait pour objet de définir, d'une part l'organisation du service de protection et de prévention d'une entreprise, et d'autre part de fixer les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la charge de travailleur désigné, et de déterminer le temps de travail minimal que doit avoir à sa disposition notamment le travailleur désigné pour l'accomplissement de ses missions.

Le projet 5069 avait 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'agrégation des organismes de formation en la matière et la formation des formateurs.

Comme le Conseil d'Etat avait dans le cadre de ses avis des 9 décembre 2003 et 5 juillet 2005 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, le présent projet réunit les deux projets cités plus haut en un seul texte.

La base légale du projet de règlement grand-ducal sous avis est constituée par la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

En outre, la Chambre des Députés a été saisie de l'avis de la Chambre d'Agriculture du 24 février 2003. Cette chambre n'a pas d'observation à formuler.

La Chambre des Députés a encore été saisie de l'avis de la Chambre de Travail du 28 avril 2003, des avis communs de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers du 22 avril 2003, de l'avis de la Chambre des Employés privés du 24 avril 2003. Sous réserve de certaines remarques, ces chambres approuvent le projet de règlement grand-ducal.

Une dépêche du Président de la Chambre des Députés a été envoyée au Premier Ministre en date du 10 novembre 2005. Deux prises de position du ministre du Travail et de l'Emploi des 24 et 29 mai 2006 ainsi qu'un texte coordonné remanié ont été transmis à la Chambre des Députés.

La Conférence des Présidents se prononce à l'unanimité en faveur du projet de règlement grand-ducal tel qu'amendé suite à l'avis du Conseil d'Etat et donne son assentiment.

Luxembourg, le 1er juin 2006

Le Secrétaire général,
Claude FRIESEISEN

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

5065,5069

MEMORIAL

**Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg**

**MEMORIAL**

**Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg**

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 102**14 juin 2006**

S o m m a i r e**TRAVAILLEURS DESIGNES****Règlement grand-ducal du 9 juin 2006**

- déterminant le nombre suffisant des travailleurs désignés;
- catégorisant les entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné;
- relatif aux capacités des travailleurs désignés;
- relatif à la formation des travailleurs désignés. page **1878**