



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de règlement grand-ducal 5069

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 : 12-12-2002

Date de l'avis du Conseil d'État : 09-12-2003

## Liste des documents

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
12-12-2002	Déposé	5069/00	<u>3</u>
24-03-2003	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)	5069/01	<u>24</u>
22-04-2003	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (22.4.2003)	5069/03	<u>27</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>36</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>41</u>
09-12-2003	Avis du Conseil d'Etat (9.12.2003)	5069/05	<u>46</u>
10-11-2005	Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Premier Ministre (10.11.2005)	5065/06, 5069/06	<u>53</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>56</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>72</u>
01-06-2006	Avis de la Conférence des Présidents (01-06-2006)	5065/09, 5069/09	<u>97</u>
31-12-2006	Publié au Mémorial A n°102 en page 1878	5065,5069	<u>100</u>

5069/00

N° 5069

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

---



---

## PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés

\* \* \*

(Dépôt: le 12.12.2002)

### SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (11.12.2002).....	1
2) Texte du projet de règlement grand-ducal.....	2
3) Exposé des motifs.....	18
4) Commentaire des articles.....	18

\*

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

(11.12.2002)

Monsieur le Président,

A la demande de Monsieur le 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.

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 du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue et la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;

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;

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi, de Notre Ministre de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports ainsi que de Notre Ministre de la Santé, et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

### **Chapitre I – *Objet et définitions***

#### **Art. 1er.– *Objet***

Le présent règlement grand-ducal fixe les capacités et aptitudes nécessaires et la formation spécifique relative à l'agrément pour pouvoir exercer la fonction du travailleur désigné.

#### **Art. 2.– *Définitions***

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

„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, paragraphe 1er de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;

„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.

### **Chapitre II – *Conditions d'exercice de la fonction de travailleur désigné***

#### **Art. 3.– *Qualification minimale***

La qualification minimale ainsi que le niveau de formation requis pour exercer la fonction de travailleur désigné dans une entreprise sont fixés en fonction du risque existant et du type de l'entreprise dans laquelle le travailleur désigné exerce sa fonction.

La classification des entreprises en fonction de ces dispositions est arrêtée aux annexes I et II du présent règlement grand-ducal. Le niveau de qualification de base ainsi que l'expérience professionnelle du travailleur désigné sont fixés suivant les tableaux 1 et 2 de l'annexe IV du présent règlement grand-ducal.

Le niveau de formation requis pour la fonction du travailleur désigné d'une entreprise est fixé au tableau de l'annexe V du présent règlement grand-ducal.

### **Chapitre III – *Commission d'accompagnement et Commission d'examen***

#### **Art. 4.– *Commission d'accompagnement***

Il est institué une Commission d'accompagnement ayant les attributions suivantes:

- elle émet un avis sur les demandes en reconnaissance par les autorités luxembourgeoises des diplômes de formation des travailleurs désignés établis par les autorités nationales d'un autre Etat membre de l'Union Européenne;

- elle émet un avis quant à l'équivalence des organismes de formation étrangers;
- elle surveille les conditions d'agrément des organismes de formation et des formateurs tels que décrits aux articles 6 et 7 ci-dessous;
- elle est chargée de l'établissement des programmes des formations et des programmes des examens à suivre par les candidats;
- lorsqu'un formateur tel que décrit à l'article 7 ci-après, présente des insuffisances graves de son propre fait, elle émet un avis sur le retrait du certificat de formateur de travailleurs désignés;
- lorsqu'un travailleur désigné présente des insuffisances graves de son propre fait, elle émet un avis sur le retrait de son agrément.

La Commission d'accompagnement se compose de cinq membres, à savoir:

- un représentant de l'Inspection du travail et des mines;
- un représentant proposé par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- un représentant des organismes de formation agréés;
- un représentant de la Chambre de Commerce et
- un représentant de la Chambre des Métiers.

A chaque membre effectif de la commission est adjoint un membre suppléant appelé à le remplacer en cas d'empêchement.

La Commission d'accompagnement est assistée par un secrétaire, poste assumé par un membre du personnel de l'Inspection du travail et des mines.

Le représentant de l'Inspection du travail et des mines assume la présidence de la Commission d'accompagnement.

Le président, les membres effectifs et les membres suppléants de la Commission d'accompagnement ainsi que le secrétaire sont nommés par le ministre.

La commission délibère valablement si au moins trois membres sont présents. Ses avis et décisions doivent être motivés. Ses décisions sont sans recours.

La Commission d'accompagnement établit son règlement d'ordre interne.

Les membres de la Commission d'accompagnement ne peuvent prendre part à l'émission des avis prévus au premier paragraphe, si un de leurs parents ou alliés jusqu'au quatrième degré en est concerné ou si un salarié de l'entreprise, dont ils font partie, en est concerné.

#### **Art. 5.– Commission d'examen**

Il est institué une Commission d'examen ayant les attributions suivantes:

- elle émet un avis sur l'admissibilité des candidats à l'examen et sur une éventuelle dispense des candidats d'assister aux cours de l'instruction préparatoire;
- elle est chargée de l'évaluation des examens, des épreuves et des tests des candidats;
- elle est chargée de la réception des résultats des examens, des épreuves et des tests qui sont consignés dans un procès-verbal en vue de la délivrance des diplômes.

La Commission d'examen se compose de trois membres, à savoir:

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

A chaque membre effectif de la commission d'examen est adjoint un membre suppléant appelé à le remplacer en cas d'empêchement.

La Commission d'examen est assistée par un secrétaire, poste assumé par un membre du Service de la formation professionnelle.

Le représentant de l'Inspection du travail et des mines assume la présidence de la Commission d'examen.

Les membres de la Commission d'examen doivent tous être distincts des membres de la Commission d'accompagnement.

Le président, les membres effectifs et les membres suppléants de la Commission d'examen ainsi que le secrétaire sont nommés par le ministre.

La commission délibère valablement si au moins deux membres sont présents. Ses avis et décisions doivent être motivés. Ses décisions sont sans recours.

La Commission d'examen établit son règlement d'ordre interne.

Les membres de la Commission d'examen ne peuvent prendre part à l'émission des avis et décisions prévus au premier paragraphe, si un de leurs parents ou alliés jusqu'au quatrième degré en est concerné ou si un salarié de l'entreprise, dont ils font partie, en est concerné.

#### **Chapitre IV – Organismes de formation agréés, Formateurs**

##### **Art. 6.– Organismes de formation agréés**

1. Ne peuvent prétendre à l'agrément que les organismes de formation qui sont conformes au règlement grand-ducal du 30 décembre 1999 pris en exécution de la loi du 22 juin 1999 et ayant pour objet:

- le soutien et le développement de la formation professionnelle continue;
- la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

2. Les formateurs des organismes de formation doivent remplir les conditions requises à l'article 7 du présent règlement grand-ducal.

3. Les organismes de formation des travailleurs désignés sont agréés par le ministre sur base d'un avis émis préalablement par la commission d'accompagnement, agrément délivré pour un ou plusieurs types de formation et pour une période maximale de cinq ans renouvelables.

Des conventions à conclure, le cas échéant, entre le ministre et les organismes de formation déterminent le contenu et l'organisation de ces formations, ainsi que les modalités de contrôle de l'application correcte des dispositions afférentes. La surveillance des programmes de formation spécifiés dans les conventions incombe à la Commission d'accompagnement.

4. Les demandes d'agrément doivent être adressées au ministre sous forme de dossier et doivent comporter obligatoirement les pièces suivantes:

- a) une demande d'agrément précisant le ou les types de formation concernés;
- b) une note indiquant la nature juridique, les statuts, la dénomination et l'adresse du siège social de l'organisme ainsi que les nom et adresse de chacun des administrateurs et membres du personnel de direction;
- c) la liste nominative des personnes auxquelles il sera fait appel pour assurer la formation, à laquelle sont jointes les copies des certificats de formateur mentionnés à l'article 9 du présent règlement grand-ducal;
- d) les programmes détaillés des formations proposées;
- e) s'il y a lieu, les modalités du contrôle de capacité du demandeur;
- f) la liste des moyens techniques et pédagogiques qui seront utilisés;
- g) l'adresse du lieu où est dispensée la formation.

##### 5. Dispositions diverses

- a) Au cours de la période d'agrément, les organismes de formation agréés ne peuvent apporter des modifications à la liste des formateurs qu'ils emploient pour dispenser les formations qu'après en avoir avisé le président de la Commission d'accompagnement. Les organismes de formation agréés sont en outre tenus d'informer le président de la Commission d'accompagnement de tout changement survenant parmi leurs administrateurs ou leur personnel de direction.
- b) L'agrément peut être retiré à tout moment par le ministre sur avis de la Commission d'accompagnement. Il est notamment retiré s'il apparaît que l'organisme agréé ne satisfait pas aux obligations qui lui sont imposées au titre du présent règlement grand-ducal.
- c) Indépendamment des actions de contrôle exercées par la Commission d'accompagnement, le ministre peut, notamment en prévision des renouvellements d'agrément, désigner des personnes

qualifiées aux fins de procéder à une vérification du respect par les organismes des engagements liés à leur agrément.

- d) Il appartient à l'organisme de formation agréé de vérifier le prérequis de qualification et d'expérience professionnelle avant l'admission des candidats.
- e) La liste des organismes de formation agréés ainsi que les retraits sont publiés au Mémorial.
- f) Pour être reconnus comme équivalents par le ministre, les organismes de formation étrangers doivent être reconnus par leurs propres autorités étatiques et doivent avoir obtenu au préalable une autorisation d'établissement conformément à la loi du 22 juin 1999 précitée.

#### **Art. 7.– Formateurs**

1. Toute personne qui veut exercer la fonction de formateur de travailleurs désignés doit être certifiée compétente en matière de sécurité et de santé au travail par le ministre.

2. Nul ne peut exercer la fonction de formateur de futurs travailleurs désignés s'il ne peut justifier d'un niveau de compétence au moins égal à celui exigé dans la matière qu'il enseigne et s'il n'a lui-même préalablement, soit suivi avec succès un stage de formation de formateur en matière de sécurité et de santé au travail, soit eu une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans la matière qu'il enseigne, soit la détention d'un diplôme ou certificat en matière d'enseignement dans les domaines à enseigner.

3. Le formateur ne devra pas utiliser sa charge pour procurer des avantages publicitaires ou commerciaux à soi-même ou à son entreprise.

4. Les demandes d'attestation de compétence doivent être adressées sous forme de dossier au ministre. Le dossier doit comporter obligatoirement les pièces suivantes:

- a) un curriculum vitae actuel de deux pages maximum avec photo;
- b) une copie conforme du ou des diplômes universitaires ou certificats d'études spécialisées en matière de sécurité et de santé au travail;
- c) une attestation(s) concernant l'expérience professionnelle en général et celle en matière de sécurité et/ou de santé au travail en particulier.

5. Après examen, la Commission d'accompagnement soumet au ministre un avis concernant la délivrance du certificat de compétence avec, le cas échéant, une indication de la ou des matière(s) que le formateur est autorisé à enseigner.

6. Le certificat de formateur en matière de sécurité et de santé au travail, sur avis de la Commission d'accompagnement, peut être retiré à tout moment par le ministre et notamment lorsque le formateur présente des insuffisances graves de son propre fait ou en cas de non-respect des stipulations du présent règlement grand-ducal.

7. Le certificat de formateur en matière de sécurité et de santé au travail est renouvelable tous les cinq ans. A cette fin le formateur doit attester de la pratique continue dans le domaine de la sécurité au travail.

### **Chapitre V – Durée, objectifs et contenu de la formation**

#### **Art. 8.– Type de formation**

La formation de travailleur désigné est une formation au sens de l'article premier de la loi du 22 juin 1999 concernant le développement de la formation professionnelle continue.

#### **Art. 9.– Capacités des travailleurs désignés**

Pour pouvoir exercer la fonction de travailleur désigné de manière à satisfaire aux obligations qui lui incombent pour subvenir à ses fonctions telles que définies au règlement grand-ducal du ... concernant l'organisation du service de protection et de prévention, il doit connaître notamment:

- a) la législation, la réglementation et les normes et règles techniques luxembourgeoises en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail;

- b) les procédés techniques utilisés dans l'entreprise où il exerce sa mission;
- c) les modes de travail utilisés dans l'entreprise;
- d) les risques liés aux:
  - procédés techniques utilisés;
  - modes de travail utilisés;
  - utilisation et stockage de produits dangereux;
- e) les mesures et moyens techniques:
  - pour évaluer les risques;
  - pour éliminer ou diminuer les risques;
  - pour protéger les travailleurs contre les risques.

**Art. 10.– Objectifs de la formation**

La formation vise à conférer aux travailleurs désignés les capacités et aptitudes dont ils ont besoin pour subvenir à leurs fonctions fixées aux articles 5, 6 et 10 du règlement grand-ducal du ... concernant l'organisation du service de protection et de prévention.

**Art. 11.– Durée et types des formations**

La formation des travailleurs désignés est organisée en fonction des risques existants et du type d'entreprise dans laquelle le travailleur désigné exerce sa fonction.

Cette formation comprend 3 niveaux, tels que définis à l'annexe V du présent règlement grand-ducal.

I) *Formation pour pouvoir être agréé en tant que travailleur désigné:*

- 1) Formation de niveau D: Formation de base telle que définie au module I de l'annexe III du présent règlement grand-ducal d'une durée de 28 heures au moins et destinée à tous les travailleurs désignés.
- 2) Formation de niveau E: Formation complémentaire telle que définie au module II de l'annexe III du présent règlement grand-ducal. Elle comporte des cours obligatoires et des cours optionnels. La durée minimale des cours obligatoires est fixée en fonction du type de l'entreprise tel que défini à l'annexe II dont le candidat est titulaire de travailleur désigné et est reprise au tableau 3 de l'annexe III. Le candidat doit choisir des modules d'option d'une durée totale d'au moins 10 heures. Pour avoir accès à la formation du niveau E, les candidats doivent avoir passé avec succès la formation du niveau D.
- 3) Formation de niveau F: Formation supplémentaire spécifique telle que définie au module III de l'annexe III du présent règlement grand-ducal d'une durée de 8 heures destinée aux travailleurs désignés responsables de la coordination entre plusieurs sites d'une entreprise et/ou étant responsables dans une entreprise classée au groupe C tel que défini à l'annexe I. Pour avoir accès à la formation du niveau F, les candidats doivent avoir passé avec succès les formations des niveaux D et E.

II. *Formation de recyclage pour la prolongation de l'agrément du travailleur désigné:*

La formation de recyclage a pour but de rappeler au candidat les principales dispositions de sécurité et de santé au travail ainsi que de lui donner une revue des dernières législations et réglementations techniques en la matière.

La durée de formation de recyclage est définie comme suit:

- 4 heures pour le travailleur désigné ayant accompli la formation du niveau D;
- 8 heures pour le travailleur désigné ayant accompli la formation du niveau E;
- 10 heures pour le travailleur désigné ayant accompli la formation du niveau F.

Le programme détaillé est fixé par l'organisme de formation sur avis de la Commission d'accompagnement, de façon à ce que les candidats des niveaux supérieurs aient les mêmes informations que ceux des niveaux subséquents.

## **Chapitre VI – Démarche d'obtention du diplôme de formation comme travailleur désigné**

### **Art. 12.– Réussite/échec à l'examen, Diplôme de formation**

Le diplôme attestant la participation avec succès à la formation est délivré par le ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions, sur vu d'un procès-verbal de la Commission d'examen, à la suite d'un examen tel que mentionné à l'article 11 de la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue.

L'examen porte sur les sujets traités dans le cadre de la formation, tels que repris à l'article 11 du présent règlement grand-ducal.

Il comporte des parties écrites, complétées, le cas échéant, par une ou des parties orales.

La décision prise par la Commission d'examen de réussite à l'examen se fonde sur le bilan de cet examen qui se compose des notes finales de chacune des matières et de la moyenne générale de ces matières.

La moyenne générale est égale à la somme des notes finales des différentes matières, divisée par le nombre de ces matières.

Pour chaque note finale et pour la moyenne générale, les fractions de points sont arrondies à l'unité supérieure.

Est considérée comme note finale suffisante, toute note finale supérieure ou égale à 30 points sur un maximum de 60 points.

A réussi à l'examen, le candidat qui a obtenu une note finale suffisante dans chacune des matières.

A également réussi à l'examen, le candidat qui a obtenu une seule note finale insuffisante mais supérieure ou égale à 24 points, si la moyenne générale est supérieure ou égale à 40 points.

Est autorisé à se soumettre à des épreuves supplémentaires sans obligation d'assister à des cours d'instruction préparatoires, le candidat qui a obtenu une moyenne générale supérieure ou égale à 30 points, et qui a eu au plus deux notes finales insuffisantes.

A échoué le candidat qui a obtenu une moyenne générale inférieure à 30 points ou qui a obtenu plus de deux notes insuffisantes ou qui a obtenu au moins une note insuffisante à l'épreuve supplémentaire.

En cas d'échec, le candidat refusé doit attendre la prochaine session pour se représenter. Pour être réadmis à l'épreuve, le candidat directement refusé doit justifier d'avoir assisté aux cours de l'instruction préparatoire portant sur toutes les matières. Le candidat refusé à la suite de notes insuffisantes obtenues aux épreuves supplémentaires doit justifier d'avoir assisté aux cours correspondant aux matières de ces épreuves.

Après trois échecs totaux ou partiels, le candidat est définitivement éliminé.

### **Art. 13.– Diplômes étrangers**

Le diplôme de formation de travailleur désigné établi par une autorité compétente d'un autre Etat membre de l'Union Européenne est reconnu par le ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions, sur avis de la Commission d'accompagnement, dans les limites des restrictions et conditions de validité qui y sont, le cas échéant, inscrites.

Le détenteur d'un tel diplôme doit toutefois suivre le module I de la formation, telle que décrite à l'annexe III au présent règlement grand-ducal.

Le diplôme attestant la participation avec succès à cette formation est délivré par le ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions, à la suite d'un test de connaissance tel que mentionné à l'article 11 de la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue.

Ce test porte sur les sujets traités dans le cadre de la formation.

Il ne comporte que des parties orales.

La décision prise par la Commission d'examen de réussite au test se fonde sur le bilan du test: Est considérée comme note finale suffisante, toute note finale supérieure ou égale à 30 points sur un maximum de 60 points.

En cas d'échec, le candidat refusé doit attendre la prochaine session pour se représenter. Pour être réadmis à l'épreuve, le candidat refusé doit justifier d'avoir assisté aux cours correspondants aux matières de ces épreuves.

Après trois échecs totaux ou partiels, le candidat est définitivement éliminé.

## **Chapitre VII – Agrément**

### **Art. 14.– Délivrance de l'agrément**

Sur vu du diplôme, attestant la réussite à l'épreuve de fin de formation et considérant les prérequis de qualification, le ministre délivre l'agrément à la personne concernée. Le ministre délivre de même l'agrément au détenteur d'un diplôme étranger reconnu par le ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions, sur vu du diplôme attestant la réussite au test sanctionnant les connaissances du candidat relatives au module I de la formation telle que décrite à l'annexe III au présent règlement grand-ducal.

Ces agréments ont une validité de 5 années.

Sur simple demande des agents de l'Inspection du travail et des mines tout travailleur désigné doit produire son agrément.

### **Art. 15.– Prorogation de l'agrément**

L'agrément de travailleur désigné peut être prorogé par le ministre par termes consécutifs de cinq ans à condition que le titulaire ait participé à un cours complémentaire tel que repris au paragraphe II de l'article 11 ci-avant et qu'il puisse produire un certificat attestant la participation avec succès à cette formation complémentaire.

Cette formation complémentaire est enseignée sous la responsabilité d'un organisme de formation agréé.

Le programme des cours complémentaires porte sur les matières énoncées à l'annexe III du présent règlement grand-ducal.

Le certificat attestant la participation avec succès à cette formation complémentaire est délivré par le ministre ayant la formation professionnelle continue dans ses attributions, à la suite d'un test de connaissance, tel que mentionné à l'article 11 de la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue.

Ce test porte sur les sujets traités dans le cadre de la formation complémentaire.

Il ne comporte que des parties orales.

La décision prise par la Commission d'examen de réussite au test se fonde sur le bilan du test: Est considérée comme note finale suffisante, toute note finale supérieure ou égale à 30 points sur un maximum de 60 points.

En cas d'échec, le candidat refusé doit attendre la prochaine session pour se représenter. Pour être réadmis à l'épreuve, le candidat refusé doit justifier d'avoir assisté aux cours correspondant aux matières de ces épreuves.

Après trois échecs totaux ou partiels, le candidat est définitivement éliminé.

### **Art. 16.– Retrait de l'agrément**

Le travailleur désigné qui en matière de sécurité et santé présente des insuffisances graves résultant de son propre fait, peut se voir retirer son agrément par le ministre, sur avis motivé de la Commission d'accompagnement.

La Commission d'accompagnement prévue à l'article 4 est chargée de l'instruction des dossiers en cause. Elle a pour mission d'entendre l'intéressé et d'émettre un avis motivé dans les 90 jours ouvrables de sa saisie.

Les décisions du ministre en matière de retrait de l'agrément ou de refus d'octroi ou de renouvellement de cet agrément interviennent suivant les modalités et dans les formes prévues par le règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes.

**Chapitre VIII – Dispositions transitoires et finales****Art. 17.– Dispositions transitoires**

Cinq ans après la publication du présent règlement grand-ducal, toute personne qui exerce la fonction de travailleur désigné doit détenir un diplôme de formation qui constitue, sauf éléments contraires, la preuve écrite des capacités et aptitudes à la charge du travailleur désigné dans la société qui l'emploie.

**Art. 18.– Annexes**

Les annexes I à V font partie intégrante du présent règlement grand-ducal.

**Art. 19.– Exécution**

Notre Ministre du Travail et de l'Emploi, notre Ministre de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports ainsi que 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 l'Education Nationale,  
de la Formation Professionnelle et des Sports,*

Anne BRASSEUR

*Le Ministre de la Santé,*

Carlo WAGNER

\*

## ANNEXE I

**Groupement des entreprises suivant les risques  
auxquels sont exposés les travailleurs***Groupe A*

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

- A1: occupant moins de 10 travailleurs et ne comportant pas de postes à risques;
- A2: occupant entre 10 et 50 travailleurs et ne comportant pas de postes à risques;
- A3: occupant entre 51 et 200 travailleurs et ne comportant pas de postes à risques;
- A4: occupant plus de 200 travailleurs et ne comportant pas de postes à risques.

*Groupe B*

Les entreprises ou secteurs d'entreprises occupant au moins 10 travailleurs et comportant des postes à risque:

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

*Groupe C*

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

- 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

**Regroupement des entreprises par type et activité**

Les entreprises sont classifiées suivant les groupes suivants:

*Groupe 1:*

Les entreprises purement administratives ne comportant pas de postes à risque, comme notamment:

- banques, assurances classification: 1.1
- fiduciaires classification: 1.2
- call-center 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 m<sup>2</sup>) classification: 2.2
- grands magasins (> 300 m<sup>2</sup>) 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: 5.1
- chaîne de petits magasins classification: 5.2
- entreprises réparties sur plusieurs agences classification: 5.3

*Groupe 6:*

Les entreprises avec des installations fixes et des lieux de travail fixes sans changement permanent des installations:

- industries avec des lignes de fabrication fixes classification: 6.1
- ateliers de production avec un parc de machines fixes classification: 6.2
- garages de réparations de voitures classification: 6.3

*Groupe 7:*

Les entreprises occupant du personnel soumis à des changements de tâche permanents:

- ateliers de fabrication de toutes sortes non automatisées avec production en série classification: 7.1
- ateliers de fabrication de toutes sortes non automatisées et sans production en série (ébénistes, chaudronniers etc.) classification: 7.2

*Groupe 8:*

Les entreprises à chantiers temporaires et mobiles comme notamment:

- installateurs, électriciens, carreleurs, peintres (intérieur) classification: 8.1
- entrepreneurs, façadiers, couvreurs, carreleurs, peintres (extérieur) classification: 8.2

## ANNEXE III

**Contenu des formations définies conformément à l'article 11  
du présent règlement**

Les formations sont subdivisées en 3 modules traitant chacun un sujet spécifique de la protection et de la prévention des travailleurs sur leurs lieux de travail:

- I. Cadre légal, administratif et réglementaire,
- II. L'analyse des risques et les méthodes de prévention des risques,
- III. Les risques spécifiques soumis à des législations spéciales.

La Commission d'accompagnement établit les programmes de formation correspondant à chacun des 3 niveaux de compétences définis à l'article 11 du présent règlement grand-ducal.

*Module I: module de base: Cadre légal, administratif et réglementaire*

Le module I est de nature générale; il doit être suivi par tous les candidats et comporte 28 heures. Aucune dispense ne peut être accordée pour ce module de formation.

Ce module sert à enseigner les objectifs généraux de formation, le cadre légal et réglementaire de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

Le contenu du module ainsi que la durée sont fixés au tableau 1:

*Tableau 1*

<i>No</i>	<i>Module</i>	<i>nombre d'heures</i>
I 1	Présentation des textes légaux relatifs à: – la sécurité au travail; – les installations et équipements de travail; – les produits dangereux; – les établissements dangereux; – les prescriptions de l'Inspection du Travail et des Mines; – les prescriptions de l'Association d'Assurance contre les Accidents.	12
I 2	La responsabilité et la mission: – de l'employeur; – du service de protection et de prévention; – du travailleur désigné; – du service de santé au travail; – des médecins du travail.	7
I 3	Les accidents de travail: – obligations administratives; – conséquences juridiques; – conséquences financières; – conséquences humaines; Les maladies professionnelles.	2
I 4	Fonction et structure des différents documents concernant: – les contrôles réglementaires des installations; – les procédures et consignes de sécurité; – les rapports de visites.	2

<i>No</i>	<i>Module</i>	<i>nombre d'heures</i>
I 5	Fonction et structure des différents documents concernant: – les contrôles réglementaires des installations; – les procédures et consignes de sécurité; – les rapports de visites.	2
I 6	La gestion de la sécurité au sein de l'entreprise	2
I 7	Information par Internet	1
<b>Total des heures:</b>		<b>28</b>

*Module II: Formation complémentaire: Analyse et la prévention des risques professionnels*

Ce module sert à enseigner les différentes méthodes de travail, les risques qui peuvent en découler et les mesures de protection à mettre en place. Il apprend à identifier et à évaluer les risques liés aux opérations de fabrication tels que notamment les risques généraux auxquels sont exposées les entreprises, les risques résultant de la présence simultanée de plusieurs procédés de travail, d'entretien et de maintenance.

Le module II est subdivisé en 2 parties:

*II 1 Généralités*

Cette partie est obligatoire pour tous les candidats du module II et comporte 46 heures: Le contenu est déterminé au tableau 2 ci-après:

*Tableau 2*

<i>No</i>	<i>Module</i>	<i>nombre d'heures</i>
II.1.1	plan d'urgence et d'évacuation	2
	accidents de travail organisation des secours arbre des causes analyse de l'accident que faire après un accident?	8
II.1.2	maladies professionnelles	2
II.1.3	méthodes d'analyse des risques	4
II.1.4	mesures de prévention et de protection	4
II.1.5	procédures et moyens de consignation	4
II.1.6	méthodes d'organisation sécuritaires	4
II.1.7	promotion du comportement sécuritaire	4
II.1.8	circulation et déplacement de personnes	2
II.1.9	environnement des postes de travail	2
II.1.10	utilisation de produits dangereux et risque chimique	8
II.1.11	développement et mise en place de procédures de travail spécifiques et de consignes de sécurité relatives à l'exploitation et la maintenance	2
<b>Total des heures:</b>		<b>46</b>

## II 2 Risques liés aux types d'entreprises

La partie 2 du module II est composée de modules de formation qui sont à suivre par les candidats devant exercer leur fonction dans les différents types d'entreprises tels que définis à l'annexe II du présent règlement grand-ducal. Les candidats doivent suivre les modules obligatoires prévus pour leur secteur et peuvent faire leur choix pour les modules de formation en fonction de l'entreprise où ils exercent la fonction de travailleur désigné. Les modules de formation à choisir sont définis au tableau repris ci-dessous.

Le choix des modules d'option est à déterminer avant la fin des cours du module I et est à approuver par la Commission d'accompagnement.

La durée totale des modules d'option est d'au moins 10 heures.

Tableau 3 – Modules de formation

No	Module	nombre d'heures	obligatoire pour les entreprises du type	optionnel pour les entreprises du type
II.2.1	sécurité lors d'opérations d'oxycoupage et de soudage	4		6, 7, 8
II.2.2	travail de bureau: ergonomie et lieux de travail	2	1, 2, 3, 5	6, 7, 8
II.2.3	industrie: aspects d'ergonomie sur le lieu de travail	4	4, 6, 7	
II.2.4	travail sur écran	2	1	toutes
II.2.5	sécurité des bâtiments incendie installations techniques	4	1, 2, 3, 5	6, 7, 8
II.2.6	levage: manutention manuelle	2	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8	4
II.2.7	levage: installations de levage et de manutention	2	6, 7, 8	
II.2.8	levage: élingues	2	6, 7, 8	
II.2.9	stockage	2	2, 3, 5, 6, 7	8
II.2.10	travaux en hauteur ou effectués simultanément sur plusieurs niveaux	2	8	6, 7
II.2.11	utilisation d'énergie et de fluides	2	2, 3, 5, 6, 7	8
II.2.12	machines et installations ainsi que les équipements de travail	8	6, 7, 8	
II.2.13	chantiers temporaires et mobiles	8	8	6, 7
II.2.14	grues de chantier	2	8	
II.2.15	échafaudages	2	6, 7, 8	
II.2.16	installations de chantiers	2	8	6, 7
II.2.17	amiante	2	8	
II.2.18	élimination des déchets	2	1, 3, 6, 7, 8	2, 4, 5
II.2.19	circulation et déplacement de véhicules et engins de chantier	2	8	toutes
II.2.20	bruit	4	6, 7, 8	toutes
II.2.21	poussières	2	6, 7, 8	
II.2.22	rayonnement et dangers liés à des agents physiques	2		toutes
II.2.23	risques liés aux agents biologiques	4	3, 4	toutes
II.2.24	risques dus aux installations électriques	2		toutes

<i>No</i>	<i>Module</i>	<i>nombre d'heures</i>	<i>obligatoire pour les entreprises du type</i>	<i>optionnel pour les entreprises du type</i>
II.2.25	équipements de protection individuels	4	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	
II.2.26	Modification d'installations en vue d'améliorer la sécurité et de diminuer les risques	2		toutes
II.2.27	moyens de protection collectifs			toutes
II.2.28	organisation-coordination entre unités d'exploitation	2	5	
II.2.29	stress management	4	1	toutes
II.2.30	harcèlement sexuel et moral	2		toutes
II.2.31	sources d'information (Internet, CD-Rom)	2		toutes
II.2.32	autres cours spécifiques à déterminer selon besoin par la Commission d'accompagnement			

*Module III: formation spécifique: La prévention et la gestion de risques spécifiques*

*Tableau 4*

<i>No</i>	<i>Module</i>	<i>nombre d'heures</i>
III.1	Les différentes législations en vigueur pour les risques des entreprises figurant dans le groupe C à l'annexe I	2
III.2	Techniques de gérance et de contrôle des installations	2
III.3	Mise en place de procédures de sécurité	2
III.4	Coordination entre différents sites en matière de protection et de prévention	2
<b>Total des heures:</b>		<b>8</b>

Le futur travailleur désigné devra être capable d'anticiper les situations à risque qui pourraient résulter des choix techniques et organisationnels ainsi que des contraintes du voisinage.

Il doit être capable de communiquer ses idées et d'inciter l'employeur à prendre en compte les techniques les moins dangereuses.

Il doit définir les mesures de prévention qui devront figurer dans les documents y relatifs.

\*

## ANNEXE IV

**Qualification de base pour la formation de travailleur désigné**

Toutes les qualifications requises doivent figurer parmi le domaine principal d'activité de l'entreprise.

On distingue 4 niveaux de qualification de base suivant le tableau 1 ci-après:

Tableau 1

	<i>qualification de base</i>	<i>expérience professionnelle dans le domaine d'activité de l'entreprise</i>
Niveau 0	aucune qualification n'est requise	1 année
Niveau 1	brevet de maîtrise ou CATP, diplôme de fin d'études secondaires	2 années
Niveau 2	ingénieur technicien, ingénieur industriel	3 années
Niveau 3	diplôme de fin d'études universitaires ou supérieures, ingénieur, chimiste, physicien, médecin ou autre formation de nature scientifique	3 années

Le niveau de qualification du travailleur désigné est fixé au tableau 2 ci-après en fonction des risques et de la complexité de l'entreprise dans laquelle il occupe le poste de travailleur désigné:

Tableau 2

<i>Niveau de la qualification de base des travailleurs désignés</i>								
	<i>type d'entreprise suivant l'annexe II RGD concernant l'organisation du service de prévention et de protection</i>							
Groupe d'entreprise suivant l'annexe I	1	2	3	4	5	6	7	8
Groupes A1 et A2	0	0	0	0	0	1	–	–
Groupes A3	1	1	1	1	1	1	–	–
Groupes A4	2	2	2	2	2	2	–	–
Groupes B1 et B2	1	1	1	1	1	1	2	1
Groupes B3	–	–	1	1	1	2	3	2
Groupes B4	–	–	2	2	2	3	3	3
Groupes C	–	–	–	–	–	3	3	–

\*

## ANNEXE V

**Niveaux de formation**

La formation dans le domaine de la sécurité comprend 3 niveaux de formation:

Niveau D: formation de base

Niveau E: formation de base plus formation complémentaire

Niveau F: formation de base plus formation complémentaire et formation supplémentaire

Le niveau de formation du travailleur désigné est fixé au tableau ci-après en fonction du type d'entreprise et des risques existants dans l'entreprise dans laquelle il exerce la fonction de travailleur désigné:

<i>Niveau de la formation spécifique des travailleurs désignés</i>								
	<i>type d'entreprise suivant l'annexe II RGD concernant l'organisation du service de prévention et de protection</i>							
Groupe d'entreprise suivant l'annexe I	1	2	3	4	5	6	7	8
Groupes A1 et A2	D	D	D	D	D	D	–	–
Groupes A3	D	D	D	D	D	D	–	–
Groupes A4	E	E	E	E	E	E	–	–
Groupes B1 et B2	E	E	E	E	E	E	E	E
Groupes B3	–	–	E	E	E	E	E	E
Groupes B4	–	–	E	E	E	E	E	E
Groupes C	F	F	F	F	F	F	F	F

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

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.

Le présent projet de règlement grand-ducal a comme objet de définir 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 ainsi que de réglementer l'agrégation des organismes de formation en la matière.

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *ad article 3: Qualification minimale*

Le présent article définit les qualifications minimales c'est-à-dire le niveau de qualification ainsi que l'expérience professionnelle du travailleur désigné nécessaire pour un bon accomplissement de sa fonction.

### *ad article 4: Commission d'accompagnement*

Pour bien encadrer et surveiller les conditions d'agrément des organismes de formation et des formateurs en matière du coordinateur sécurité et santé est institué une commission d'accompagnement. Le présent article procède à la définition des missions, du fonctionnement et à la composition de ladite commission.

### *ad article 5: Commission d'examen*

Le présent article procède à la définition des missions, du fonctionnement et à la composition de la commission d'examen évaluant les épreuves de connaissance des candidats travailleurs désignés.

### *ad article 6: Organismes de formation*

L'article 6 s'attache aux organismes de formation compétents en matière de sécurité et de santé, tant au niveau de l'agrément ministériel préalable desdites personnes morales, qu'à celui des obligations et prérogatives réservées aux organismes en cause.

Dans le présent projet, les organismes de formation, afin d'être agréés, doivent employer des personnes ayant des connaissances et qualifications suffisantes et nécessaires pour former les coordinateurs en matière de sécurité et de santé.

### *ad article 7: Formateurs*

L'article 7 définit les qualités académiques et didactiques prérequis pour les personnes physiques ayant vocation à former pour le compte des organismes préqualifiés les travailleurs désignés.

### *ad article 8: types de formation*

Le présent article définit la formation du travailleur désigné en matière de sécurité et de santé au sens de l'article premier de la loi du 22 juin 1999 concernant le développement de la formation professionnelle continue.

### *ad articles 9 et 10: Capacités des travailleurs désignés et Objectifs de la formation*

Les présents articles décrivent la teneur programmatique des cours de formation des candidats travailleurs désignés, afin qu'ils puissent satisfaire aux obligations qui leur incombent. En ce qui

concerne les présents articles les avis de plusieurs acteurs nationaux et communautaires ont été pris en considération.

*ad article 11: Durée et types de formation*

Le présent article répartit la formation en matière de travailleur désigné sur trois niveaux différents, ceci sur base de l'envergure de l'entreprise, de l'activité de l'entreprise et des risques présents dans l'entreprise.

En deuxième lieu le présent article définit la formation de recyclage pour la prolongation de l'agrément du travailleur désigné.

*ad article 12: Réussite/échec à l'examen, Diplôme de formation*

Le présent article décrit les modalités attestant les connaissances du candidat, suite à sa formation de travailleur désigné en matière de sécurité et de santé.

*ad article 13: Diplômes étrangers*

Le présent article décrit les modalités donnant une équivalence à un diplôme étranger en matière de sécurité et de santé.

*ad article 14: Délivrance de l'agrément*

Le présent article décrit les modalités d'agrément des travailleurs désignés par le Ministre du Travail et de l'Emploi.

*ad article 17: Prorogation du diplôme*

Le présent article reprend l'esprit de soutien et de développement de la formation professionnelle continue fixée par la loi du 22 juin 1999 ayant comme objet l'adaptation de la qualification du travailleur et du chef d'entreprise par la mise à niveau de leurs compétences aux techniques et technologies d'organisation, de production ou de commercialisation.

*ad article 16: Retrait de l'agrément*

Le présent article fixe les conditions et les modalités respectives selon lesquelles un agrément peut être retiré.

*ad articles 17 et 19: Dispositions transitoires et Exécution*

Ces deux articles traitent des dispositions transitoires en vigueur, ainsi que des ministres des ressorts qui veilleront à l'exécution du règlement grand-ducal.

*ad Annexes:*

Afin de ne pas trop alourdir le texte législatif, les tableaux définissant les types d'entreprises, la qualification de base des travailleurs désignés, les niveaux de formation et le contenu de la formation, ont été élaborés dans les annexes.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5069/01

**N° 5069<sup>1</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2002-2003

---

**PROJET DE REGLEMENT  
GRAND-DUCAL**

concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés

\* \* \*

**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 projet de règlement a pour objet de définir les capacités et aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la fonction de travailleurs désignés et de définir la formation et l'agrément des travailleurs désignés ainsi que de réglementer l'agrément des organismes de formation en la matière. Le travailleur désigné s'occupe des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

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

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

*Le Secrétaire,*

Robert LEY

*Le Président,*

Marco GAASCH

Service Central des Imprimés de l'Etat

5069/03

**N° 5069<sup>3</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2002-2003

---

---

**PROJET DE REGLEMENT  
GRAND-DUCAL****concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés**

\* \* \*

**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.

\*

L'objet du présent projet de règlement grand-ducal est de fixer les capacités et les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la fonction de travailleur désigné et de définir la formation et l'agrément des travailleurs désignés. Par ailleurs, il vise à régler les questions concernant l'agrément des organismes de formation et des formateurs en matière de sécurité et de santé au travail.

La base légale du présent projet de règlement grand-ducal se trouve à l'article 6, paragraphe 9, et à l'article 9, paragraphe 7, de la loi modifiée 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.

L'article 6, paragraphe 9, dispose qu'un règlement grand-ducal doit définir les capacités et aptitudes nécessaires des travailleurs désignés, ainsi que leur nombre suffisant pour prendre en charge les activités de protection et de prévention.

L'article 9, paragraphe 7, dispose qu'un règlement grand-ducal doit fixer le contenu et les modalités des formations des travailleurs désignés, ainsi que la sanction de ces formations.

Le règlement grand-ducal afférent est à prendre sur avis obligatoire du Conseil d'Etat et avec l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des Députés.

\*

**1. ANTECEDENTS**

Le texte sous avis est déjà à sa troisième mouture, alors que deux projets de règlement grand-ducal antérieurs avaient déjà prévu de traiter le sujet des capacités et aptitudes des travailleurs désignés, ainsi que les modalités de formation des travailleurs désignés, sans aboutir pour autant.

Au mois de novembre 1997 a été déposé à la Chambre des Députés le projet de règlement grand-ducal concernant la fixation de la base de calcul permettant de déterminer le nombre suffisant de travailleurs désignés. Ce projet a été commenté par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers dans leur avis commun du 9 mars 1998.

Au mois de décembre 1999 a été déposé à la Chambre des Députés le projet de règlement grand-ducal concernant la fixation des modalités de formation des travailleurs désignés. Ce projet a été commenté par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers dans leur avis commun du 9 octobre 2000.

Dans son avis du 15 mai 2001, le Conseil d'Etat avait estimé que les deux projets précités faisaient double emploi et avait proposé de réunir les dispositions utiles dans un seul texte intitulé „Projet de règlement grand-ducal concernant 1. la fixation des capacités et aptitudes des travailleurs désignés ainsi que l'organisation et le contenu de leur formation; 2. la détermination du nombre suffisant de travailleurs désignés“.

Ainsi, les auteurs du présent projet de règlement grand-ducal n'ont pas suivi le Conseil d'Etat et ont préféré présenter un nouveau texte se limitant à fixer les capacités et les aptitudes nécessaires et la formation spécifique relative à l'agrément pour pouvoir exercer la fonction du travailleur désigné. Un deuxième projet de règlement grand-ducal devrait ainsi déterminer le nombre suffisant de travailleurs désignés.

En l'absence d'un cadre réglementaire concernant la formation des travailleurs désignés dans le passé, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers avaient coordonné et organisé différentes formations-pilotes pour travailleurs désignés en matière de sécurité et de santé au lieu de travail. L'objectif des projets-pilotes avait été notamment de déterminer le contenu et le volume des aptitudes et capacités dont doit faire preuve le travailleur en question, tout en tenant compte des spécificités du secteur ou de l'entreprise.

Les partenaires de la Chambre de Commerce ont été l'Association pour la Santé au Travail du Secteur Financier (ASTF) et l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) pour ce qui est du secteur financier ainsi que le Service de Santé au Travail de l'Industrie (S.T.I.), l'Inspection du Travail des Mines et l'Université de Liège pour ce qui est du secteur industriel.

Les partenaires de la Chambre des Métiers ont été l'ITM, l'Association d'assurance contre les accidents ainsi que la Direction de la santé – Division de la santé au travail pour ce qui est du secteur de l'artisanat.

Sur base de ces expériences, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers organisent aujourd'hui des cours pour travailleurs désignés en matière de sécurité et de santé au lieu de travail, et ceci à la satisfaction générale de tous les acteurs impliqués.

Voici un relevé des diplômes sanctionnant la réussite des cours de formation pour travailleurs désignés en matière de sécurité et de santé au travail dispensés par la Chambre de Commerce et l'ASTF.

<i>Année</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>Total</i>
Réussites	79	118	134	94	112	86	623

La répartition sectorielle des formations dispensées par la Chambre de Commerce et l'ASTF se présente de la manière suivante: secteur financier (25%); secteur de la construction (19%); secteur de l'industrie (35%); secteur des services (21%).

Quant à la Chambre des Métiers, elle avait organisé des formations pour travailleurs désignés en matière de sécurité et de santé au travail en 1998 et en 1999. En 1998, 33 personnes avaient réussi la formation afférente dans le secteur de la construction, alors qu'en 1999, 24 personnes avaient obtenu un diplôme pour la formation afférente dans la branche „parachèvement“ et 24 personnes avaient réussi la formation dans la branche „mécanique“.

\*

## 2. CONSIDERATIONS GENERALES

De prime abord, les deux chambres voudraient faire une remarque concernant la forme du projet de règlement grand-ducal.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se rallient à l'avis du Conseil d'Etat du 15 février 2001 en demandant de réunir les dispositions concernant les capacités et aptitudes, la formation, l'agrément des formateurs, ainsi que la détermination du nombre suffisant de travailleurs désignés dans un seul projet de règlement grand-ducal.

L'intitulé actuel du projet est trop restrictif dans le sens qu'il se réfère uniquement à la formation et à l'agrément des travailleurs désignés, alors qu'il devrait mentionner également les capacités et les aptitudes des travailleurs désignés, et pour être complet, la détermination du nombre suffisant de travailleurs désignés.

En ce qui concerne le fond du projet de règlement grand-ducal, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que l'application des dispositions concernant la fixation des modalités de formation des travailleurs désignés doit reposer sur une approche flexible en vue de permettre aux entreprises de réaliser une valeur ajoutée dans les procédures et l'organisation du travail et une promotion efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs au lieu de travail.

Au sujet de la formation, il est important d'adopter une approche sectorielle, en tenant compte des particularités sectorielles et des risques inhérents à chaque activité professionnelle.

L'approche retenue par les auteurs du présent projet de règlement grand-ducal, qui consiste à fixer de manière rigide le contenu et la durée des formations suivant différentes classifications des entreprises, ne peut donner satisfaction aux deux chambres professionnelles. Dans leur avis commun du 9 octobre 2000, elles avaient déjà plaidé 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.

En ce sens, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent avec satisfaction que les auteurs du projet de règlement grand-ducal prévoient l'institution d'une Commission d'accompagnement. Toutefois, elles regrettent que cette commission n'a guère de marge de manœuvre pour l'organisation des formations puisque le texte sous avis établit un carcan rigide dans ses annexes, qui par ailleurs prévoit une durée de formation trop importante, notamment pour les entreprises de taille plus petite.

Dans le cadre du présent avis, les deux chambres plaident pour une approche souple par voie de conventions qui permet de tenir compte des besoins spécifiques par secteur économique en matière de sécurité et de santé et de l'évolution future en la matière. Le système conventionnel afférent serait ainsi à mettre en place et à suivre, en concertation avec l'ITM, par la Commission d'accompagnement composé de représentants des organisations professionnelles et des organismes agréés.

Comme les deux chambres plaident pour une approche flexible basée sur un système conventionnel, elles s'opposent à la durée élevée prévue par le texte qui peut atteindre jusqu'à 130 heures selon le type ou le groupe d'entreprise. La durée proposée par les auteurs du présent projet est le plus souvent exagérée compte tenu des matières limitées devant être couvertes par une formation de sécurité et de santé dans certaines branches d'activités ou s'appliquant à certaines professions ou à certains métiers.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent l'introduction d'une formation minimale de base, d'une formation complémentaire et d'une formation supplémentaire, avec une durée minimale et une durée maximale obligatoire. Excepté pour les entreprises sans postes à risque et comptant moins que 15 salariés, les deux chambres demandent une durée minimale pour les formations de 8 heures et une durée maximale de 60 heures. Si besoin en est, des formations spécifiques peuvent s'ajouter, sur une base volontaire, à la formation de durée maximale.

Plutôt que de recourir au système compliqué prévu dans les annexes du présent projet, les deux chambres proposent par la suite un modèle plus simple afin de fixer la durée de la formation suivant l'appartenance des entreprises aux secteurs d'activité et selon leur taille.

\*

### 3. MODELE PROPOSE RELATIF A LA DUREE ET AU CONTENU DES FORMATIONS DE TRAVAILLEURS DESIGNES

La détermination de la durée des formations selon le secteur d'activité et selon la taille des entreprises devrait servir de base aux conventions précitées, sans faire partie du présent projet de règlement grand-ducal. Ce dernier devrait se limiter à retenir le principe de conventions à conclure entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et les organismes de formation.

Par la suite, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers vont décrire plus en détail ce système de classification sur lequel devraient s'appuyer les conventions. Il s'agit en premier lieu de distinguer entre les entreprises sans postes à risque et les entreprises avec postes à risque.

Pour les entreprises sans poste à risque et comptant moins de 15 salariés, les deux chambres proposent la communication d'un guide pratique en matière de sécurité et de santé au travail. En effet, pour ces entreprises, il n'y a pas lieu de prévoir une formation spécifique de travailleur désigné, vu l'absence de risque d'accident de travail.

Pour les autres entreprises, la présence de postes à risque et/ou le nombre de travailleurs justifie que les travailleurs désignés participent à des cours de formation, dont la durée et le contenu sont échelonnés selon la taille et les spécificités sectorielles.

Les deux chambres professionnelles proposent de fixer la durée et le contenu minimal des formations comme suit.

*Durée de la formation  
(Entreprise à faible probabilité de postes à risque)*

< 15 salariés	Communication d'un guide pratique en matière de sécurité et de santé au travail
15-50 salariés	8 heures
> 51 salariés	24 heures

*Durée de la formation  
(Entreprise à forte probabilité de postes à risque)*

< 15 salariés	24 heures
15-50 salariés	32 heures
> 51 salariés	60 heures

La formation de 8 heures comprend un module de base avec une description sommaire des bases légales et de l'organisation en matière de la sécurité et de la santé au travail au Luxembourg.

La formation de 24 heures comprend, à côté du module de base de 8 heures prédécrit, un cours sur l'évaluation des risques d'une durée de 8 heures. Ce cours comporte un inventaire des risques et des mesures de prévention, ainsi que l'analyse et les statistiques des accidents de travail. Finalement, la formation comprend également des modules à option d'une durée de 8 heures, spécifiques au secteur d'activité ou à la branche dont fait partie l'entreprise.

La formation de 32 heures est identique à celle de 24 heures, sauf pour ce qui est des modules à option, pour lesquels les deux chambres proposent une durée de 16 heures.

La formation de 60 heures est également identique à celle de 24 heures, sauf pour ce qui est des modules à option, pour lesquels les deux chambres proposent une durée de 44 heures. Le contenu de ces modules à option serait à comparer à celui des formations dispensées par la Chambre de Commerce et par la Chambre des Métiers.

Les tableaux qui suivent permettent d'estimer le nombre d'entreprises concernées par les différents types et durées de formation proposés par les deux chambres professionnelles. Ces tableaux devraient également permettre d'évaluer le volume des cours à organiser, ainsi que le coût afférent incombant au budget de l'Etat.

*Secteurs NACE à faible probabilité de postes à risque –  
Nombre d'entreprises concernées par taille*

<i>Nace</i>	<i>Activité</i>	<i>&lt; 15 salariés</i>	<i>15-50 salariés</i>	<i>&gt; 51 salariés</i>	<i>Total</i>
51	Commerce de gros et intermédiaire du commerce	1.389	141	48	1.578
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	1.647	140	46	1.833
55	Hôtels et restaurants	1.538	111	23	1.672
65	Intermédiation financière	674	67	75	816
66	Assurance	72	28	13	113
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	296	43	23	362
70	Activités immobilières	571	18	1	590
71	Location sans opérateur	101	12	2	115
72	Activités informatiques	365	57	17	439
73	Recherche et développement	7	2	7	16
74	Services fournis principalement aux entreprises	1.755	160	92	2.007
80	Education	75	14	6	95
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	236	18	6	260
93	Services personnels	477	17	4	498
<b>Totaux</b>		<b>9.203</b>	<b>828</b>	<b>363</b>	<b>10.394</b>

Source: Statec – Fichier employeurs sécurité sociale

*Secteur NACE à forte probabilité de postes à risque –  
Nombre d'entreprises concernées par taille*

<i>Nace</i>	<i>Activité</i>	<i>&lt; 15 salariés</i>	<i>15-50 salariés</i>	<i>&gt; 51 salariés</i>	<i>Total</i>
01	Agriculture, chasse, services annexes	279	2	0	281
14	Autres industries extractives	4	3	2	9
15+16	Industries alimentaires + Industrie du tabac	125	25	22	172
17	Industrie textile	22	2	2	26
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	8	8	1	17
21+22	Industrie du papier et du carton	89	18	10	117
24	Industrie chimique	2	5	6	13
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	7	5	10	22
26	Fabrication de produits minéraux non métalliques	22	8	12	42
27	Métallurgie	4	1	9	14
28	Travail des métaux	90	53	17	160
29	Fabrication de machines et équipements	15	13	12	40
30+31 +32	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique + fabrication de machines et appareils électriques + fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	46	10	8	64
34+35	Industrie automobile + Fabrication d'autres matériaux de transport	5	3	3	11
36	Fabrication de meubles, industries diverses	60	5	2	67

<i>Nace</i>	<i>Activité</i>	<i>&lt; 15 salariés</i>	<i>15-50 salariés</i>	<i>&gt; 51 salariés</i>	<i>Total</i>
40	Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur	7	8	3	18
45	Construction	1.073	377	122	1.572
50	Commerce et réparation automobile	477	84	23	584
60	Transports terrestres	289	96	48	433
61	Transports par eau	141	12	8	161
62	Transports aériens	5	1	3	9
63	Services auxiliaires des transports	139	23	12	174
64	Postes et télécommunications	37	13	11	61
85	Santé et action sociale	894	67	54	1.015
90	Assainissement, voirie et gestion déchets	16	10	2	28
<b>Totaux</b>		<b>3.856</b>	<b>852</b>	<b>402</b>	<b>5.110</b>

Source: Statec – Fichier employeurs sécurité sociale

#### *Concernant l'article 16:*

Le retrait de l'agrément est traité par l'article 16. Les deux chambres renvoient à leur commentaire au sujet de l'article 4 critiquant l'imprécision des termes „insuffisances graves résultant de son propre fait“. Elles demandent de les remplacer par une formulation plus précise, afin d'éviter tout équivoque.

Au deuxième alinéa, le dernier mot est à remplacer par le terme „saisine“.

#### *Concernant l'article 17:*

L'article 17 concerne les dispositions transitoires. Les auteurs du projet proposent d'accorder une période de cinq années aux personnes exerçant la fonction de travailleur désigné pour se conformer au règlement et pour détenir un diplôme de formation.

Compte tenu du fait que la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers organisent d'ores et déjà des cours pour futurs travailleurs désignés en collaboration avec l'ITM et l'Association d'assurance contre les accidents, elles demandent que les travailleurs désignés actuels, qui ont participé aux cours afférents, sont d'office admis à la fonction au sens du présent règlement. Tel devrait également être le cas pour les travailleurs désignés ayant suivi la formation offerte par l'assurance accident.

Les deux chambres proposent de remplacer l'article 17 par le texte suivant:

„Les personnes ayant, avant l'entrée en vigueur du présent règlement, suivi avec succès une formation de travailleur désigné sont autorisées à exercer la fonction de travailleur désigné à compter de la date d'entrée en vigueur du présent règlement. Les personnes n'ayant pas encore suivi de formation de travailleur désigné doivent se conformer au présent règlement pendant une période de 60 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent règlement.“

#### *Concernant l'article 18:*

Les deux chambres demandent la suppression des annexes au présent projet de règlement grand-ducal, de sorte que l'article 18 devient sans objet.

Pour compléter le texte du projet tel que proposé par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, il y a lieu d'insérer avant le chapitre concernant les dispositions transitoires un chapitre VIII nouveau relatif à la détermination du nombre suffisant de travailleurs désignés.

Ce chapitre serait à libeller comme suit:

### **„Chapitre VIII – Détermination du nombre de travailleurs désignés**

#### **Art. 17.– Nombre suffisant de travailleurs désignés**

1. Chaque employeur doit disposer au moins d'un travailleur désigné.
2. Un employeur occupant entre 501 et 1.000 travailleurs à un poste à risque doit disposer de deux travailleurs désignés.

3. Pour chaque tranche de 1.000 travailleurs occupés à un poste à risque, l'employeur doit disposer d'un travailleur désigné supplémentaire.

**Art. 18.– *Exercice de la fonction de travailleur désigné par l'employeur***

L'employeur peut exercer lui-même la fonction de travailleur désigné lorsqu'il possède les capacités et aptitudes nécessaires, conformément au chapitre V du présent règlement grand-ducal.“

Suite à cette modification, le chapitre VIII actuel devient le chapitre IX nouveau et l'article 17 actuel devient l'article 18 nouveau.

\*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent approuver le projet de règlement grand-ducal sous rubrique que sous réserve de la prise en compte des remarques qui précèdent.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5065/04, 5069/04

N<sup>os</sup> 5065<sup>4</sup>  
5069<sup>4</sup>

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

---

**PROJET DE REGLEMENT  
GRAND-DUCAL**

concernant l'organisation du service de protection et de prévention

**PROJET DE REGLEMENT  
GRAND-DUCAL**

concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE 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.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5065/02, 5069/02

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

CHAMBRE DES DEPUTES  
Session ordinaire 2002-2003

---

## PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

concernant l'organisation du service de protection  
et de prévention

## PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés

\* \* \*

### AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(28.4.2003)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se pose alors la question de savoir qu'advendra-t-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

Service Central des Imprimés de l'Etat

5069/05

N° 5069<sup>5</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

---



---

**PROJET DE REGLEMENT  
GRAND-DUCAL**

concernant la formation et l'agrément des travailleurs désignés

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL D'ETAT**

(9.12.2003)

Par dépêche du 11 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, lequel a été 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.

L'avis de la Chambre d'agriculture fut communiqué en date du 12 mars 2003 au Conseil d'Etat.

Le 14 mai 2003, l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers, ainsi que les avis de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail furent transmis au Conseil d'Etat.

Il y a encore lieu de constater que la fiche financière prévue à l'article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat fait défaut. Or, comme les dispositions du présent projet de règlement grand-ducal sont susceptibles de grever le budget de l'Etat, il doit être obligatoirement accompagné d'une fiche financière.

\*

**CONSIDERATIONS GENERALES**

Le projet de règlement sous avis 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'agrégation des organismes de formation en la matière et la formation des formateurs.

Deux projets de règlements grand-ducaux 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 (*Doc. parl. Nos 4380 et 4619*) qui entend se référer aux constatations contenues dans ces avis alors qu'ils gardent à maints égards toute leur actualité.

La directive-cadre 89/391/CEE du Conseil européen du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre 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 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 et le paragraphe 3 du même article prévoit que l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise ou l'établissement si les compétences dans l'entreprise ou l'établissement sont insuffisantes.

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

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.

A l'instar de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers, le Conseil d'Etat regrette que le projet de règlement grand-ducal soumis à son avis n'englobe pas la fixation du nombre suffisant des travailleurs désignés et des personnes et services extérieurs consultés et devra donc faire l'objet d'un deuxième règlement grand-ducal. Il préconise une fois de plus de compléter le règlement lui soumis pour avis par une disposition suppléant à cette lacune.

La loi susmentionnée constitue également une base habilitante pour 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 renvoie à un règlement grand-ducal le soin de fixer le contenu et les modalités de cette formation ainsi que sa sanction.

Le projet sous avis ne détermine pas expressément les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les 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. S'il est vrai qu'une telle catégorisation peut se déduire implicitement de l'article 3 du règlement qui prévoit une classification des entreprises en fonction des risques auxquels sont exposés les travailleurs et des annexes I à V, le Conseil d'Etat déplore cependant l'absence d'une réglementation plus transparente et ceci d'autant plus qu'il estime qu'il est inapproprié de faire figurer dans les annexes une dérogation qui n'a pas été énoncée clairement dans le dispositif. Aussi le Conseil d'Etat recommande-t-il un texte sans équivoque à l'instar du texte proposé par lui dans son avis du 15 mai 2001.

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 de sorte qu'il s'y oppose avec force.

Pour ce qui est du volet relatif à l'agrément des organismes de formation et des formateurs des travailleurs désignés, le Conseil d'Etat émet encore une fois ses plus grandes réserves.

Dans son avis de ce même jour sur le projet de règlement grand-ducal concernant la fixation des modalités de formation des délégués à la sécurité (*Doc. parl. 5067*), le Conseil d'Etat a étayé ses vues relatives à l'agrément des organismes de formation et des formateurs. Se basant sur ces mêmes considérants, le Conseil d'Etat rappelle que ni la loi modifiée du 17 juin 1994 précitée, ni la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, ni celle du 22 juin 1999 ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue; 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, ne sont en mesure de fournir une base suffisante pour ce volet du projet de règlement sous avis.

Par conséquent, le Conseil d'Etat doit également s'opposer aux dispositions y relatives figurant au texte dudit projet. Elles risqueront en effet d'encourir la sanction prévue à l'article 95 de la Constitution.

Le Conseil d'Etat avait dans ses avis précédents étayé ses vues relatives à l'organisation et au contenu de la formation des travailleurs désignés. Il entend maintenir son point de vue notamment par rapport à une approche pragmatique et souple de la formation à prévoir qui, selon lui, devrait s'agencer autour du schéma proposé dans l'avis du 15 mai 2001:

- L'organisation de la formation incombe au ministre qui établit, de concert avec les organisations professionnelles concernées, le contenu d'une formation, tenant compte des besoins spécifiques des secteurs, branches ou entreprises visés. La formation comprendrait une formation de base commune

et une formation spécifique. Tous les cinq ans, une formation de mise à jour des connaissances serait à prévoir.

- Un certificat de participation sera remis aux participants ayant assisté régulièrement aux séances de formation.

\*

## EXAMEN DU TEXTE

### *Intitulé*

L'actuel intitulé ne tient pas compte de l'objet du règlement grand-ducal sous avis qui traite des capacités et aptitudes nécessaires des travailleurs désignés, de leur formation spécifique, des formateurs et de l'agrégation des organismes de formation en la matière. Le Conseil d'Etat estime qu'il y aura lieu de tenir compte également dans l'intitulé de tous les aspects qui seront retenus dans le règlement.

### *Préambule*

Le deuxième visa relatif à la loi du 22 juin 1999 est à omettre.

Pour autant que les dispositions relatives aux formateurs et organismes de formation agréés devraient être maintenues, malgré l'avis contraire du Conseil d'Etat émis aux considérations générales, il y aura lieu d'ajouter au préambule un visa libellé comme suit: „Vu la fiche financière“, alors que ces dispositions sont susceptibles de grever le budget de l'Etat. Dans cette hypothèse, il conviendra de se référer dans le préambule également au rapport du ministre du Trésor et du Budget.

La référence au ministre de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports est à omettre.

### *Article 1er*

Cet article définit l'objet du règlement et ne fait que reproduire l'intitulé complété du règlement, de sorte que le Conseil d'Etat propose de l'omettre.

### *Article 2*

Les définitions de „poste à risque“ et de „travailleur désigné“ se trouvent à l'article 3 de la loi modifiée du 17 juin 1994. Point n'est besoin de les répéter. La définition du terme de „ministre“ pourra être reprise ultérieurement dans le texte du règlement, de sorte que l'article 2 peut être supprimé également.

### *Article 3 (articles 1er à 3 selon le Conseil d'Etat)*

Le Conseil d'Etat estime que logiquement il y aura lieu de commencer par énoncer quelles sont les capacités et aptitudes requises pour pouvoir exercer la fonction de travailleur désigné, avant d'enchaîner sur les conditions d'exercice de la fonction et plus précisément sur la qualification minimale exigée pour exercer la fonction de travailleur désigné, pour enfin terminer sur l'organisation et le contenu de la formation.

Aussi le Conseil d'Etat propose-t-il de préciser à l'article 1er du règlement, pris en exécution de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, les capacités et aptitudes que le travailleur désigné doit posséder pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Le Conseil d'Etat renvoie à l'article 2 de son texte proposé dans son avis du 15 mai 2001 dont la teneur rejoint à peu près celle de l'article 9 du projet sous avis.

Le contenu de l'actuel article 3 du projet relatif à la qualification minimale fera l'objet d'un article 2 nouveau. Le Conseil d'Etat aura une préférence pour intégrer les dispositions relatives à la qualification de base requise obligatoirement dans le dispositif même du règlement plutôt que de les reporter dans les annexes. Il se prononce en outre pour un assouplissement du carcan réglementaire rigide et complexe proposé dans la version actuelle.

Le Conseil d'Etat recommande d'établir dans un article subséquent (*article 3* selon le Conseil d'Etat) les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut exercer lui-même la fonction de travailleur désigné.

*Articles 4 et 5 (commission d'accompagnement et commission d'examen)*

Le Conseil d'Etat propose la suppression de ces deux articles.

*Articles 6, 7 et 8*

Compte tenu de ses développements dans les considérations générales concernant les organismes de formation agréés et les formateurs, le Conseil d'Etat recommande la suppression de ces dispositions.

*Article 9*

Pour des raisons de lisibilité, le Conseil d'Etat suggère de faire figurer les dispositions relatives aux capacités des travailleurs à l'article 1er du présent règlement. L'article 9 dans sa teneur actuelle est devenu superflu et partant à omettre.

*Articles 10 et 11 (article 4 selon le Conseil d'Etat)*

Renvoyant à son avis du 15 mai 2001 dans lequel il avait de manière exhaustive développé son point de vue relatif au contenu de la formation, le Conseil d'Etat suggère de refondre les articles 10 et 11 en un seul article (*article 4* selon le Conseil d'Etat) qui traitera de l'organisation et du contenu de la formation.

Selon le Conseil d'Etat, des cours de formation seront organisés sous l'autorité du ministre ayant le Travail dans ses attributions, afin de permettre aux travailleurs désignés d'obtenir la formation prévue à l'article 9, paragraphes 4 et 7 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

*Articles 12 à 16 (article 5 selon le Conseil d'Etat)*

Ces articles ont trait à la démarche d'obtention d'un diplôme de formation comme travailleur désigné et de son agrément. Dans ses avis antérieurs, le Conseil d'Etat avait préconisé de sanctionner la participation régulière aux cours de formation par un certificat de formation en tant que travailleur désigné ou par un certificat d'une formation de mise à jour des connaissances à délivrer par le ministre du Travail, qui pouvait reconnaître comme équivalent le certificat de formation émanant d'un autre Etat membre de l'Union européenne.

Le Conseil d'Etat maintient son approche de l'époque avec la proposition de texte afférente.

En tout état de cause, il devra s'opposer à ce que l'agrément soit limité dans le temps pour les raisons plus amplement développées dans les considérations générales. De même, il s'oppose avec vigueur au texte de l'article 16 du présent règlement qui retient comme critère pour le retrait de l'agrément „des insuffisances graves résultant de son propre fait“. Le Conseil d'Etat ne saurait cautionner une formulation aussi vague qui ouvre la porte à l'arbitraire absolu.

Pour compléter le texte du règlement grand-ducal sous avis, le Conseil d'Etat recommande, à l'instar de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers, d'insérer avant les dispositions transitoires un article nouveau concernant la détermination du nombre de travailleurs désignés.

*Article 17 (article 6 selon le Conseil d'Etat)*

Compte tenu du fait que la Chambre de commerce et la Chambre des métiers, en collaboration avec l'Inspection du travail et des mines et l'association d'assurance contre les accidents, organisent d'ores et déjà une formation pour les travailleurs désignés, le Conseil d'Etat se rallie à la demande des chambres professionnelles d'admettre d'office les personnes ayant participé à cette formation à la fonction de travailleur désigné. Il marque son accord avec la proposition d'accorder un délai de 5 ans pour permettre aux personnes n'ayant pas encore suivi une telle formation de se conformer à la nouvelle réglementation.

*Article 18*

Vu la proposition du Conseil d'Etat d'instaurer un système de formation simplifié, l'article 18 relatif aux annexes devient sans objet et est à supprimer.

*Article 19 (article 7 selon le Conseil d'Etat)*

Le Conseil d'Etat estime que la référence au ministre de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports est à omettre.

Au cas où le Conseil d'Etat ne serait pas suivi dans sa proposition de supprimer les dispositions relatives aux formateurs et organismes de formation agréés, il y aurait lieu d'ajouter le ministre du Trésor et du Budget dans la formule exécutoire du projet de règlement grand-ducal.

*Annexes I à V*

Le Conseil d'Etat renvoie à l'observation faite à l'endroit de l'article 18 ci-dessus.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 9 décembre 2003.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Pierre MORES

Service Central des Imprimés de l'Etat

5065/06, 5069/06

**N<sup>OS</sup> 5065<sup>6</sup>  
5069<sup>6</sup>**

**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<sup>os</sup> 5065<sup>7</sup>  
5069<sup>7</sup>

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 C<sub>1</sub> 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 C<sub>2</sub> 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 C<sub>3</sub> 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 C<sub>4</sub> 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 C<sub>5</sub> 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 C<sub>6</sub> 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  $C_7$  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  $D_1$  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  $D_2$  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:
- 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);
  - les autres entreprises manufacturières, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 6 point i);
  - les entreprises de production de pierre, ciment, béton, poterie, verre et autres;
  - les entreprises du secteur de transport.
- 5.1. Le sous-groupe  $E_1$  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  $E_2$  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  $E_3$  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  $E_4$  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:
- les entreprises de production et de distribution d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'eau chaude;
  - les entreprises de production et de première transformation des métaux;
  - les entreprises chimiques, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 7, points a), b) et c);
  - les entreprises de production de fibres artificielles et synthétiques;
  - les entreprises de la fabrication d'ouvrages en métaux;
  - 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 G<sub>5</sub> 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 G<sub>6</sub> 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 C<sub>1</sub>, C<sub>2</sub>, C<sub>3</sub>. ainsi que pour les entreprises du secteur financier et administratif appartenant au sous-groupe C<sub>4</sub>: 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 C<sub>4</sub>, à l'exception des entreprises visées par le point 3 du présent article, ainsi que pour les entreprises appartenant aux sous-groupes C<sub>5</sub>, C<sub>6</sub> et C<sub>7</sub>: 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 C<sub>4</sub>, C<sub>5</sub>, C<sub>6</sub> et C<sub>7</sub>, 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<sub>1,2 et 3</sub> du groupe C, ainsi que pour les entreprises du secteur financier et administratif du sous-groupe C<sub>4</sub>: 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<sub>4, 5, 6 et 7</sub> du groupe C, à l'exception des entreprises du sous-groupe C<sub>4</sub> 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 <sup>4</sup>
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 voeu 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.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5065/08, 5069/08

**N<sup>os</sup> 5065<sup>8</sup>  
5069<sup>8</sup>**

**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 C<sub>4</sub>, C<sub>5</sub>, C<sub>6</sub>, C<sub>7</sub>, 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 C<sub>1</sub> comprend les entreprises qui occupent entre 50 et 99 travailleurs.
  - 3.2. Le sous-groupe C<sub>2</sub> comprend les entreprises qui occupent entre 100 et 249 travailleurs.
  - 3.3. Le sous-groupe C<sub>3</sub> comprend les entreprises qui occupent entre 250 et 449 travailleurs.

- 3.4. Le sous-groupe C<sub>5</sub> comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
- 3.5. Le sous-groupe C<sub>7</sub> 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<sub>1</sub> comprend les entreprises du groupe D qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
  - 4.2. Le sous-groupe D<sub>2</sub> 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<sub>1</sub> comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs.
  - 5.2. Le sous-groupe E<sub>2</sub> comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs.
  - 5.3. Le sous-groupe E<sub>3</sub> comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
  - 5.4. Le sous-groupe E<sub>4</sub> 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<sub>1</sub> comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
  - 6.2. Le sous-groupe F<sub>2</sub> comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs.
  - 6.3. Le sous-groupe F<sub>3</sub> comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs.
  - 6.4. Le sous-groupe F<sub>4</sub> comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
  - 6.5. Le sous-groupe F<sub>5</sub> 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 C<sub>4</sub>:

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 C<sub>5</sub>:

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 C<sub>6</sub>:

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<sub>7</sub>:

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<sub>1</sub>:

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<sub>2</sub>:

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<sub>1</sub>:

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<sub>2</sub>:

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<sub>3</sub>:

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<sub>4</sub>:

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<sub>1</sub>:

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<sub>2</sub>:

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<sub>3</sub>:

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<sub>4</sub>:

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<sub>5</sub>:

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<sub>1</sub>:

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<sub>2</sub>:

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<sub>3</sub>:

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<sub>4</sub>:

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<sub>5</sub>:

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<sub>6</sub>:

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 C<sub>1</sub>, C<sub>2</sub>, C<sub>3</sub>, ainsi que pour les entreprises du secteur financier et administratif appartenant au sous-groupe C<sub>4</sub>: 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 C<sub>4</sub>, à l'exception des entreprises visées par le point 3 du présent article, ainsi que pour les entreprises appartenant aux sous-groupes C<sub>5</sub>, C<sub>6</sub> et C<sub>7</sub>: 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 C<sub>4</sub>, C<sub>5</sub>, C<sub>6</sub>, C<sub>7</sub>, 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 C<sub>1</sub>, 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 C<sub>4</sub>: 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<sub>4</sub>, 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 C<sub>4</sub> 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 C<sub>1</sub> comprend les entreprises qui occupent entre 50 et 99 travailleurs.
  - 3.2. Le sous-groupe C<sub>2</sub> comprend les entreprises qui occupent entre 100 et 249 travailleurs.
  - 3.3. Le sous-groupe C<sub>3</sub> comprend les entreprises qui occupent entre 250 et 449 travailleurs.
  - 3.4. Le sous-groupe C<sub>5</sub> comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
  - 3.5. Le sous-groupe C<sub>7</sub> 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<sub>1</sub> comprend les entreprises du groupe D qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
  - 4.2. Le sous-groupe D<sub>2</sub> 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 E<sub>1</sub> comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 950 et 1.299 travailleurs.
  - 5.2. Le sous-groupe E<sub>2</sub> comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 1.300 et 1.599 travailleurs.
  - 5.3. Le sous-groupe E<sub>3</sub> comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 1.600 et 1.999 travailleurs.
  - 5.4. Le sous-groupe E<sub>4</sub> 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 C<sub>1</sub>:*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 50 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui 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<sub>2</sub>:*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 45 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui 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<sub>3</sub>:*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 40 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui 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 C<sub>4</sub>:*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui 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 C<sub>5</sub>:*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui 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 C<sub>6</sub>:*

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui 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<sub>7</sub>*:

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<sub>1</sub>*:

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<sub>2</sub>*:

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<sub>1</sub>*:

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<sub>2</sub>*:

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<sub>3</sub>*:

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<sub>4</sub>*:

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<sub>1</sub>*:

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<sub>2</sub>*:

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<sub>3</sub>*:

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<sub>4</sub>*:

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<sub>5</sub>*:

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<sub>1</sub>*:

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<sub>2</sub>*:

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<sub>3</sub>*:

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<sub>4</sub>*:

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<sub>5</sub>*:

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<sub>6</sub>*:

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 <sup>4</sup>
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 voeu 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 5065<sup>5</sup>), 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<sup>os</sup> 5065<sup>9</sup>  
5069<sup>9</sup>**

**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



---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

**A — N° 102**

**14 juin 2006**

---

**Sommaire**

**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**